

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การปฏิบัติของผู้บริหารการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคเหนือ
เกี่ยวกับนโยบายและการวางแผนกำลังคนทางการพยาบาล

ผู้เขียน นางชนากานต์ สูงงาม

ปริญญา พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร. เรมवल นันทสุภวัฒน์ ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จูตินันท์ อัครเดชนันต์ กรรมการ

บทคัดย่อ

นโยบายและการวางแผนกำลังคนทางการพยาบาล เป็นหลักการปฏิบัติที่จะทำการวิเคราะห์และคาดคะเนความต้องการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและจำนวนเพียงพอกับภาระงานที่คาดว่าจะมีในอนาคต อันจะส่งผลถึงบริการทางด้านสุขภาพที่มีคุณภาพ การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปฏิบัติของผู้บริหารการพยาบาลและปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติของผู้บริหารการพยาบาล ในโรงพยาบาลชุมชนเขตภาคเหนือ เกี่ยวกับนโยบายและการวางแผนกำลังคนทางการพยาบาล กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารการพยาบาล ซึ่งประกอบด้วยหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล หรือหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายและการวางแผนกำลังคนทางการพยาบาล จำนวนทั้งหมด 142 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดขององค์การอนามัยโลก วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า

1. ผู้บริหารการพยาบาลมีการปฏิบัติในแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและการวางแผนกำลังคนทางการพยาบาล ร้อยละ 16.9 ด้านการวางแผนกลยุทธ์สำหรับกำลังคนทางการพยาบาล ร้อยละ 68.31 ด้านการบริหารการเงินสำหรับกำลังคนทางการพยาบาล ร้อยละ 47.18

2. ผู้บริหารการพยาบาลมีปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและการวางแผนกำลังคนทางการพยาบาล มากที่สุดคือขาดกลไก/แกนนำที่จะผลักดันให้พยาบาลเข้าร่วม ร้อยละ 78.16 รองลงมาคือ ขาดพี่เลี้ยง/ที่ปรึกษาผู้คอยช่วยเหลือให้ข้อเสนอแนะอย่างเป็นทางการ ร้อยละ 73.23 ด้านการวางแผนกลยุทธ์สำหรับกำลังคนทางการพยาบาล มากที่สุดคือ ขาดความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับแผนกลยุทธ์กำลังคนทางการพยาบาล ร้อยละ 85.9 รองลงมาคือ ขาดโอกาสได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการจัดการกำลังคนทางการพยาบาล ร้อยละ 73.2 ด้านการบริหารการเงิน สำหรับกำลังคนทางการพยาบาลมากที่สุดคือ ขาดประสบการณ์ในการวิเคราะห์ต้นทุน ร้อยละ 89.4 รองลงมาคือ ขาดความรู้เรื่องการวิเคราะห์ต้นทุน ร้อยละ 83.8

ผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารการพยาบาลควรพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของตนเองในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการวางแผนกำลังคนทางการพยาบาลทั้งในระดับชาติและระดับจังหวัดให้มากขึ้น เพื่อพัฒนาวิชาชีพและการให้บริการที่มีคุณภาพต่อไป

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

Thesis Title Practices Among Nurse Administrators in Community Hospitals
Northern Region Regarding Nursing Workforce Policy and Planning

Author Mrs. Chanakarn Soungngam

Degree Master of Nursing Science (Nursing Administration)

Thesis Advisory Committee

Associate Professor Dr. Raymoul Nantsupawat Chairperson

Assistant Professor Dr. Thitinut Akkadechanunt Member

ABSTRACT

Nursing workforce policy and planning is the principle process of analyzing and forecasting human resource needs in order to have qualified and sufficient staffing to meet projected future demands and to meet quality for health care services. The purposes of this descriptive study were to examine the workforce policy and planning practices of community hospital nursing administrators in the Northern Region of Thailand and to identify the problems and barriers which they have encountered in their practices. The sample consisted of 142 nursing administrators. They were drawn from head nurses, directors of nursing departments, and other professionals connected to nursing workforce planning and policy. The research tool used was a survey developed by the researcher using the conceptual framework of the World Health Organization. Frequency, percentage, average, and standard deviation were used to analyze the data. The study results showed the following:

1. Nursing administrators used procedures in their work as follows: For the policy-participating dimension, only 16.9% were involved in the formulation of nursing workforce policy and planning; for the strategic planning dimension, 68.31% did strategic planning for the nursing workforce management; and for the financial dimension, 47.18% were involved.

2. Nursing administrators encountered the problems and barriers in various aspects of their duties as follows: For the policy participating dimension, 78.16% were not involved in the formulation and implementation of nursing workforce policy because of a lack of formal mechanism or structures to enforce the policies; For the strategic planning dimension, 73.23% reported that their hospitals lacked the formal mentoring or counseling program to involve nurses in workforce policy and planning administration, 85.9% of those who were responsible for strategic nursing workforce planning reported a lack of knowledge about, and experience with, such strategic plans while 73.2% had no opportunity to exchange ideas about workforce organization; and for the financial dimension, 89.4% reported that a lack of experience in cost analysis hampered their ability to attain appropriate funding to meet human resource needs. For example, 83.8% of respondents reported a lack of understanding of financial analysis.

The results of this study suggest that nursing administrators should develop their own potential and competency to work cooperatively in the formulation of nursing workforce policy and planning for both the provincial and national levels in order to develop the nursing profession and provide high quality health care in the future.