



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- การเจ้าหน้าที่, กอง. รายงานข้อมูลเกี่ยวกับอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ประจำปี 2530. สำนักงานปลัด
กระทรวง กระทรวงสาธารณสุข, 2530.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. การบริหารหอผู้ป่วย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เจริญกิจ, 2525.
- งานวิทยาลัยพยาบาล, กอง กระทรวงสาธารณสุข. การประมาณความต้องการพยาบาลในหน่วย
งานบริการสาธารณสุข ของกระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์
การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2531.
- จันทรา ภาวิไล. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพใน
โรงพยาบาลทหารอากาศเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร สาขาการบริหาร
การพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2536.
- จุฑาทิพย์ บรรจงศิลป์. การวิเคราะห์ระบบการบริหารงานบุคคล แผนกการพยาบาล โรงพยาบาล
ศิริราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร สาขาวิชาการบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุข
มหาวิทยาลัยมหิดล, 2534.
- จุฑามาศ พุทธิทักษ์. สาเหตุการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน. วารสาร
พยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 4(เมษายน 2535): 64-68.
- เก่าวัลย์ นันทาภิวพันธ์. หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521.
- ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนา
พานิช, 2530.
- _____. หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ: บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2531.
- _____. การวางแผน. กรุงเทพฯ: บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2528.
- ธรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัย. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. เอกสารชุดสำหรับโครงการ
สมาชิกสถาบันทรัพยากรมนุษย์ ปี 2535-2536.

- นิรมล คำเผื่อน. ปัญหาและความต้องการการพัฒนาเกี่ยวกับการจัดการทางกายภาพตามการ
รับรู่ของพยาบาลหัวหน้าหน่วย โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- บัวแก้ว ศรีจันทร์ทอง. การศึกษากิจกรรมการบริหารด้านการควบคุมการติดเชื้อโรค ในหอผู้ป่วย
ของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตามการรายงาน
ของตนเอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2532.
- ประคอง วรรณสุด. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: บริษัทศูนย์หนังสือ
ตร. ส่ง่า จำกัด, 2528.
- ประชุม รอดประเสริฐ. นโยบายและการวางแผน : หลักการและทฤษฎี. กรุงเทพมหานคร:
เนติกุลการพิมพ์, 2533.
- นงรัตน์ บุญนารักษ์. การจัดบุคลากรเพื่อคุณภาพการดูแล. กรุงเทพฯ: ภาควิชาพยาบาลศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519.
- _____. การวางแผนการพยาบาล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยเกษม, 2522.
- นัชรินทร์ เพชรกาฬ. นวัตกรรมการบริหารของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู่ของพยาบาล
ประจำการและแพทย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาพยาบาลสาธารณสุข
มหาวิทยาลัยมหิดล, 2524.
- แผนงาน, กอง สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. ความต้องการกำลังคน สาขาวิชาพยาบาล
ศาสตร์ ในช่วง 10 ปีข้างหน้า (พ.ศ.2535 - 2544). เอกสารประกอบการสัมมนา
พยาบาลศาสตร์ศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 2 เรื่อง "การพัฒนาคุณภาพบัณฑิตสาขาพยาบาล-
ศาสตร์" ณ ห้องแกรนด์บอลรูม โรงแรมดิเอ็มเมอรัลด์ กรุงเทพมหานคร วันที่ 31
สิงหาคม - 3 กันยายน 2536.
- ยุวดี เกตสัมพันธ์. ปรากฏการณ์การลาออกของพยาบาล. บทความวิจัยเสนอในการประชุม
วิชาการสมาคมศิษย์เก่าพยาบาลศิริราชฯ ครั้งที่ 8 ณ ห้องประชุมอภิตยาทรกิติคุณ
โรงพยาบาลศิริราช วันที่ 12-14 มกราคม 2537.
- ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรอักษร, 2529.

