

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริการสุขภาพในสถานบริการนั้น หอผู้ป่วยเป็นหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางของงานบริการสุขภาพทุกประเภท เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีผู้ป่วยและครอบครัวเข้ามามีส่วนร่วมสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด และใช้เวลาเป็นส่วนใหญ่ติดต่อสื่อสารในหอผู้ป่วย หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อผลผลิตการพยาบาล เป็นผู้เชื่อมโยงระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับบุคลากรระดับปฏิบัติการ เพื่อนำนโยบายสู่การปฏิบัติ เมื่อพิจารณาการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งเป็นบุคคลที่ต้องแสดงบทบาทการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่บทบาทการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและบุคคลอื่น การรับและส่งข้อมูลทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน และการตัดสินใจที่ดี (Mintzberg, 1980) เพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

จากสภาพปัจจุบันพบว่า มีการขยายงานเพื่อรองรับความต้องการของชุมชน และความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป ประกอบกับมีการโยกย้าย ลาออกของบุคลากรเกือบตลอดเวลา ก่อให้เกิดปัญหาในการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับงาน ฝ่ายการพยาบาลจึงควรมีการเตรียมผู้บริหารการพยาบาลให้มีความพร้อมในด้านการบริหาร เพื่อให้สามารถเป็นผู้นำในการดำเนินงานตามนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กรพยาบาล แต่เดิมนั้นองค์กรพยาบาลมิได้มีการเตรียมผู้บริหารอย่างเป็นทางการมักจะใช้วิธีมอบหมายงานให้เรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์และเรียนรู้จากประสบการณ์การปฏิบัติงานด้วยตนเอง ทำงานตามรูปแบบดั้งเดิมที่ตกทอดกันมาตามลำดับ(เพ็ญศรี ชุนไช 2540) เป็นผลให้ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ประกอบกับในสถานการณ์ปัจจุบันประเทศไทยกำลังประสบปัญหาภาวะเศรษฐกิจอย่างรุนแรงทำให้มีอัตราการว่างงานเป็นจำนวนมาก ผู้ป่วยที่เคยใช้บริการในโรงพยาบาลเอกชนย้ายมาใช้บริการในโรงพยาบาลรัฐบาลซึ่งมีค่าบริการที่ถูกกว่ามากขึ้น(กุลยา ตันติผลาชีวะ และสงศรี กิตติรัศม์ตระกูล 2541) จึงทำให้โรงพยาบาลของรัฐมีภาระงานที่มากขึ้น บุคลากรต้องทำงานหนักขึ้นโดยที่อัตราค่าจ้างยังคงเดิมหรือลดน้อยลง ดังนั้นการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงต้องใช้ความสามารถในการจัดการกับปัญหาซับซ้อนต่างๆ ที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อดำรงไว้ซึ่งคุณภาพบริการที่ดี

การที่หัวหน้าหอผู้ป่วยจะปฏิบัติภาระหน้าที่ของตนให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายขององค์กร ได้นั้นจำเป็นต้องมีความสามารถในการบริหารงาน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การและการจัดบุคลากร การนำ และการประเมินผล (Black and Porter, 2000) ความรู้ความสามารถของผู้บริหารทั้ง 4 ด้าน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ผู้บริหารทุกระดับควรมี หัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งเป็นผู้บริหารระดับต้น จึงควรมีความรู้ความสามารถในการบริหารและการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์การพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ การพยาบาลจะมีคุณภาพหรือได้มาตรฐานหรือไม่ อยู่ที่ความรู้ความสามารถของหัวหน้าหอผู้ป่วย หากหัวหน้าหอผู้ป่วยขาดความรู้ ความสามารถอาจก่อให้เกิดผลเสียแก่ผู้ป่วยโดยตรงจากการที่ให้บริการที่ไม่มีคุณภาพ อีกทั้งทำให้ญาติผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการไม่พึงพอใจ อาจถูกฟ้องร้องหรือได้รับคำร้องเรียน สักคมและผู้ใช้บริการไม่ให้ความไว้วางใจโรงพยาบาล รวมถึงวิชาชีพพยาบาลขาดการยอมรับจากสังคมอีกด้วย

