

ประสบการณ์การพัฒนาบุคลากรของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลเอกชน
เขตกรุงเทพมหานคร

จินตนา สอนธิ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

กรกฎาคม 2549

ISBN 974-502-834-7

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

การวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนวิทยานิพนธ์ ระดับบัณฑิตศึกษา
จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
ประจำปีภาคต้นปีการศึกษา 2545

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ จินตนา สนิธิ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

.....
.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.เรณู พงษ์เรืองพันธุ์)
.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชนิภากรณ์ ทรัพย์กรานนท์)
.....กรรมการ
(ดร.สมโภชน์ อเนกสุข)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....
.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.เรณู พงษ์เรืองพันธุ์)
.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชนิภากรณ์ ทรัพย์กรานนท์)
.....กรรมการ
(ดร.สมโภชน์ อเนกสุข)
.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล)
.....กรรมการ
(ดร.สุรียัน นนทศักดิ์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)
วันที่ 5 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2549

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาให้คำปรึกษาและช่วยเหลือแนะแก้ไข ชัดเจนล้าข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่ง จาก รองศาสตราจารย์ ดร.เรณู พงษ์เรืองพันธุ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชนิภาภรณ์ ทรัพย์กรานนท์ และ ดร.สมโภชน์ อเนกสุข ประธานกรรมการ และกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ตลอดจนเป็นผู้คอยให้กำลังใจต่อผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

พร้อมกันนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ให้ข้อมูลทุกท่านที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ยิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบปากเปล่าทุกท่านที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณคณะกรรมการผู้พิจารณาทุน และบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพาที่สนับสนุนงานวิจัยมา ณ โอกาสนี้

ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา บุคคลในครอบครัวที่รักและปลั่งใจจากเพื่อนร่วมรุ่นทุกคน ที่ให้การสนับสนุนให้ความเอื้ออาทร ห่วงใย และให้กำลังใจ ผู้วิจัยด้วยดีเสมอ

จินตนา สนิธิ

42922308: สาขาวิชา: การบริหารการพยาบาล; พย.ม. (การบริหารการพยาบาล)

คำสำคัญ: ประสบการณ์/ การพัฒนาบุคลากร/ การฝึกอบรม/ หัวหน้าหอผู้ป่วย

จินตนา สนิธิ: ประสบการณ์การพัฒนาบุคลากรของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร (STAFF DEVELOPMENT EXPERIENCE OF HEAD NURSES IN PRIVATE HOSPITAL, BANGKOK) อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์: เรณา พงษ์เรืองพันธุ์, Ph.D. รัชนีภรณ์ ทรัพย์กรานนท์, Ph.D., สมโภชน์ อนอกสุข, กศ.ด. 122 หน้า. ปี พ.ศ. 2549. ISBN 974-502-834-7

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อบรรยายประสบการณ์การพัฒนาบุคลากรของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยจำนวน 7 คน ระหว่างเดือนธันวาคม พ.ศ. 2545 ถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2546 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจนถึงจุดที่ข้อมูลอิ่มตัวมี 7 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคของโคไลซซี่ (Colaizzi, 1978 cited in Streubert & Capenter, 1995, p. 39)

ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นการพัฒนามนุษย์ให้เกิดผลงานและพัฒนาองค์กรโดยรวม สำหรับเหตุผลที่หัวหน้าหอผู้ป่วยพัฒนาองค์กรมี 6 ประเด็นดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และประสบการณ์ให้แก่บุคลากร
2. เพื่อสร้างการทำงานเป็นทีม
3. เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร
4. เพื่อปลูกฝังความคิดและทัศนคติที่ดีให้แก่บุคลากร
5. เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจ และความภาคภูมิใจแก่บุคลากร
6. เป็นนโยบายขององค์กร

วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งหัวหน้าหอผู้ป่วยได้กระทำ มี 15 วิธีหลัก ๆ คือ 1) การให้ความรู้ 2) การแลกเปลี่ยนความรู้ 3) การปฐมนิเทศ 4) การสอนงาน 5) การส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมวิชาการ 6) การเพิ่มอำนาจ 7) การมอบหมายงาน 8) การบริหารแบบมีส่วนร่วม 9) การให้กำลังใจ 10) การพูดคุยและให้คำปรึกษา 11) การประเมินผล 12) การใช้ระบบประกันคุณภาพในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน 13) การศึกษาต่อและการสนับสนุนให้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง 14) การเสริมสร้างพลังจิตวิญญาณ 15) การจัดกิจกรรมทางสังคม