- วรรณิ ตปนียากร. การศึกษากิจกรรมการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยเกี่ยวกับประสบการณ์
การเรียนรู้ภาคปฏิบัติสำหรับนักศึกษาพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.
- สมจิต หนูเจริญกุล. การขาดแคลนพยาบาลและแนวทางแก้ไข. เอกสารประกอบการบรรยาย.
ณ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2536.
- สมพงษ์ เกษมลิน. การบริหาร. นิมิตครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2521.
- สมาน รังสีโยกฤษฎ์. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: บริษัทประชาชน
จำกัด, 2535.
- สุภัทรา วัชรเกตุ. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับพฤติกรรมการจัดการทางการพยาบาล
ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร ตามการรายงาน
ของตนเอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.
- สุภารัตน์ ไวยชิตา, สมจิต หนูเจริญกุล และสุจินต์ วิจิตรกาญจน์. ความพึงพอใจในงาน ความ
ตั้งใจที่จะย้ายออกจากสถาบันและออกจากวิชาชีพของเจ้าหน้าที่พยาบาลในโรงพยาบาล
รามธิบดี. การประชุมวิชาการรามธิบดีประจำปี 2536 เรื่องมิติใหม่ของการแพทย์
และสาธารณสุข, คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี วันที่ 29-30 เมษายน
2536.
- สุลักษณ์ มีขุพันธ์. การบริหารการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: กรุงเทพมหานคร, 2530.
. การบริหารงานบุคลากรทางการพยาบาล. เอกสารประกอบการศึกษาวิชา
การบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2527.
- สุวิณี วิวัฒน์วานิช. การวิเคราะห์กิจกรรมการบริหารการพยาบาลของหน่วยอุบัติเหตุ และ
ฉุกเฉิน ในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- หฤทยา ปรีชาสุข. บทบาทและปัญหาของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการตัดสินใจ การปฏิสัมพันธ์ และ
การสื่อสารข้อมูล ตามการรับรู้ของผู้บริหารการพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาล
ประจำการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.
- อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. กระบวนการบริหารการพยาบาล. นิมิตครั้งที่ 2. ภาควิชาบริหาร
การพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2534.

ภาษาอังกฤษ

- Bridger, Patricia, Salary Gains Slow as More RNs Seek Full-Time Benefits. American Journal of Nursing. 8 (March 1992) : 34-42.
- Clark, Carolyn Chambers, and Shea, Carole A. Management in Nursing : A Vital Link in the Health Care System. New York: McGraw-Hill Book Company, 1979.
- Corbett, Andrea. Nursing Shortage Portends Adverse Impact on Health Care Delivery. Business & Health. 5 (1988) : 20-23. Abstract No. 88-39463.
- Eleanor, J. and Decker, J., Effective Management in Nursing. 2nd ed. New York: Addison-Wesley Publishing Company Inc., 1988.
- Fenner, Kate M. Nursing Shortage: Harbinger of Increased Litigation. Nursing Management. 19 (November 1988) : 44-45.
- Friss, Lois. The Nursing Shortage: Do We Dislike It Enough to Cure It?. Inquiry. 25 (Summer 1988) : 232-242.
- Ganong, Jean and Ganong, Warren. The Head Nurse as Hospital Intregator. Supervise Nurse. 8 (March 1977) : 27-28, 33-39.
- Ginzberg, Eli; Aiken, Linda H.; Zander, Karen and Hepner, James O., Health Personnel: The challenges ahead; Increasing the supply of / Health Personnel: What has been gain? ; the 1990s: Core values, Core change ; And what else is new for Health Professionals? ; Reply. Frontiers of Health Services Management 7 (1990): 3-20, 23-38. Abstract No. 91-02486.
- Isabel M. Stewart. The Hospital Head Nurse. New York : The Macmillan Company, 1950.
- Jean Barrette, Barbara A. Gessner and Charlene Pheps. The Head Nurse: Her Leadership Role. New York : Appleton-Century-crafts, 1975.