แม็คคอร์มิกและไลเจน (McCormick and Ligen, 1985) ได้ให้ความเห็นว่าความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ คือ ปัจจัยด้านบุคคลซึ่งหมายถึงคุณลักษณะที่แสดงออกถึงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคล เป็นแรงผลักดันภายในที่ทำให้แต่ละบุคคลแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และปัจจัยด้านสถานการณ์ ซึ่งหมายถึงลักษณะสิ่งแวดล้อมนอกตัวบุคคลที่มีผลต่อการแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานที่ดีของบุคคลนั้นยังประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ คือความสามารถ ความสนใจของบุคคล และลักษณะเฉพาะ สเตียร์ (Steer, 1974 อ้างถึงในเพ็ญศรี ปรางสุวรรณ 2541) ซึ่งคุณลักษณะเฉพาะ ประกอบด้วยความมั่นใจ ความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่น ความมีวิจารณญาณ และความมีเหตุผล จากการศึกษาของวาคินีย์ แต่้ประยูร (2543) พบว่าความมั่นใจ ความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่น ความมีวิจารณญาณและความมีเหตุผล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานของหัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน และการที่หัวหน้าหอผู้ป่วยจะบริหารงานให้มีประสิทธิภาพได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ได้แก่ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งและการได้รับการอบรมด้านการบริหาร วรดา ข่ายแก้ว (2542) วนิดา รูปประมาณ(2546) และจตุพล พัทธมา (2551) พบว่าระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย

จากการศึกษาของวีระนุช มยุเรศ (2544) พบว่าบรรยากาศองค์การมีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อิศระ บุญญะฤทธิ์

(2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับประสิทธิผลของหัวหน้างานระดับต้น พบว่าบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหัวหน้างานระดับต้น จากแนวคิดและผลการวิจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ไม่ได้ขึ้นกับปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเพียงอย่างเดียว การที่หัวหน้าหอผู้ป่วยจะปฏิบัติงานได้ดีและมีประสิทธิภพนั้น จะต้องประกอบด้วยปัจจัยหลายประการที่เอื้อต่อการทำงาน ผู้วิจัยจึงเลือกปัจจัยที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 และ 7 ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยคุณลักษณะเฉพาะบุคคล และบรรยากาศองค์การ โดยศึกษาระดับความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 และ 7 ซึ่งยังไม่มีการศึกษาวิจัยหรือข้อมูลเชิงประจักษ์ในประเด็นดังกล่าว อันจะทำให้ได้ข้อมูลเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาและการเตรียมหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยคุณลักษณะเฉพาะบุคคล บรรยากาศองค์การ และความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 และ 7