หัวหน้าหอผู้ป่วยรับรู้ผลลัพธ์ที่ได้จากการพัฒนาบุคลากรว่า ทำให้เกิดผลด้านบวกต่อบุคลากรหน่วยงาน หัวหน้างานและองค์กร มีส่วนน้อยที่กล่าวถึงผลลัพธ์ด้านลบ ซึ่งได้แก่ความมั่นคงต่อสถานภาพของหัวหน้างาน และความเหนื่อยล้าของบุคลากร

ผลการวิจัยที่ได้นำไปสู่การเข้าใจความหมายของการพัฒนาบุคลากรและวิธีการพัฒนาบุคลากรของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นประโยชน์ในการพัฒนาตนเองสู่การเป็นผู้บริหารที่มีศักยภาพในการพัฒนาบุคลากรตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชา รวมทั้งเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนาบุคลากร ที่จะเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้บริหาร และเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับนักวิจัยเพื่อทำการศึกษาและพัฒนารูปแบบการพัฒนาบุคลากรต่อไป

42922308: MAJOR: NURSING ADMINISTRATION; M.N.S. (NURSING ADMINISTRATION)

KEYWORDS: EXPERIENCE/ STAFF DEVELOPMENT/ TRAINING/ HEAD NURSE

CHINTANA SONTHI: STAFF DEVELOPMENT EXPERIENCE OF HEAD NURSES IN PRIVATE HOSPITAL, BANGKOK. THESIS ADVISORS: RENA PONGREANGPUNTHU Ph.D., RARCHARNEEPORN SUBGANON, Ph.D., SOMPOCH ANEGASUKHA, Ed.D. 122 P. 2006. ISBN 974-502-834-7

The purpose of this research was to describe the experiences of head nurses in staff development in selected private hospital in Bangkok using qualitative approach. Seven head nurses. Data were collected by in-depth interviews of 7 head nurses from December 2002 through August 2003 and analyzed by Colaizzi (1978 cited in Streubert & Capenter, 1995, p. 39).

The result showed that the head nurses described the meaning of staff development as human development as for develop job and job developing organization.

The reasons of staff development were:

1. support increase staff the knowledge and competency.
2. build good team work.
3. increase personnel competency for optimum human resource utilization.
4. maintain positive thinking and politic attitude of organization.
5. building morale, loyalty and pride to work in the organization.
6. organization policy.

Head nurses described means staff development in 15 method as follow; 1) training 2) knowledge exchange 3) orientation 4) job instruction 5) seminar 6) empowerment 7) delegation 8) participative management 9) supportive comments 10) discussion 11) evaluation 12) implementing quality assurance system 13) education and self-learning 14) spiritual forces enhancing 15) social activity arrangement

Participants perceived that staff development became positive outcome to staff, ward, head nurse and organization, but some perceived negative outcome such as stability of head nurse position, staff fatigue.

The results of the study lead to the understanding meaning of staff development among head nurses in the private hospitals, which would be beneficial to self-development to become competent administor. It can also be used as guidelines for staff development and staff developing planing of the staff who were promote to be new administors, as well as basic information for further studies.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์ในการวิจัย.....	7
ฐานแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรทางการพยาบาล.....	19
แนวคิดเกี่ยวกับโรงพยาบาลเอกชน.....	23
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	29
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	32
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	34
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล.....	40
การสร้างความน่าเชื่อถือให้กับงานวิจัย.....	41
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัย.....	44
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล.....	44
ส่วนที่ 2 การให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย.....	45

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการพัฒนามูลากรของหัวหน้าหอผู้ป่วย	46
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	76
สรุปผลการวิจัย	76
อภิปรายผล.....	78
ข้อเสนอแนะ	96
บรรณานุกรม.....	99
ภาคผนวก.....	112
ประวัติย่อของผู้วิจัย	122