- Janice R. Ellis and Celia L. Hartley. Nursing in Today's World. 4th ed. Philadelphia : J.B. Lippincott Company, 1992.
- Lutz, Sandy. Campaign Emloys Star Power to Combat Nursing Shortage. Modern Healthcare 21(1991): 30-31. Abstract No. 568982.
- Marriner-Tomey, Ann. Guide to Nursing Management. 4th ed. St.Louis: Mosby-Year Book Inc., 1991.
- Moss, Joan and Totten, Mary. The Nursing Shortage and the Hospital Governing Board. Trustee 41(1988): 8-9. Abstract No. 429106.
- Powills, Suzanne. Nursing Shortage Eases: AHA Data. Hospitals. 63 (May 1989): 32-37.
- Prescott, Patricia A. and Bowen, Sally A. Cotrolling Nursing Turnover. Nursing Management. 18 (June 1987) : 60-66.
- Steven, Barbara J., The Head Nurse as Manager. JONA. 4 (January-February 1974) : 36-40.
- Stevens, Warren F., Management and Leadship in Nursing. New York : McGraw-Hill Book Company, 1978.
- Vogt, J.F., Cox, J.L., Velthouse, B.H., and Thames, B.H. Retaining Professional Nurses : A Planned Process. St. Louis: The C.V. Mosby Company, 1983.
- Ward, Mary Jane and Price, SylviaA., Issues in Nursing Administration: The Nursing Shortage. St.Louis : Mosby-Year Book, Inc.,1991.



ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

ราชภัฏบุรีรัมย์

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือ

- | | |
|---------------------------------|--|
| 1. นางชวดี เกตุสัมพันธ์ คร. | 1. พยาบาลวิชาชีพ หน่วยพัฒนาคุณภาพการพยาบาล
ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช |
| 2. นางสาวศิริพร ตันตุนวินัย คร. | 2. หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมิชชั่น |
| 3. นางเรณู โรจนสิริ | 3. หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเจ้าพระยา |
| 4. นางสาวอัจฉราวรรณ กาญจนัมพะ | 4. หัวหน้าฝ่ายวิชาการ กองการพยาบาล
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข |
| 5. นางสาวสวดี วิวัฒน์วานิช | 5. พยาบาลวิชาชีพ ฝ่ายการพยาบาล
โรงพยาบาลราชวิถี |
| 6. นางครุณี ชูหวัดถร คร. | 6. รองศาสตราจารย์ ภาควิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล โรงพยาบาลรามธิบดี |
| 7. นางสาวสมจิต หनुเจริญกุล คร. | 7. ศาสตราจารย์ ภาควิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล โรงพยาบาลรามธิบดี |
| 8. นางสาวฟาริดา อิบราฮิม | 8. รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล โรงพยาบาลศิริราช |
| 9. นางสาวบุญชอบ บำเพ็ญนรกิจ | 9. หัวหน้าฝ่ายวิชาการ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์
สภากาชาดไทย |



ภาคผนวก ข

สถิติไร่ในการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ค่าเฉลี่ยมเลขคณิต (Arithmetic mean) โดยใช้สูตร (ประคอง กรรณสลุต, 2534)

$$\bar{X} = \frac{\sum fX}{N}$$

เมื่อ \bar{X} = มัชฌิมเลขคณิต

$\sum fX$ = ผลรวมของคยแนนทั้ง N จำนวน

N = จำนวนคยแนนทั้งหมด

2. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (ประคอง กรรณสลุต, 2534)

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum f(\bar{X} - X)^2}{N-1}}$$

เมื่อ S.D. = ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X = คยแนน

\bar{X} = มัชฌิมเลขคณิต

f = ความถี่ของคยแนน

N = จำนวนคยแนนทั้งหมด

3. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of Variance)

แหล่ง	ชั้นแห่งความ เป็นอิสระ df	ผลบวกของ $(X-\bar{X})^2$ SS	ความแปรปรวน $MS = SS/df$	F
ระหว่างกลุ่ม	$k - 1$	SS_{u}	$MS_{\text{u}} = SS_{\text{u}}/k-1$	$F = \frac{MS_{\text{u}}}{MS_{\text{w}}}$
ภายในกลุ่มหรือ ความคลาดเคลื่อน	$(N-1)-(k-1)$ $= (N-k)$	$SS_{\text{w}} = SS_{\text{c}} - SS_{\text{u}}$	$MS_{\text{w}} = SS_{\text{w}}/N-k$	
ทั้งหมด	$(N - 1)$	SS_{c}	xxx	

เมื่อ SS_{c} = ผลบวกของกำลังสองของส่วนเบี่ยงเบนของคะแนนแต่ละฉบับ
จากคะแนนเฉลี่ย

SS_{u} = ผลบวกของกำลังสองของส่วนเบี่ยงเบนของคะแนนเฉลี่ยในทุกกลุ่ม
จากคะแนนเฉลี่ย

SS_{w} = ผลบวกกำลังสองของส่วนเบี่ยงเบนภายในกลุ่ม เป็นส่วนที่เหลือหรือ
ค่าความคลาดเคลื่อน