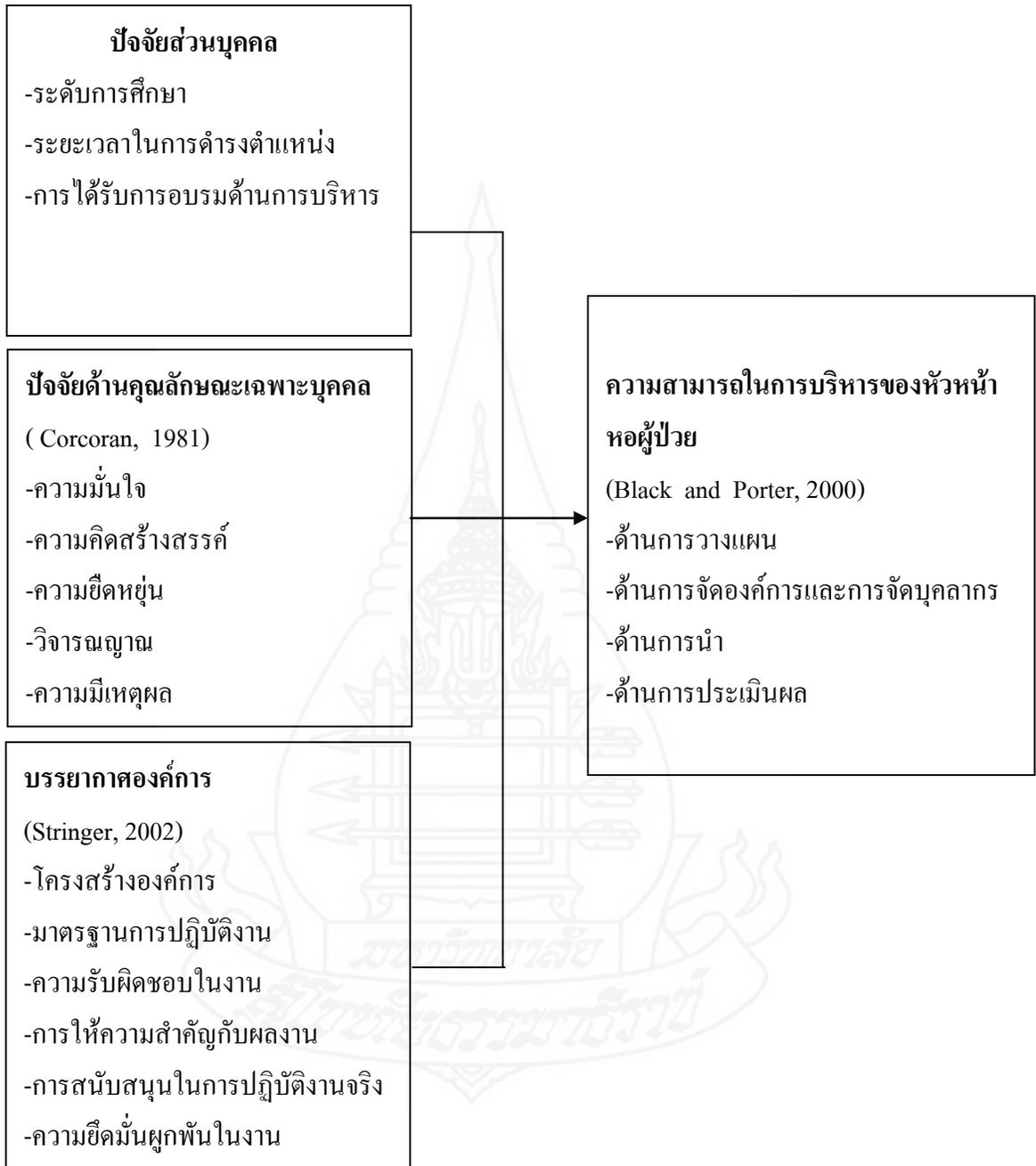
2.2 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยคุณลักษณะเฉพาะบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย และบรรยากาศองค์การ กับความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 และ 7

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ร่วมกันพยากรณ์ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 และ 7

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ สามารถสรุปได้ว่า ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามแนวคิดของ Black and Porter (2000) มี 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การและการจัดบุคลากร ด้านการนำ และด้านการประเมินผล ซึ่งความสามารถในการบริหารงานขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ซึ่งหมายถึงคุณลักษณะเฉพาะที่แสดงออกถึงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคล เป็นแรงผลักดันภายในที่ทำให้แต่ละบุคคลแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และปัจจัยด้านสถานการณ์ ซึ่งหมายถึง ลักษณะสิ่งแวดล้อมนอกตัวบุคคลที่มีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงเลือกปัจจัยที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยคุณลักษณะเฉพาะบุคคล และบรรยากาศองค์การ มาศึกษาว่ามีความสัมพันธ์ และมีอิทธิพลในการพยากรณ์ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยจริงหรือไม่ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาและเตรียมหัวหน้าหอผู้ป่วย ดังกรอบแนวคิดต่อไปนี้





ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานในการวิจัย

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้แก่ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง และการได้รับการอบรมด้านการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 และ 7

4.2 ปัจจัยคุณลักษณะเฉพาะบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้แก่ ความมั่นใจ ความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่น ความมีวิจรรย์ญาณ และความมีเหตุผล มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 และ 7

4.3 บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 และ 7

4.4 ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยคุณลักษณะเฉพาะบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย และบรรยากาศองค์การ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 และ 7

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 การศึกษาวิจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นการศึกษาตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 และ 7

5.2 สถานที่ศึกษา เป็น โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 และ 7 ได้แก่ จังหวัดชุมพร สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช พัทลุง ตรัง กระบี่ พังงา ภูเก็ต และระนอง มีโรงพยาบาลทั้งหมด 95 แห่ง

