แนวทางการพัฒนาระบบและกลไกการสรรหาพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

The Guidelines of Systems and Mechanisms for Recruitment in Registered Nurse of Private Hospital In Bangkok

ยโสธรา แสนเขื่อน[1*], สยาม อัจฉริยะประภา[2] และบุษกร วัฒนบุตร[3]

Yasothara Sankhuan[1*], Siam Atchariyaprapa[2] and Busakorn Watthanabut[3]

Received : July 14, 2024; **Revised :** August 18, 2024; **Accepted :** August 22, 2024

บทคัดย่อ (Abstract)

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพทั่วไปในปัจจุบันของระบบและกลไกการสรรหาพยาบาบาลวิชาชีพ 2) ระบบและกลไกการสรรหาพยาบาลวิชาชีพ 3) แนวทางการพัฒนาระบบและกลไกในการสรรหาพยาบาลวิชาชีพ โดยงานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ที่ใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi – Structured Interview) โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 15 คน เป็นผู้บริหารของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจง และนำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันในระบบและกลไกการสรรหาพยาบาลวิชาชีพ มีจุดแข็ง คือ ด้านบุคลากร จุดอ่อน คือ ด้านกระบวนการสรรหา โอกาส คือ ด้านเทคโนโลยี และ อุปสรรค ได้แก่ ด้านตลาดแรงงาน 2) ระบบและกลไกการสรรหาพยาบาลวิชาชีพ พบว่า โรงพยาบาลมีการวางแผนอัตรากำลังคน การวิเคราะห์งาน การกำหนดแหล่งในการสรรหา การกำหนดวิธีในการสรรหา และประเมินผลระบบในการสรรหา 3) แนวทางการพัฒนาระบบและกลไกในการสรรหาพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ต้องมีการมุ่งเน้นใช้ช่องทางที่หลากหลาย จัดทำบันทึกความเข้าใจร่วมกัน (MOU) มุ่งเน้นการใช้เครื่องมือการสรรหาให้

[1-3]คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ; Faculty of Liberal Arts, North Bangkok University, Thailand.

*Corresponding Author; e-mail : yasothara.sank@northbkk.ac.th

Citation : Sankhuan, Y., Atchariyaprapa, S. & Watthanabut, B. (2024). The Guidelines of Systems and Mechanisms for Recruitment in Registered Nurse of Private Hospital In Bangkok. **Journal of Local Governance and Innovation.** 8(3) : 57-72; DOI : https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.51

ทันกับเทคโนโลยี ต้องมีการประชาสัมพันธ์องค์กรให้เป็นที่รู้จักมากขึ้น และปรับปรุงขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือกพยาบาลวิชาชีพให้มีความกระชับและรัดกุมมากขึ้น

คำสำคัญ (Keywords) : ระบบและกลไก, การสรรหา, พยาบาลวิชาชีพ, โรงพยาบาลเอกชน

Abstract

The Objectives of this Research were Studies 1) General Situation of Systems and Mechanisms for Recruitment in Register Nurse of Private Hospital. 2) Systems and Mechanism for Recruitment in Register Nurse. 3)The Guidelines of Systems and Mechanisms for Recruitment in Registered Nurse of Private Hospital. This Research used Qualitative Research and Research tools was Semi – Structured Interview and Analysis by Content Analysis. The research Results were as Followings: 1) General Situation of Systems and Mechanisms for Recruitment in Register Nurse of Private Hospital was Strength as Staffing; weakness as recruitment Process; Opportunity as technology and Threat as Labor Marketing. 2) Systems and Mechanism for Recruitment in Register Nurse were manpower Planning, Job Analysis, Recruit Source, and Recruitment Method and Performance Appraisal in This Function. 3) 3)The Guidelines of Systems and Mechanisms for Recruitment in Registered Nurse of Private Hospital Found That find out the Source for recruitment with Multiple Channel Set The M O U with Related Organization, Used Technology for Support This Function with Smart.

Keywords : System and Mechanism, Recruitment, Register Nurse, Private Hospital

บทนำ (Introduction)

จากนโยบายการพัฒนาประเทศไทยแลนด์ 4.0 ให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมอุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร ได้แก่ กลุ่มสาธารณสุข สุขภาพ และเทคโนโลยีทางการแพทย์ เป็น 1 ใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายกลุ่ม New S-curve ซึ่งเป็นกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต โดยการ

Citation : ยโสธรา แสนเขื่อน, สยาม อัจฉริยะ ประภา และบุษกร วัฒนบุตร. (2567). แนวทางการพัฒนาระบบและกลไกการสรรหาพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. **วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น.** 8(3) : 57-72;
DOI : https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.51

ลงทุนในภาคอุตสาหกรรมเพื่อพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางสุขภาพนานาชาติ (Medical Hub) ตามความก้าวหน้าทางการแพทย์ ระบบสาธารณสุข และเทคโนโลยีของโลกที่มีการเติบโตขึ้นและเพิ่มผลผลิตมวลรวมอย่างต่อเนื่อง ประเทศไทยได้ชื่อว่าเป็นประเทศที่มีศักยภาพสูงและมีความได้เปรียบทางการแข่งขันในอุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจรในระดับโลก ประเทศไทย จึงใช้โอกาสทางการพัฒนาตามนโยบายของประเทศเร่งสร้างจุดแข็งใหม่ ๆ เพื่อสร้างความแตกต่างและทางเลือกในการแข่งขันของอุตสาหกรรม อันจะเป็นฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยและผลักดันให้ ประเทศไทยก้าวสู่การเป็นเข้า Medical Hub อย่างเต็มรูปแบบและพัฒนาต่อไปได้อย่างยั่งยืน โดยเฉพาะกลุ่มโรงพยาบาลเอกชนที่เข้ามามีบทบาทในระบบสาธารณสุข สุขภาพ และเทคโนโลยีทางการแพทย์

ธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนเป็นธุรกิจที่มีการเติบโตแบบก้าวกระโดดในช่วงกว่า 10 ปีที่ผ่านมาจากโครงสร้างประชากรและอัตราการเจ็บป่วยที่เพิ่มขึ้น รวมถึงข้อบังคับทางกฎหมายที่กำหนดให้ผู้ประกอบการต้องขึ้นทะเบียนลูกจ้างเป็นผู้ประกันตน ส่งผลให้ผู้ที่มีสิทธิ์เลือกโรงพยาบาลเอกชนเพื่อใช้สิทธิ์การรักษาพยาบาลตามหลักประกันสุขภาพแห่งชาติโดยมีจำนวนผู้มีสิทธิ์เพิ่มสูงขึ้นถึง 13.7 ล้านคน รวมถึงสวัสดิการประกันกลุ่มที่บริษัทเอกชนมอบให้แก่พนักงานจำนวนกว่า 2.6 ล้านกรมธรรม์ นอกจากในมิติของจำนวนอุปสงค์ที่เพิ่มขึ้นในช่วงที่มีโรคอุบัติการณ์ใหม่เฉียบพลันส่งผลให้ธุรกิจการให้บริการทางการแพทย์เป็นการให้บริการที่จำเป็น และ ทดแทนไม่ได้ในมิติของคุณภาพและระยะเวลาการเข้ารักษา

ปัจจุบันธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนกำลังมีสัญญาณการเจริญเติบโตของธุรกิจที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง ในทางกลับกันบุคลากรทางการแพทย์มีภาวะขาดแคลนอย่างหนัก โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพ มีความขาดแคลนทั่วประเทศ ซึ่งไม่ได้เป็นเพียงปัญหาภายในวิชาชีพหรือภายในองค์กรเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบต่อระบบสุขภาพด้วยสำหรับประเทศไทย โดยปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาที่สั่งสมมาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาสภาพทั่วไปในปัจจุบันของระบบและกลไกการสรรหาพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชน เพื่อพัฒนาช่องทางการสรรหาพยาบาลวิชาชีพให้เพียงพอต่อภาระงานและการเติบโตของธุรกิจโรงพยาบาลเอกชน

Citation : Sankhuan, Y., Atchariyaprapa, S. & Watthanabut, B. (2024). The Guidelines of Systems and Mechanisms for Recruitment in Registered Nurse of Private Hospital In Bangkok. **Journal of Local Governance and Innovation.** 8(3) : 57-72; DOI : https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.51

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปในปัจจุบันของระบบและกลไกการสรรหาพยาบาลวิชาชีพ
2. เพื่อศึกษาระบบและกลไกการสรรหาพยาบาลวิชาชีพ
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบและกลไกการสรรหาพยาบาลวิชาชีพ

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นผู้บริหารและพนักงานของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ทำการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 15 คน โดยแบ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญดังนี้ 1) กลุ่มผู้บริหารโรงพยาบาลแบ่งเป็นรองกรรมการผู้จัดการ จำนวน 2 ท่านซึ่งเป็นผู้มีส่วนรวมในกระบวนการสรรหา 2) ผู้อำนวยฝ่ายการพยาบาลจำนวน 4 คน เป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงของสายงานพยาบาลวิชาชีพและมีประสบการณ์การทำงานพยาบาลวิชาชีพมากกว่า 10 ปีขึ้นไป 3)เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจำนวน 5 คน ซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์ในการสรรหาพยาบาลวิชาชีพมากกว่า 5 ปี และ 4) พยาบาลวิชาชีพจำนวน 4 คน โดยมีอายุงาน 0-1 ปี และไม่จำกัดอายุใบประกอบโรคศิลป์

ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ และนำแบบสัมภาษณ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องและความตรงเชิงเนื้อหา หรือ วัตถุประสวงค์ (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.0 พร้อมทั้งทดลองสอบถามกับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ นอกจากนั้นผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างโดยผู้วิจัยทำการนัดหมาย วัน เวลาและสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ก่อนดำเนินการสัมภาษณ์ และใช้แบบบันทึกการสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยตนเอง ใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 45 – 60 นาที ส่วนการเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับระบบและกลไกการสรรหาพยาบาลวิชาชีพ และ ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาระบบและกลไกการสรรหาพยาบาลวิชาชีพ ของโรงพยาบาลเอกชน ด้วยการศึกษา ค้นคว้า รวบรวมเอกสาร หนังสือ วิทยานิพนธ์ ผลงานวิจัย รวมถึงการศึกษาข้อมูลจากสื่อทางอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหา

Citation : ยโสธรา แสนเขื่อน, สยาม อัจฉริยะ ประภา และบุษกร วัฒนบุตร. (2567). แนวทางการพัฒนาระบบและกลไกการสรรหาพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. **วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น.** 8(3) : 57-72;
DOI : https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.51

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำข้อมูลที่ได้มาเรียบเรียง และวิเคราะห์หาข้อสรุป (Content Analysis) โดยดำเนินการจัดกลุ่มข้อมูลเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วน และพิจารณาความเพียงพอของข้อมูลในการตอบวัตถุประสงค์การวิจัย เรียบเรียงข้อมูลจัดลำดับเนื้อหาความสำคัญของเนื้อหาที่ศึกษา นำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างหรือความคล้ายคลึงกันของข้อมูลที่ได้รับจากการค้นคว้า เชื่อมโยงข้อมูล และพิจารณาข้อมูลเพื่อให้สามารถตอบวัตถุประสงค์ของงานวิจัยได้อย่างสมบูรณ์ สรุปและอภิปรายผลพร้อมข้อเสนอแนะ และนำเสนอแนวทางในการพัฒนาระบบและกลไกการสรรหาพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชน

ผลการวิจัย (Research Results)