MS_{u} = ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

N = จำนวนคะแนนทั้งหมด

k = จำนวนกลุ่มทั้งหมด

4. การทดสอบค่าเฉลี่ยของคะแนนแต่ละกลุ่มเป็นรายคู่ (Multiple comparison of Means) โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe' method)

$$F = \frac{(M_1 - M_2)^2}{MS_{\text{w}} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right) (k-1)}$$

เมื่อ M_1, M_2 = คะแนนเฉลี่ยของคะแนนแต่ละกลุ่ม

n_1, n_2 = จำนวนประชากรกลุ่ม 1 และกลุ่ม 2

5. การทดสอบการกระจายแบบ ที (t-distribution) โดยใช้สูตร

$$t = \frac{X_1 - X_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} \quad (\text{เมื่อ } \sigma_1^2 \neq \sigma_2^2)$$

- เมื่อ
- t = ค่าทดสอบ ที
 - n_1, n_2 = จำนวนประชากรกลุ่ม 1 กลุ่ม 2
 - S_1, S_2 = ค่าความแปรปรวนประชากรกลุ่ม 1 กลุ่ม 2
 - df = $(n_1 + n_2 - 2)$

6. การวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_t^2}{S_x^2} \right]$$

- เมื่อ
- α = ความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา
 - n = จำนวนข้อกระทงคำถาม
 - S_t = ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
 - S_x = ความแปรปรวนของคะแนนรวมทุกข้อ



ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เครื่องมือวิจัย

เรื่อง "การจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาล
สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย"

คำชี้แจง 1. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาล
ของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 57 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาล
ซึ่งนอกเหนือไปจากที่มีในแบบสอบถามนี้

2. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการนำไปวิเคราะห์

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบ

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย (✓) หน้าข้อความ หรือเติมในช่องว่าง
ให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. สถานที่ทำงาน โรงพยาบาล.....
2. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี
3. ท่านปฏิบัติงานมาเป็นเวลา.....ปี
4. ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยมาเป็นเวลา
 - 1 - 5 ปี
 - 6 - 10 ปี
 - มากกว่า 10 ปี
5. ขณะนี้ท่านปฏิบัติงานอยู่ในแผนก/หน่วยงานการพยาบาล

<input type="checkbox"/> อายุรกรรม	<input type="checkbox"/> ผู้ป่วยนอก
<input type="checkbox"/> ศัลยกรรม	<input type="checkbox"/> ห้องผ่าตัด
<input type="checkbox"/> สติ-นรีเวชกรรม	<input type="checkbox"/> ICU
<input type="checkbox"/> กุมารเวชกรรม	<input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ.....
6. วุฒិการศึกษาล่าสุด
 - ประกาศนียบัตรพยาบาลอนามัยและผดุงครรภ์
 - ปริญญาตรีทางการพยาบาล หรือเทียบเท่า
 - ปริญญาโท สาขา.....
7. ในระยะเวลา 2 ปีที่ผ่านมา ท่านเคยได้รับการอบรมทางด้านการบริหารจัดการ หรือไม่
 - ไม่เคย
 - เคย ครั้งที่ 1 เรื่อง.....
ระยะเวลาในการอบรม.....
 - ครั้งที่ 2 เรื่อง.....
ระยะเวลาในการอบรม.....
 - ครั้งที่ 3 เรื่อง.....
ระยะเวลาในการอบรม.....

.....
.....