5.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

ตัวแปรต้น ได้แก่

5.3.1 **ปัจจัยส่วนบุคคล** ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งด้านการบริหาร และการได้รับการอบรมด้านการบริหาร

5.3.2 **คุณลักษณะเฉพาะบุคคล** ประกอบด้วย ความมั่นใจ ความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่น ความมีวิจารณญาณ และความมีเหตุผล

5.3.3 **บรรยากาศองค์การ** ประกอบด้วย 6 มิติ คือ โครงสร้างองค์การ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบในงาน การให้ความสำคัญกับผลงาน และความยืดหยุ่นผูกพัน

ตัวแปรตาม คือ ความสามารถในการบริหารงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การวางแผน การจัดองค์การและการจัดบุคลากร การนำ และการประเมินผล

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 **หัวหน้าหอผู้ป่วย** หมายถึง บุคลากรที่ประกอบวิชาชีพพยาบาล และปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยมานานไม่น้อยกว่า 1 ปี

6.2 **ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้แก่ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง และการได้รับการอบรมด้านการบริหาร

6.2.1 **ระดับการศึกษา** หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในขณะที่ตอบแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ปริญญาโท และปริญญาเอก

6.2.2 **ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง** หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มต้นการปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม คิดเป็นจำนวนปีเต็ม

6.2.3 **การได้รับการอบรมด้านการบริหาร** หมายถึง การที่หัวหน้าหอผู้ป่วยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการบริหารงานที่หลักสูตรการอบรมมีระยะเวลาตั้งแต่ 1 สัปดาห์ขึ้นไป

6.3 **ปัจจัยคุณลักษณะเฉพาะบุคคล** หมายถึง ลักษณะประจำของบุคคลซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะตัวของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามแนวคิดของ คอร์โคแรน(Corcoran,1981) ได้แก่ ความมั่นใจ ความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่น ความมีวิจารณญาณ และความมีเหตุผล

6.3.1 ความมั่นใจ หมายถึง การที่หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความมุ่งมั่นไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีการแก้ปัญหา การตัดสินใจที่รวดเร็ว เหมาะสม สามารถโน้มน้าวผู้ร่วมงานให้ร่วมมือในการปฏิบัติงานได้ รวมทั้งสามารถพูดหรืออภิปรายในห้องประชุมที่มีผู้ฟังจำนวนมากได้

6.3.2 ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงออกในการแก้ปัญหา โดยมีการแสวงหาทางเลือกหลายทางเพื่อแก้ปัญหา การแสดงความคิดเห็นในการปรับแผนการพยาบาล ให้สอดคล้องกับปัญหา รวมทั้งการเสนอวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ แก่ผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไป

6.3.3 ความยืดหยุ่น หมายถึง การที่หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงออกถึงการปรับเปลี่ยนได้ สอดคล้องกับสถานการณ์อย่างมีเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานได้

6.3.4 ความมีวิจารณญาณ หมายถึง การที่หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงออกถึงการกระทำต่างๆ โดยมีการคิดวิเคราะห์พิจารณาได้อย่างถูกต้อง สามารถแยกแยะข้อมูลสำคัญที่จะนำมาใช้ในการแก้ปัญหาหนึ่งๆ ได้

6.3.5 ความมีเหตุผล หมายถึง การที่หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงออกถึงการกระทำอย่างมีระเบียบ มีขั้นตอน สามารถอธิบาย ชี้แจงเหตุผลถึงความจำเป็นที่ต้องปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานได้นำปัญหามาพิจารณาในการปฏิบัติงาน และจัดลำดับความสำคัญของปัญหาได้

6.4 บรรยาการองค์การ หมายถึง ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานที่หัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถรับรู้ได้ แบ่งเป็น 6 มิติ ตามแนวคิดของ Stringer (2002) คือ

6.4.1 โครงสร้างองค์การ (Structure) หมายถึง การที่องค์การได้จัดระบบโครงสร้างขององค์การที่เอื้อต่อการดำเนินงาน มีการกระจายอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงาน และมีระบบการติดต่อสื่อสารประสานงานที่คล่องตัวขึ้น เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ

6.4.2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard) หมายถึง องค์การได้กำหนดขั้นตอนและแบบแผนในการปฏิบัติงานสำหรับให้บุคลากรใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้มาตรฐานเพิ่มสูงขึ้น