1. สภาพทั่วไปของระบบและกลไกการสรรหาพยาบาลของโรงพยาบาลเอกชน

ผลการวิจัยพบว่า จุดแข็งที่สำคัญของระบบและกลไกการสรรหาพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชน คือ ด้านบุคลากร โรงพยาบาลให้ความสำคัญกับบุคลากรของโรงพยาบาล รวมไปจนถึงผู้ที่เข้าใช้บริการโรงพยาบาล ซึ่งจะเห็นได้จากการที่โรงพยาบาลมีการเปิดโอกาสให้แพทย์ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเข้ามาให้คำแนะนำและปรึกษาในการรักษาผู้ป่วยเพื่อสร้างความประทับใจและให้การรักษาที่เหมาะสมที่สุดกับผู้ป่วย ซึ่งจะส่งผลให้การรักษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสามารถรักษาผู้ป่วยได้ตรงจุดมากยิ่งขึ้น รวมไปจนถึงการให้ทุนกับบุคลากรทางการแพทย์หรือหน่วยงานสนับสนุนเพื่อศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอันจะทำให้องค์กรเจริญเติบโตได้อย่างมั่นคงและสามารถเป็นผู้นำในธุรกิจบริการด้านสุขาพได้อย่างเต็มความภาคภูมิ เมื่อองค์กรมีความมั่นคงการที่พยาบาลวิชาชีพจะเข้ามาสมัครงาน หรือ ให้ความสนใจในการเข้าร่วมงานกับโรงพยาบาลจึงสามารถกระทำได้โดยง่าย นอกจากการให้ทุนสำหรับการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมแล้ว โรงพยาบาลยังมุ่งเน้นการวางแผนอัตรากำลังคนโดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพให้มีความเหมาะสมกับจำนวนผู้ป่วยที่เข้าใช้บริการ เพื่อป้องกันความเหนื่อยล้า และ ความเครียดจากการทำงาน ซึ่งหากจำนวนผู้ป่วยเกินกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ ทางโรงพยาบาลจะมีการจ้างพยาบาลวิชาชีพนอกเวลาเข้ามาดูแลผู้ป่วยให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนดในทันที

Citation : Sankhuan, Y., Atchariyaprapa, S. & Watthanabut, B. (2024). The Guidelines of Systems and Mechanisms for Recruitment in Registered Nurse of Private Hospital In Bangkok. **Journal of Local Governance and Innovation.** 8(3) : 57-72; DOI : https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.51

จุดอ่อนของระบบและกลไกการสรรหาพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชนที่ควรได้รับการพัฒนา ได้แก่ ด้านกระบวนการสรรหาพยาบาลวิชาชีพเข้ามาทำงานกับโรงพยาบาล กล่าวคือ โรงพยาบาลมีกระบวนการสรรหาพยาบาลวิชาชีพหลายขั้นตอนทำให้การรับพยาบาลวิชาชีพเข้าทำงานมีความล่าช้า ประกอบการปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพมีความขาดแคลน ทำให้ในบางครั้งเมื่อมีพยาบาลวิชาชีพเข้ามาสมัครงานโรงพยาบาลจะทำการคัดเลือกเข้ามาทำงานทันที โดยไม่มีตรวจสอบคุณสมบัติอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น ความมีมนุษยสัมพันธ์ การให้บริการ การทำงานเป็นทีม เป็นต้น รวมไปจนถึงขั้นตอนของการนัดสัมภาษณ์งานที่มุ่งเน้นให้พยาบาบวิชาชีพเดินทางเข้ารับการสัมภาษณ์ที่โรงพยาบาลซึ่งบางครั้งผู้สมัครงานไม่สะดวกเดินทางเข้ารับการสัมภาษณ์จึงขอสละสิทธิ์การเข้าร่วมงาน คัดเลือกพยาบาลวิชาชีพเข้าทำงาน นอกจากนั้นแล้วการสรรหาของโรงพยาบาลยังเป็นการสรรหาเชิงรับ หรืออาจกล่าวได้ว่าโรงพยาบาลจะเป็นผู้ประกาศรับสมัครงานผ่านช่องทางต่างๆ ที่ได้กำหนดไว้ เช่น Website สำหรับสมัครงาน, Facebook, หรือผู้ต้องการสมัครงานเดินทางมาสมัครงานด้วยตนเองที่โรงพยาบาล โดยไม่มีการเข้าร่วมงานปัจฉิมนิเทศ และ การจัดนิทรรศการตำแหน่งงานว่างของมหาวิทยาลัยที่เปิดสอนในสาขาพยาบาลวิชาชีพ จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพจบใหม่จำนวนมากตัดสินใจเข้าร่วมงานกับโรงพยาบาลอื่นที่เข้าร่วมงานในทันที

โอกาสของระบบและกลไกการสรรหาพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชน ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร ทำให้ผู้ที่ต้องการสมัครงานได้รับทราบข่าวการรับสมัครงานจากโรงพยาบาลได้ง่ายขึ้นและในขณะเดียวกันโรงพยาบาลก็ใช้ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีเป็นช่องทางในการสรรหาพยาบาลวิชาชีพได้ง่ายมากขึ้น ซึ่งทางโรงพยาบาลเองสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการสัมภาษณ์งานได้ เช่น การสัมภาษณ์งานออนไลน์ ผ่านระบบ ZOOM, TEAM เป็นต้น หรือแม้แต่การประกาศรับสมัครงานผ่านทาง Facebook หรือ Social Media อื่นๆ ซึ่งสามารถเพิ่มโอกาสให้โรงพยาบาลได้คนดีมีความรู่สามารถเข้ามาร่วมงานกับโรงพยาบาลได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ นอกจากนั้นแล้วความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและการสื่อสารยังสามารถทำให้โรงพยาบาลเข้าถึงผู้ที่สนใจหาข้อมูลเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพ การดูแลตนเองให้ห่างไกลโรค และการสังเกตอาการของตนเองเมื่อมีอาการเจ็บป่วย เข้ามาศึกษาหาข้อมูลดังกล่าวที่ทางโรงพยาบาลได้ทำการรวบรวมข้อมูล

Citation : ยโสธรา แสนเขื่อน, สยาม อัจฉริยะ ประภา และบุษกร วัฒนบุตร. (2567). แนวทางการพัฒนาระบบและกลไกการสรรหาพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. **วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น.** 8(3) : 57-72;
DOI : https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.51

ความรู้ไว้ในสื่อสังคมออนไลน์ ที่สามารถเข้าถึงได้ว่า ไม่เสียค่าใช้จ่าย เช่น Facebook, Website ของโรงพยาบาล เป็นต้น ซึ่งอาจนำมาซึ่งการใช้บริการของโรงพยาบาลต่อไปในอนาคต

อุปสรรคที่มีต่อระบบและกลไกการสรรหาพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชน คือ ด้านการจัดการ โดยเฉพาะหลักสูตรพยาบาลวิชาชีพที่ใช้เวลาในการศึกษา 4 ปี รวมไปจนถึงมหาวิทยาลัยที่เปิดสอนในสาขาวิชาพยาบาลวิชาชีพ ค่อนข้างน้อย และที่สำคัญเมื่อผู้สำเร็จการศึกษาได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพมาแล้วกลับไม่เข้าสู่ระบบการทำงานจริงอีกเป็นจำนวนมาก เนื่องจากผู้จบการศึกษา หรือ พยาบาลวิชาชีพสนใจประกอบอาชีพอื่นมากขึ้น เช่น เป็นพยาบาลในโรงงานอุตสาหกรรม พยาบาลประจำบริษัทขายเครื่องสำอาง เป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ขายเครื่องมือแพทย์ เป็นตัวแทนจำหน่ายยา ขายของออนไลน์ เป็นต้น หรือแม้แต่กระทั่งพยาบาลวิชาชีพบางส่วนมีความต้องการเข้ารับราชการ เพื่อรับสิทธิสวัสดิการในดูแลครอบครัว จึงไม่สนใจเข้าร่วมงานกับโรงพยาบาลเอกชน อีกทั้งประเทศไทยไม่เปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพที่จบการศึกษาจากต่างประเทศ เข้ามาทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ และไม่สามารถสอบใบประกอบโรคศิลปะในประเทศไทยได้ จึงยิ่งทำให้ภาวการณ์ขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพยังคงดำเนินต่อไป

2. ระบบและกลไกการสรรหาพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชน

ผลการวิจัย พบว่า ระบบและกลไกการสรรหาพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชน โดยแบ่งเป็นระบบและกลไกดังต่อไปนี้

1) การวางแผนอัตรากำลังคน โรงพยาบาลมีการจัดการประชุมเพื่อวางแผนอัตรากำลังคนประจำปี ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งโรงพยาบาลโดยใช้ข้อมูลการให้บริการผู้ป่วยเฉลี่ยรายเดือนของปีที่ผ่านมาเพื่อประกอบการพิจารณาแผนอัตรากำลังคนประจำปีปัจจุบัน ซึ่งต้องสอดคล้องกับนโยบายของโรงพยาบาลที่จำนวนบุคลากรต้องเพียงพอสำหรับการให้บริการผู้ป่วย นอกจากนั้นการวางแผนอัตรากำลังคนจะทำให้โรงพยาบาลทราบว่าปัจจุบันโรงพยาบาลขาดอัตรากำลังในตำแหน่งใดบ้าง จำนวนเท่าใด

2) การวิเคราะห์งาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องนำข้อมูลที่จากการประชุมวางแผนอัตรากำลังคนซึ่งผ่านการนำเสนอต่อผู้บริหารแต่ละฝ่ายเรียบร้อยแล้ว มาวิเคราะห์หาลักษณะของงานที่รับผิดชอบมีอะไรบ้าง คุณสมบัติที่ต้องการสำหรับตำแหน่งงานนั้นเป็นอย่างไร เพื่อกำหนดเป็นใบกำหนดหน้าที่งาน (Job Description) และ คุณสมบัติประจำตำแหน่ง (Job Specification)

Citation : Sankhuan, Y., Atchariyaprapa, S. & Watthanabut, B. (2024). The Guidelines of Systems and Mechanisms for Recruitment in Registered Nurse of Private Hospital In Bangkok. **Journal of Local Governance and Innovation.** 8(3) : 57-72; DOI : https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.51

ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสรรหาทราบว่าต้องหาคนที่คุณสมบัติขั้นต่ำอะไรบ้าง และ เมื่อรับคนเข้าทำงานแล้วมีหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างไร อันจะช่วยให้การทำป้ายประกาศรับสมัครงานมีข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์

3) กำหนดแหล่งในการสรรหา หน่วยงานสรรหาดำเนินการหาแหล่งในการประกาศรับสมัครงานที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้สมัครงานตามที่โรงพยาบาลต้องการให้ได้มากที่สุด โดยต้องคำนึงถึงทางเลือกอื่นที่สามารถทดแทนการสรรหาได้ ถึงแม้ว่าการวางแผนอัตรากำลังคนจะบอกถึงความต้องการบุคลากรเพิ่มขึ้น แต่ในขณะเดียวกันโรงพยาบาลอาจใช้ทางเลือกอื่นซึ่งคุ้มค่ากว่าการจ้างพนักงานประจำ เช่น การให้ทำงานนอกเวลา การจ้างพนักงานตามสัญญาจ้าง เป็นต้น ซึ่งหากไม่สามารถใช้ทางเลือกอื่นทดแทนได้จึงดำเนินการสรรหาต่อไป

4) การกำหนดวิธีการสรรหา หน่วยงานสรรหาต้องกำหนดวิธีที่จะใช้สำหรับการสรรหาพนักงาน ซึ่งโดยที่โรงพยาบาลนิยมใช้คือ การสรรหาจากแหล่งภายนอก เนื่องจากว่าบางครั้งโรงพยาบาลมีความต้องการพยาบาลวิชาชีพเฉพาะทาง หากต้องส่งพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานอยู่ที่โรงพยาบาลอยู่แล้วไปอบรมอาจไม่ทันต่อความต้องการ จึงจำเป็นต้องใช้วิธีการสรรหาจากแหล่งภายนอกโรงพยาบาลเพื่อให้ทันต่อความต้องการ แต่หากมีการส่งพยาบาลวิชาชีพเข้าอบรมเฉพาะทางและเป็นตำแหน่งที่กำลังต้องการคน จะพิจารณาจากคนภายในองค์กรก่อนการสรรหาจากภายนอก

5) ดำเนินการสรรหาและคัดเลือก โดยทำการประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานว่างในสื่อต่างๆ เช่น Facebook, Website หางาน, Website ของโรงพยาบาล เป็นต้น หน่วยงานสรรหาจะเป็นผู้คัดเลือกจากประวัติย่อที่ผู้สนใจสมัครงานส่งเข้ามายังช่องทางต่างๆ หากผู้สมัครงานมีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดไว้จะดำเนินการสัมภาษณ์เบื้องต้น ก่อนนำเสนอให้หน่วยงานต้นสังกัดสัมภาษณ์อีกครั้ง เมื่อผ่านการสัมภาษณ์ทางหน่วยงานสรรหา จะดำเนินการนัดหมายให้ผู้สมัครมาตรวจสุขภาพและทำสัญญาจ้างต่อไป

6) การประเมินผลกระบวนการสรรหา เป็นการตรวจสอบจำนวนของผู้สมัครงานใน แต่ละตำแหน่งงานครบตรงตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ตามแผนอัตรากำลังคนหรือไม่ หากพบว่าตำแหน่งงานไม่มีผู้มาสมัครงานหรือไม่สามารถรับผู้สมัครงานเข้าทำงานได้ ต้องมีการทบทวนวิธีการที่ใช้ในการสรรหา ซึ่งอาจเกิดจากความไม่เหมาะสมของช่องทาง หรือ การประชาสัมพันธ์ตำแหน่ง

Citation : ยโสธรา แสนเขื่อน, สยาม อัจฉริยะ ประภา และบุษกร วัฒนบุตร. (2567). แนวทางการพัฒนาระบบและกลไกการสรรหาพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. **วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น.** 8(3) : 57-72;
DOI : https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.51

งานว่างยังไม่ชัดเจน แล้วนำผลของการประเมิน มาปรับปรุงกระบวนการของการสรรหาของโรงพยาบาลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. แนวทางการพัฒนาระบบและกลไกการสรรหาพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชน

เพื่อให้ระบบและกลไกการสรรหาพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพจะต้องมีการพัฒนาในประเด็นดังต่อไปนี้

1) เน้นการสรรหาเชิงรุก เนื่องจากตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพเป็นตำแหน่งที่ขาดแคลนเป็นอย่างมาก อีกทั้งผู้ที่เรียบจบการพยาบาลมีค่านิยมการทำงานที่ต่างไปจากเดิม กล่าวคือ ผู้ที่จบพยาบาลไม่จำเป็นต้องมีอาชีพเป็นพยาบาลเสมอไป อีกทั้งการสรรหาด้วยเครื่องมือและวิธีการเดิมๆ ทำให้โรงพยาบาลไม่สามารถสรรหาพยาบาลวิชาชีพได้อย่างทันต่อเวลา นอกจากนั้นแล้วโรงพยาบาลต้องมุ่งการประชาสัมพันธ์ด้วยการเข้าหาผู้สมัครก่อนโรงพยาบาลอื่นๆ โดยอาจจะมีการเชิญให้สถาบันทางการศึกษาที่เปิดสอนในสาขาวิชาพยาบาลวิชาชีพเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ หรือทำกิจกรรมร่วมกันกับทางโรงพยาบาลตั้งแต่ยังไม่จบการศึกษา เพื่อให้นักศึกษาได้ทำความรู้จักกับโรงพยาบาลมากขึ้น

2) ดำเนินการทำบันทึกความร่วมเข้าใจร่วมกัน (MOU) ระหว่างสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนในหลักสูตรพยาบาลวิชาชีพ โดยทางโรงพยาบาลทำการเสนอทุนการศึกษาให้กับนักศึกษาที่มีผลการเรียนดี ความประพฤติเรียบร้อย มีความขยันหมั่นเพียร มาเป็นเกณฑ์ในการมอบทุนการศึกษา นอกจากนั้นในระหว่างการฝึกงานให้เข้าฝึกงานกับโรงพยาบาล โดยให้ถือว่าช่วงเวลาในการฝึกงานเป็นการทดลองงาน ดังนั้นเมื่อฝึกงานจบนักศึกษาจะได้รับการบรรจุเข้าเป็นพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลในทันที

3) ใช้ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์ โดยเพิ่มระบบการสรรหาผ่านเว็บไซต์ที่มีการออกแบบให้เหมาะกับโทรศัพท์เคลื่อนที่ให้มากขึ้น เนื่องจากปัจจุบันอัตราการใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ของกลุ่มคนรุ่นใหม่มีมากขึ้น ซึ่งเป็นอีกหนึ่งช่องทางการประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานว่างได้อย่างตรงจุดประสงค์มากที่สุด นอกจากนั้นควรมีการเพิ่มระบบการกรอกแบบฟอร์มสมัครงานและลงทะเบียนจองคิวนัดสัมภาษณ์งานผ่านระบบการตอบโต้อัตโนมัติเพื่อให้สะดวกสำหรับผู้ที่ต้องการสมัครงานมากยิ่งขึ้น

Citation : Sankhuan, Y., Atchariyaprapa, S. & Watthanabut, B. (2024). The Guidelines of Systems and Mechanisms for Recruitment in Registered Nurse of Private Hospital In Bangkok. **Journal of Local Governance and Innovation.** 8(3) : 57-72; DOI : https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.51

4) การให้พยาบาลวิชาชีพแนะนำพยาบาลบวิชาชีพภายนอกโรงพยาบาลเข้ามาสมัครงานกับโรงพยาบาล และมีการให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่พยาบาบาลวิชาชีพที่สามารถแนะนำพยาบาลภายนอกโรงพยาบาลเข้ามาสมัครงานและเข้ามาทำงานกับโรงพยาบาลได้สำเร็จ

5) ควรมีการใช้ช่องทางการสรรหาที่หลากหลายไม่ควรมุ่งเน้นการสรรหาแค่เพียงช่องทางใดช่องทางหนึ่ง พร้อมทั้งพิจารณาถึงข้อดีและข้อเสียของช่องทางการสรรหาแต่ละช่องทางเพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการสรรหาพยาบาลวิชาชีพในครั้งต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการศึกษาในเรื่องแนวทางการพัฒนาระบบและกลไกการสรรหาพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชน ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยไว้ดังนี้

1. สภาพทั่วไปในปัจจุบันของระบบและกลไกการสรรหาพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชน

การสรรหาถือเป็นปราการด่านแรกในการที่โรงพยาบาลจะได้มาซึ่งพยาบาลที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นไปตามความต้องการของโรงพยาบาล ดังนั้น การพิจารณาสภาพทั่วไปในปัจจุบันของระบบและกลไกการสรรหาพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาล จึงเป็นต้องพิจารณาจากปัจจัยภายในองค์กร ซึ่งได้แก่ กลยุทธ์ การจัดการ นโยบาย บุคลากร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ รวมไปจนถึงกระบวนการในการสรรหา และปัจจัยภายนอกองค์กร ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นต้น เพื่อนำข้อมูลที่ได้มากำหนดเป็นแนวทางในการสรรหาพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของโรงพยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับ สุพิชชา อุ่มมี (2565 : 29-39) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสรรหาพนักงานร้านสะดวกซื้อในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) พบว่า สภาพทั่วไปในการสรรหาพนักงานร้านสะดวกซื้อมีการกำหนดกระบวนการสรรหาบุคคลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจขององค์กร โดยมีการกำหนดข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับงาน กำหนดคุณลักษณะของบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่ง กำหนดลักษระเฉพาะของผู้ปฏิบัติงานและด้วยมีการสรรหาแบบอนไลน์ ผ่านiระบบ Social Media ต่างๆ เช่น Facebook , LinkedIn, Line Jobs เป็นต้น

2. ระบบและกลไกการสรรหาพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชน

Citation : ยโสธรา แสนเขื่อน, สยาม อัจฉริยะ ประภา และบุษกร วัฒนบุตร. (2567). แนวทางการพัฒนาระบบและกลไกการสรรหาพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. **วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น.** 8(3) : 57-72;
DOI : https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.51

เพื่อให้โรงพยาบาลได้มาซึ่งกำลังคนที่ต้องการจึงต้องมีระบบและกลไกการสรรหาพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชน จึงมีระบบและกลไกการสรรหาดังต่อไปนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลังคน 2) การวิเคราะห์งาน 3) กำหนดแหล่งในการสรรหา 4) การกำหนดวิธีการสรรหา 5) ดำเนินการสรรหาและคัดเลือก 6) การประเมินผลกระบวนการสรรหา ซึ่งสอดคล้องกับพนัส หันนาคินทร์ (2542) ที่ได้กล่าวว่าการสรรหาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบต้องมีขั้นตอนดังต่อไปนี้ 1) การกำหนดการสรรหา 2) การกำหนดลักษณะงาน 3) การหาแหล่งกำลังคน 4) ช่องทางสำหรับการสรรหา และ 5) แบบฟอร์มสำหรับให้ผู้มาสมัครงานกรอก นอกจากนั้นชฎานุช สิทธิถาวร (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาช่องทางการสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กร : กรณีศึกษาธุรกิจคอนแท็คเซ็นเตอร์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ช่องทางการสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กรมีหลากหลายช่องทาง โดยแต่ละช่องทางมีวัตถุประสงค์การใช้งานเพื่อการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพให้เข้ามาร่วมงานกับองค์กรทั้งสิ้น การบางแยกวัตถุประสงค์และประโยชน์การใช้ช่องทางถูกตั้งไว้อย่างชัดเจน ว่าจะเป็นช่องทางที่เป็นที่มาของจำนวนผู้สมัครจำนวนมา หรือ ช่องทางบางประเภทที่ไม่สามารถตอบโจทย์ด้านปริมาณของผู้สมัคร แต่มีประโยชน์ในด้านการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กรจนเกิดเป็นผลประโยชน์อย่างยั่งยืนให้แก่องค์กรในระยะยาว

3. แนวทางการพัฒนาระบบและกลไกการสรรหาพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชน

1) เน้นการสรรหาเชิงรุก 2) ดำเนินการทำบันทึกความร่วมเข้าใจร่วมกัน (MOU) 3) ใช้ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์ 4) การให้พยาบาลวิชาชีพแนะนำพยาบาลภายนอกโรงพยาบาลเข้ามาสมัครงานกับโรงพยาบาล 5) ควรมีการใช้ช่องทากงการสรรหาที่หลากหลายไม่ควรมุ่งเน้นการสรรหาแค่เพียงช่องทางใดช่องทางหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับธัญญานันท์ ศรีธรรมนิตย์ (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิผลของโรงพยาบาลเอกชน ผลการวิจัยพบว่า การสรรหาและคัดเลือกโดยการใช้เทคนิคที่หลากหลาย การให้ความสำคัญกับบุคลากร การลงทุนในเทคโนโลยีทางการแพทย์มีส่วนช่วยทางอ้อมในการโน้มน้าวให้บุคลากรทางแพทย์ที่ทำงานในต่างประเทศกลับมาทำงานที่ไทยมากขึ้น และควรกำหนดนโยบายการจัดหาแพทย์และพยาบาลที่มีความเชี่ยวชาญในแต่ละสาขาเพื่อสามารถให้บริการได้อย่างครอบคลุม

ความเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มในการพัฒนาระบบและกลไกการสรรหาพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชน ต้องมีการคำนึงถึงกลยุทธ์ของโรงพยาบาลที่มุ่งเน้นให้โรงพยาบาลเป็นผู้นำธุรกิจบริการด้านสุขภาพทั้งในประเทศและภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ จึงต้องมีการพัฒนา

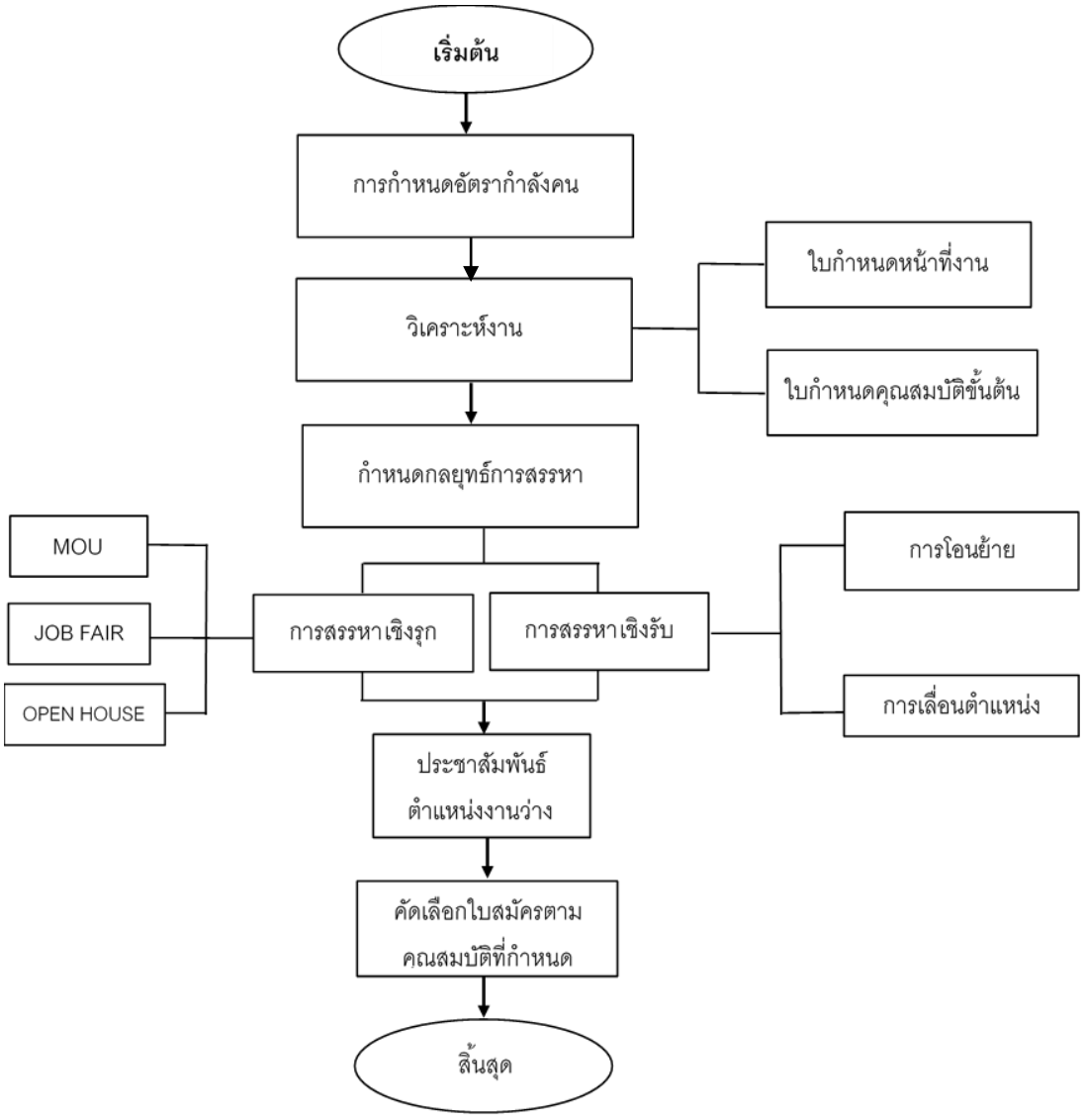
Citation : Sankhuan, Y., Atchariyaprapa, S. & Watthanabut, B. (2024). The Guidelines of Systems and Mechanisms for Recruitment in Registered Nurse of Private Hospital In Bangkok. **Journal of Local Governance and Innovation.** 8(3) : 57-72; DOI : https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.51

บุคลากรให้มีศักยภาพในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และผู้ป่วย ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรของโรงพยาบาลมีศักยภาพ การให้ความสำคัญกับการสรรหาจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะฉะนั้นแล้วระบบและกลไกสำหรับการสรรหาต้องสามารถสร้างความมั่นใจได้ว่าคนดี คนเก่ง จะเข้ามาสมัครงานกับองค์กร โดยเลือกใช้ช่องทางการคัดเลือกที่หลากหลาย มุ่งเน้นการสรรหาเชิงรุกมากขึ้น โดยไม่รอให้ผู้สมัครเดินทางมาหาโรงพยาบาลเท่านั้น แต่โรงพยาบาลต้องมีการเดินทางตามหาผู้สมัครงานด้วยเช่นกัน รวมไปจนถึงต้องมีการวิเคราะห์ช่องทางการสรรหาว่าสามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่โรงพยาบาลต้องการได้หรือไม่

นอกจากนั้นแล้วโรงพยาบาลยังต้องคำนึงถึงการวางแผนอัตรากำลังคน เพื่อป้องกันไม่ให้มีการรับคนมาเกินกว่าความต้องการของโรงพยาบาล อีกทั้งก่อนที่จะมีการประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานว่างต้องมีการศึกษาใบกำหนดหน้าที่งาน และ ใบกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครงานให้ชัดเจน เพื่อให้ได้พยาบาลวิชาชีพที่เป็นไปตามความต้องการของโรงพยาบาลอย่างแท้จริง นอกจากนั้นแล้วจะทำให้ผู้สมัครงานได้ทราบว่าหน้าที่ความต้องการที่ตนรับผิดชอบคืออะไร ที่สำคัญหลังจากกระบวนการดำเนินการสรรหาเสร็จสิ้นต้องมีการประเมินผลการสรรหา เพื่อทบทวนความถูกต้องและเหมาะสมของเครื่องมือต่าง ๆ ของกระบวนการสรรหา และนำไปปรับปรุงต่อไป

Citation : ยโสธรา แสนเขื่อน, สยาม อัจฉริยะ ประภา และบุษกร วัฒนบุตร. (2567). แนวทางการพัฒนาระบบและกลไกการสรรหาพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. **วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น.** 8(3) : 57-72;
DOI : https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.51

ความรู้ใหม่ (New Knowledge)



จากผลการวิจัยส่งผลให้ ผู้วิจัยได้รับแนวทางสำหรับการพัฒนาระบบและกลไกสรรหาพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งควรเริ่มต้นจากการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับจำนวนภาระงานที่เกิดขึ้น รวมไปจนถึงการวิเคราะห์ งานเพื่อให้ทราบถึงหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณสมบัติที่เหมาะสมของผู้ดำรงตำแหน่งงาน แล้วจึงนำไปกำหนดเป็นกลยุทธ์การสรรหา ซึ่งนับเป็นปราการด่านแรกสำหรับการรับบุคลากรเข้าทำงานในองค์กรหากสามารถ

Citation : Sankhuan, Y., Atchariyaprapa, S. & Watthanabut, B. (2024). The Guidelines of Systems and Mechanisms for Recruitment in Registered Nurse of Private Hospital In Bangkok. **Journal of Local Governance and Innovation.** 8(3) : 57-72; DOI : https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.51

รับคนดีมีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานจะนำพาให้องค์กรประสบความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ดังนั้นจึงควรมุ่งเน้นทั้งการสรรหาเชิงรุกและเชิงรับ

การสรรหาเชิงรุก โรงพยาบาลต้องมีการดำเนินการจัดทำบันทึกความร่วมมือ (MOU) ระหว่างสถาบันการศึกษาที่เปิดสอบในหลักสูตรพยาบาลวิชาชีพ การเข้ารวมมหกรรมจัดหางาน (JOB FAIR) และการเปิดโอกาสให้มหาวิทยาลัยที่เปิดสอนในหลักสูตรพยาบาลวิชาชีพเข้ามาศึกษาดูงานในโรงพยาบาล ซึ่งการสรรหาเชิงรุกจะเป็นการเปิดโอกาสให้องค์กรได้รับบุคคลภายนอกเข้ามาร่วมงานกับองค์กร อีกทั้งยังสามารถสรรหาพยาบาลวิชาชีพได้ทันต่อเวลาและสถานการณ์

การสรรหาเชิงรับ เป็นการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง รวมไปถึงการโอนย้ายพนักงานให้เข้าสู่ตำแหน่งงานที่มีความเหมาะสมกับความต้องการในการทำงาน วุฒิการศึกษา อันจะเป็นการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร รวมไปจนถึงการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

ดังนั้นการสรรหาพยาบาลวิชาชีพจึงควรมุ่งเน้นการสรรหาทั้งเชิงรุก และ เชิงรับ เพื่อให้สามารถสรรหาพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามคุณสมบัติที่โรงพยาบาลต้องการมากที่สุด

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 โรงพยาบาลควรมีการวิเคราะห์ถึงความกลยุทธ์ เป้าหมาย ของโรงพยาบาลก่อนเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของโรงพยาบาล

1.2 โรงพยาบาลควรมีการกำหนดนโยบายการสรรหาให้ชัดเจน เพื่อให้กระบวนการสรรหาเป็นไปตามเป้าหมายของโรงพยาบาล

1.3 โรงพยาบาลควรมีการปรับปรุงและพัฒนาระบบและกลไกการสรรหาพยาบาลวิชาชีพ โดยเฉพาะมุ่งเน้นให้มีการสรรหาเชิงรุกให้มากขึ้น รวมไปจนถึงการจัดทำบันทึกความร่วมมือระหว่างโรงพยาบาลและสถาบันที่เปิดสอนในหลักสูตรพยาบาลวิชาชีพ

Citation : ยโสธรา แสนเขื่อน, สยาม อัจฉริยะ ประภา และบุษกร วัฒนบุตร. (2567). แนวทางการพัฒนาระบบและกลไกการสรรหาพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. **วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น.** 8(3) : 57-72;
DOI : https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.51

1.4 โรงพยาบาลควรมีการจัดกิจกรรมร่วมกับสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนในหลักสูตร พยาบาลวิชาชีพ เพื่อสร้างความร่วมมือ อีกทั้งยังเป็นการประชาสัมพันธ์โรงพยาบาลให้เป็นที่รู้จักมายิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางในการดูแลรักษาพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชน

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการสมัครงานของพยาบาลวิชาชีพ

เอกสารอ้างอิง (References)

ธัญญานันท์ ศรีธรรมนิตย์. (2559). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิผลของโรงพยาบาลเอกชน.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชฎานุช สิทธิถาวร. (2561). **การศึกษาช่องทางการสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กร : กรณีศึกษาธุรกิจคอนแท็คเซ้นเตอร์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดนครราชสีมา.

พนัส หันนาคิน. (2542). **ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุพิชชา อุ่มมี (2565). **การสรรหาพนักงานร้านสะดวกซื้อในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของบริษัทซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน).** วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร วิทยาเขตอีสาน ปีที่ 3 (ฉบับที่ 1) มกราคม – เมษายน 2565 หน้า 29 – 39.

Citation : Sankhuan, Y., Atchariyaprapa, S. & Watthanabut, B. (2024). The Guidelines of Systems and Mechanisms for Recruitment in Registered Nurse of Private Hospital In Bangkok. **Journal of Local Governance and Innovation.** 8(3) : 57-72; DOI : https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.51

Citation : ยโสธรา แสนเขื่อน, สยาม อัจฉริยะ ประภา และบุษกร วัฒนบุตร. (2567). แนวทางการพัฒนาระบบและกลไกการสรรหาพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. **วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น.** 8(3) : 57-72;
DOI : https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.51