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาล

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ มีจำนวน 57 ข้อ

โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าเป็นจริงที่สุด

กิจกรรมที่หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติ แบ่งตามเกณฑ์ ดังนี้

ทำสม่ำเสมอ	หมายถึง	ทำกิจกรรมนั้น ๆ มากกว่า	75%
ทำบ่อยครั้ง	หมายถึง	ทำกิจกรรมนั้น ๆ ประมาณ	50% - 74%
ทำเป็นบางครั้ง	หมายถึง	ทำกิจกรรมนั้น ๆ ประมาณ	25% - 49%
ทำน้อยครั้ง	หมายถึง	ทำกิจกรรมนั้น ๆ ประมาณ	1% - 24%
ไม่ทำเลย	หมายถึง	ไม่เคยทำกิจกรรมนั้นเลย	

ตัวอย่าง

กิจกรรมการจัดการ ต่อการขาดแคลนพยาบาล	ระดับของการปฏิบัติ				
	ทำ สม่ำเสมอ	ทำ บ่อยครั้ง	ทำ บางครั้ง	ทำ น้อยครั้ง	ไม่ ทำเลย
ท่านมีแผนงานในการติดตามประเมินผล บุคลากรพยาบาลในหน่วยงานของท่าน		✓			

1. กิจกรรมการจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย
ด้านการวางแผน

ข้อความ	ระดับของการปฏิบัติ				
	ทำ สม่ำเสมอ	ทำ บ่อยครั้ง	ทำ บางครั้ง	ทำ น้อยครั้ง	ไม่ ทำเลย
<p>ก. <u>การวางแผนกำลังคนในหอผู้ป่วย</u></p> <p>1. เมื่อมีบุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วยของท่าน ลาออก โอน ย้าย มากท่านทำเรื่องเสนอ ขอกำลังคนต่อผู้บังคับบัญชา</p> <p>2. ท่านตรวจสอบจำนวนพยาบาลที่มีอยู่ทั้งหมด ในหอผู้ป่วยของท่าน</p> <p>3. ท่านมีส่วนร่วมในการคัดเลือกพยาบาล เข้าปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยของท่าน</p> <p>4. ท่านวางแผนรับสมัครเพื่อเตรียม พยาบาลใหม่เข้าปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย ของท่าน</p>					

ข้อความ	ระดับของการปฏิบัติ				
	ทำ สม่ำเสมอ	ทำ บ่อยครั้ง	ทำ บางครั้ง	ทำ น้อยครั้ง	ไม่ ทำเลย
<p>ข. <u>การวางแผนข้าราชการบุคลากร</u></p> <p>5. ท่านซักถามปัญหาและความต้องการของบุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วยของท่านในเรื่องต่อไปนี้</p> <p>5.1 ค่าตอบแทน</p> <p>5.2 สวัสดิการต่าง ๆ</p> <p>5.3 สภาพการทำงาน</p> <p>5.4 ลักษณะงาน</p> <p>5.5 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน</p> <p>5.6 การควบคุมบังคับบัญชา</p> <p>5.7 โอกาสความก้าวหน้า</p> <p>5.8 นโยบายและการบริหาร</p> <p>6. ท่านนำปัญหาและความต้องการของพยาบาลในหอผู้ป่วยของท่านมากำหนดแนวทางแก้ไข</p> <p>7. ท่านสนับสนุนให้พยาบาลในหอผู้ป่วย มีโอกาสอบรม/ดูงาน/สัมมนา หรือ ศึกษาต่อ</p> <p>8. ท่านสนับสนุนให้พยาบาลในหอผู้ป่วยมีส่วนร่วมทำงานวิชาการควบคู่ไปกับการทำงานประจำ (Routine)</p> <p>9. สนับสนุนให้พยาบาลในหอผู้ป่วยของท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่</p>					

ข้อความ	ระดับของการปฏิบัติ				
	ทำ สม่ำเสมอ	ทำ บ่อยครั้ง	ทำ บางครั้ง	ทำ น้อยครั้ง	ไม่ ทำเลย
<p>ค. <u>การวางแผนใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ อาคาร สถานที่ และงบประมาณ</u></p> <p>10. ท่านสำรวจอาคาร สถานที่ ในหอผู้ป่วย ให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>11. ท่านสำรวจและกำหนดวิธีการใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ ในหอผู้ป่วย ให้เพียงพอและพร้อมใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>12. ท่านจัดทำและกำหนดวัตถุประสงค์การได้มา และการใช้งบประมาณภายในหอผู้ป่วยของท่าน</p> <p>ง. <u>การวางแผนบริหารจัดการ</u></p> <p>13. ท่านให้โอกาสพยาบาลทุกคน แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย</p> <p>14. ท่านให้พยาบาลทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน</p>					

ปัญหา หรือ ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการวางแผนจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาล.....

.....

.....

11. กิจกรรมการจัดการต่อการขาดแคลนพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย
ด้านการจัดระบบงาน

ข้อความ	ระดับของการปฏิบัติ				
	ทำ สม่ำเสมอ	ทำ บ่อยครั้ง	ทำ บางครั้ง	ทำ น้อยครั้ง	ไม่ ทำเลย
<p>ก. <u>การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ</u> <u>และ การมอบหมายงาน</u></p> <p>1. จัดทำและตรวจสอบคำบรรยายลักษณะงาน (Job description) ในหอผู้ป่วยของท่านให้สอดคล้องกับภาระงานที่เป็นจริง</p> <p>2. มอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคลากร และสถานการณ์</p> <p>3. มอบหมายงานให้ผู้ที่บังคับบัญชา พร้อมอำนาจหน้าที่ ที่เหมาะสม</p> <p>4. ในสภาวะขาดแคลนพยาบาล ท่านปรับเปลี่ยนภาระงานพยาบาลให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และลดงานอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ในงานพยาบาล เช่น คัดคำปรึกษาพยาบาล งานธุรการ หรือ งานเสมียน ฯลฯ</p>					

ข้อความ	ระดับของการปฏิบัติ				
	ทำ สม่ำเสมอ	ทำ บ่อยครั้ง	ทำ บางครั้ง	ทำ น้อยครั้ง	ไม่ ทำเลย
<p>ข. <u>การจัดตารางปฏิบัติงานแก่บุคลากรพยาบาล</u></p> <p>5. จัดให้ผู้ปฏิบัติงานได้หมุนเวียนวันหยุด ตรงกับวันหยุดราชการ หรือ วันหยุด นักขัตฤกษ์อย่างทั่วถึง</p> <p>6. จัดเวรตามความสมัครใจของผู้ปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับนโยบายของโรงพยาบาล เช่น เวร 8 ชั่วโมง 10 ชั่วโมง หรือ 12 ชั่วโมง หรือ 16 ชั่วโมง ฯลฯ</p> <p>7. ท่านยึดหยุ่นในการจัดตารางเวร โดยยอม ให้บุคลากรพยาบาลมีสิทธิขอเวรและแลก เวรได้ตามความเหมาะสมและจำเป็น</p> <p>8. กรณีที่มีการขาดแคลนบุคลากรพยาบาล ฉุกเฉินในหอผู้ป่วยของท่าน ท่านดำเนินการแก้ไข โดย</p> <p>8.1 ให้ทำงานเพิ่ม(Over time) โดยให้ค่าตอบแทน</p> <p>8.2 จัดคนเข้าทำงานแบบลอย (Float staffing)</p> <p>8.3 จัดบุคลากรพยาบาลเมื่อเรียก (Call - in staffing)</p> <p>8.4 อื่น ๆ โปรดระบุ.....</p>					

ข้อความ	ระดับของการปฏิบัติ				
	ทำ สม่ำเสมอ	ทำ บ่อยครั้ง	ทำ บางครั้ง	ทำ น้อยครั้ง	ไม่ ทำเลย
<p>ค. <u>การจัดระบบงานด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคาร และสถานที่</u></p> <p>9. ท่านเสนอแนะและสนับสนุนให้มีการ นำเครื่องมือ เครื่องใช้ ที่ทันสมัย มาใช้กับหน่วยงานของท่าน เช่น Infusion pump, Monitor ต่างๆ ฯลฯ</p> <p>10. ท่านปรับปรุงสิ่งแวดล้อมภายในอาคาร หอผู้ป่วยของท่าน เพื่อให้เอื้อต่อการ ปฏิบัติงาน</p> <p>11. จัดให้มีการเตรียม และจัดเก็บวัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ในหอผู้ป่วยของท่าน อย่างเป็นระบบ ระเบียบ และง่ายต่อ การใช้งาน</p>					

ข้อความ	ระดับของการปฏิบัติ				
	ทำ สม่ำเสมอ	ทำ บ่อยครั้ง	ทำ บางครั้ง	ทำ น้อยครั้ง	ไม่ ทำเลย
<p>ง. <u>การติดต่อและประสานงาน</u></p> <p>12. ในภาวะที่มีการขาดแคลนพยาบาล ท่านประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งในและนอกหน่วยงาน เพื่อให้งาน ดำเนินไปได้คล่องตัวและรวดเร็ว</p> <p>13. ท่านรายงานปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในภาวะที่มีการขาดแคลนพยาบาล ให้ ผู้บังคับบัญชาทราบ</p>					