6.4.3 ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) หมายถึง องค์การได้มีการมอบหมายภาระความรับผิดชอบให้กับบุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในแต่ละงาน

6.4.4 การให้ความสำคัญกับผลงาน (Recognition) หมายถึง องค์กรเอาใจใส่ในงานติดตาม และตรวจสอบการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

6.4.5 การสนับสนุนในการปฏิบัติงานจริง (Supportive) หมายถึง องค์กรได้ให้การสนับสนุนส่งเสริม และช่วยเหลือบุคลากรในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ งบประมาณ และจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม

6.4.6 ความยึดมั่นผูกพันในงาน (Commitment) หมายถึง องค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันในองค์กร โดยการอุทิศตนเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร

6.5 ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย หมายถึง การแสดงออกของหัวหน้าหอผู้ป่วยถึงความชำนาญในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง โดยใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติเป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้านตามแนวคิดของแบล็กและพอร์เตอร์ (Black and Porter,2000) ได้แก่

6.5.1 การวางแผน หมายถึง การที่หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการกำหนดหรือตัดสินใจว่าจะทำอะไรไว้ล่วงหน้า โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน กำหนดรายละเอียดหรือวิธีการปฏิบัติ มีการเตรียมบุคลากร เครื่องมือ อุปกรณ์ที่จะต้องใช้ในหอผู้ป่วยไว้ล่วงหน้า เพื่อให้การบริการพยาบาลเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งกำหนดแนวทางในการประเมินผล เพื่อประเมินความสำเร็จของหอผู้ป่วย

6.5.2 การจัดองค์การและการจัดบุคลากร หมายถึง การที่หัวหน้าหอผู้ป่วยกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรม บุคคล และปัจจัยสำคัญทางกายภาพที่สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ เพื่อให้บุคคลต่างๆ สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ โดยมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรทางการพยาบาลให้ชัดเจน มีการวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดโครงสร้าง จัดทำแผนภูมิการบังคับบัญชา การกำหนดกิจกรรมมอบหมายงานในการทำงานเป็นทีม และวางตัวบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน มีการจัดองค์การให้มีระเบียบ ถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย และเอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการกำหนดวิธีการทำงาน การจัดวัสดุอุปกรณ์และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

6.5.3 การนำ หมายถึง การที่หัวหน้าหอผู้ป่วยชี้แนะการทำงานให้แก่ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาโดยใช้หลักของแรงจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อให้สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการแสดงออกถึงภาวะผู้นำ การใช้อำนาจอย่างเหมาะสมในการสั่งการเพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ ดำเนินการตัดสินใจดูแล ประสานงานให้ผู้ปฏิบัติงาน

ทุกคนสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ โดยการให้คำแนะนำหรือนิเทศงานเป็นระยะๆ รวมทั้งการแก้ปัญหาข้อขัดแย้งต่างๆ

6.5.4 การประเมินผล หมายถึง การที่หัวหน้าหอผู้ป่วยมีกระบวนการของการติดตามตรวจสอบผลงาน การปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีปัจจัยพื้นฐาน 4 ประการ คือการกำหนดมาตรฐาน การตั้งเครื่องชี้วัด การเปรียบเทียบตัวชี้วัดกับมาตรฐาน และการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้รับทราบถึงระดับความสามารถที่แท้จริงของผู้ปฏิบัติงานและผลสำเร็จของงาน

6.6 โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 และ 7 หมายถึง สถานพยาบาลของรัฐบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน

6.6.1 เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 ประกอบด้วย เขตจังหวัดชุมพร สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช และพัทลุง

6.6.2 เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 7 ประกอบด้วยเขตจังหวัด ระนอง พังงา ภูเก็ต และตรัง

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เป็นข้อมูลแก่หัวหน้าหอผู้ป่วย สำหรับใช้ในการพัฒนาความสามารถในการบริหารงานในหอผู้ป่วย

7.2 เพื่อให้ผู้บริหารได้นำข้อมูลไปพัฒนาความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อประโยชน์ขององค์กรต่อไป

7.3 เพื่อเป็นข้อมูลแก่วิทยาลัยพยาบาล สำหรับใช้เป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตรการอบรมสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาล