

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ การวิเคราะห์สถานการณ์การเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย
งานการพยาบาลผู้ป่วยอายุรศาสตร์ โรงพยาบาลมหาราช
นครเชียงใหม่

ผู้เขียน นางสาวอัจฉรา อินทร์ทอง

ปริญญา พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล)

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

อาจารย์ ดร. อรอนงค์ วิชัยคำ ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์ ดร. เรมवल นันท์ศุภวัฒน์ กรรมการ

บทคัดย่อ

การเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยนั้นมีความสำคัญต่อฝ่ายพยาบาลมาก เพราะหากปฏิบัติด้วยวิธีการที่ไม่ชัดเจน จะส่งผลให้ได้หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ไม่สามารถจัดบริการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายลักษณะของสถานการณ์เกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย ปัญหา อุปสรรค และผลกระทบที่เกิดขึ้นรวมทั้งแนวทางแก้ไข เลือกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจำนวน 30 ราย จากบุคลากรทางการพยาบาลที่กำลังปฏิบัติงานในงานการพยาบาลผู้ป่วยอายุรศาสตร์ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์รายบุคคลและสำหรับการประชุมกลุ่มระดมสมอง ซึ่งผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดการเข้าสู่ตำแหน่งบริหารของเวริช แคนไนซ์และคูนซ์ (Wehrich, Cannice, & Koontz, 2008) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า

1. การเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้ 1) ผู้บริหารการพยาบาลกำหนดจำนวนหัวหน้าหอผู้ป่วยจากการประเมินภาระงานและนโยบายขององค์กร รวมถึงกำหนดคุณลักษณะของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามเกณฑ์จากฝ่ายการพยาบาล แต่ยังไม่มีการจัดทำแผนภูมิข้อมูลพยาบาลเพื่อแสดงถึงความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่ง 2) มีการวิเคราะห์ความต้องการหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างสม่ำเสมอ และ 3) มีการสรรหาและคัดเลือกโดยใช้เกณฑ์พิจารณา 3 ด้าน คือ เป็น

พยาบาลอาวุโสภายในหน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี เคยปฏิบัติหน้าที่แทนหัวหน้าหอผู้ป่วยและได้รับการยอมรับจากสหสาขาวิชาชีพ ทั้งนี้ใช้วิธีการสัมภาษณ์โดยคณะกรรมการเพียงวิธีเดียว และพบว่ายังไม่มีการพัฒนาจุดด้อยก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง

2. ปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ การกำหนดคุณลักษณะของหัวหน้าหอผู้ป่วยและวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งยังไม่ชัดเจนและการสื่อสารยังไม่ทั่วถึง บุคลากรพยาบาลไม่มีส่วนร่วมในขั้นตอนการเข้าสู่ตำแหน่ง งบประมาณสนับสนุนและอัตรากำลังมีไม่เพียงพอ และไม่มีการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง ส่งผลให้หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิตกกังวล ไม่มั่นใจ และไม่ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคลากรอื่น

3. แนวทางการแก้ไขปัญหา ได้แก่ ผู้บริหารการพยาบาลควรกำหนดคุณลักษณะของหัวหน้าหอผู้ป่วยและวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งให้ชัดเจน และสื่อสารทั่วทั้งองค์กร ควรให้การสนับสนุนด้านต่างๆ คือ การมีส่วนร่วมของบุคลากรพยาบาลในขั้นตอนการเข้าสู่ตำแหน่ง งบประมาณด้านการพัฒนาวิชาชีพให้เพียงพอ และนโยบายการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง ได้แก่ การศึกษาต่อ การจัดอบรมเฉพาะทาง การจัดให้มีที่ปรึกษา และการพัฒนาตนเอง

ผลการศึกษานี้สามารถนำไปเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารการพยาบาลในการวางแผนจัดทำแนวปฏิบัติการเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

Independent Study Title Situational Analysis of Approaching Head Nurse Position at
the Medical Nursing Section, Maharaj Nakorn Chiang Mai
Hospital

Author Miss Achara Inthong

Degree Master of Nursing Science (Nursing Administration)

Independent Study Advisory Committee

Lecturer Dr. Orn-Anong Wichaikhum Chairperson

Associate Professor Dr. Raymoul Nantsupawat Member

ABSTRACT

The approaching of head nurse position is very important to the Nursing Division. If the process is not clear, it will result in an inappropriate head nurse who may not be able to manage nursing services effectively. The purpose of this descriptive study was to explain the characteristics of situation regarding head nurse position approaching, problems, obstacles and impacts, as well as recommendations for problem solving. The purposive samples included 30 nursing staffs at the Medical Nursing Section, Maharaj Nakorn Chiang Mai hospital. Research instruments were questions for individual interview and group brainstorming, which were created based on the concept of managerial approaching of Wehrich, Cannice, & Koontz (2008). The data were analyzed by content analysis.

The results of this study were as follows:

1. The approaching of head nurse position consisted of these following steps. 1) Nurse administrators determined the number of head nurses from workload assessment and organization's policy as well as determined head nurse's job specification according to the criteria from the Nursing Division. However, there was no nurse inventory chart to show the readiness to enter into head nurse position. 2) The need for head nurses was analyzed regularly. 3) The head

nurse's recruitment and selection were considered from 3 criteria: being a senior nurse in the unit who had good performance, having worked as acting head nurse, and being respected by multidisciplinary team. The recruitment used only interview method by the committee and it was found that the weak points were not corrected before approaching to head nurse position.

2. The problems and obstacles included unclear head nurse's job specification and process of approaching head nurse position, inadequate communication, no participation of nursing staffs in the process of approaching to head nurse position, inadequate supporting budget and manpower, as well as no preparation before approaching the position. These problems and obstacles made the head nurses to perform their duties with anxiety and no confidence. They were not respected by colleagues.

3. The recommendations to solve the problems were as follows. Nurse administrators should clearly determine the head nurse's job specification and process of approaching head nurse position and communicate this information throughout the organization. They should support in the following aspects: participation of nursing staffs in the process of approaching to head nurse position; adequate budget for professional development; and policy regarding preparation before approaching to head nurse position such as providing continuing education, special training, mentoring, and self development.

The results of this study can be used for nurse administrators to plan for development of guidelines for approaching head nurse position systematically and efficiently.