ปัญหา หรือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดระบบงาน.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

III. กิจกรรมการจัดการต่อการขาดแคลนพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย
ด้านการอำนวยการ

ข้อความ	ระดับของการปฏิบัติ				
	ทำ สม่ำเสมอ	ทำ บ่อยครั้ง	ทำ บางครั้ง	ทำ น้อยครั้ง	ไม่ ทำเลย
<p>ก. <u>การใช้ภาวะผู้นำ</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เข้าร่วมประชุมกับกลุ่มผู้ร่วมวิชาชีพ เพื่อ แก้ปัญหาขาดแคลนพยาบาล 2. มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานพยาบาล เพื่อ คงไว้ซึ่งคุณภาพการพยาบาล ในภาวะที่มี การขาดแคลนพยาบาล 3. ปฏิบัติบทบาทของวิชาชีพจนเป็นที่ยอมรับใน ทีมสหภาพ และเป็นตัวอย่างของผู้ร่วมงาน 4. นำผลการวิจัยเกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาขาด แคลนพยาบาล มาปรับปรุงใช้ในหน่วยงาน 5. ศึกษาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารงาน เพื่อเสริมสร้างทักษะในการปฏิบัติงานของท่าน ให้ดียิ่งขึ้น 6. ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความ สามัคคี 					

ข้อความ	ระดับของการปฏิบัติ				
	ทำ สม่ำเสมอ	ทำ บ่อยครั้ง	ทำ บางครั้ง	ทำ น้อยครั้ง	ไม่ ทำเลย
<p>ข. การวินิจฉัยสั่งการ</p> <p>7. ท่านสั่งงานได้ชัดเจน แน่นนอน และ เข้าใจง่าย</p> <p>8. ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานเลือกตัดสินใจที่ผู้ปฏิบัติ พึงพอใจ และเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน</p> <p>9. ในภาวะที่มีการขาดแคลนบุคลากรพยาบาล ท่านชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติงาน เข้าใจตรงกัน เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยของท่าน</p> <p>10. เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นระหว่างผู้ร่วมงาน ท่านหาแนวทางแก้ไขทันที</p> <p>ค. การนิเทศ การจูงใจ และประเมินผล</p> <p>11. รับฟังความคิดเห็น และปัญหา ตลอดจน อุปสรรคในการปฏิบัติงานในสภาวะที่มี การขาดแคลนพยาบาล</p> <p>12. ให้คำปรึกษาและแนะนำแก่บุคลากร พยาบาลในหอผู้ป่วยทุกคน ทุกเรื่อง</p> <p>13. ยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจแก่ผู้ที่ ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>14. ชี้แจงให้บุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วย ทราบถึงโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้น เงินเดือน การอบรม/ดูงาน/ศึกษาต่อ</p>					

ข้อความ	ระดับของการปฏิบัติ				
	ทำ สม่ำเสมอ	ทำ บ่อยครั้ง	ทำ บางครั้ง	ทำ น้อยครั้ง	ไม่ ทำเลย
<p>15. จัดสวัสดิการเพิ่มพิเศษแก่พยาบาล ในหอผู้ป่วยของท่าน เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดห้องพักเป็นสัดส่วน - จัดเครื่องต้ม-ของว่างให้ สำหรับเวรนอกเวลา - จัดสวัสดิการเงินพิเศษ - จัดงานสังสรรค์ 					
16. สนับสนุนให้บุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วย เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่สังคม					
17. ให้โอกาสแก่บุคลากรพยาบาลมีส่วนร่วม ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ตนเอง					
18. มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างต่อเนื่อง เพื่อกำหนดคุณภาพโดยยึด เป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนดไว้					

ปัญหา หรือข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกแก่พยาบาล.....

.....

.....

.....

.....

IV. กิจกรรมการจัดการต่อการขาดแคลนพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย
ด้านการควบคุมงาน

ข้อความ	ระดับของการปฏิบัติ				
	ทำ สม่ำเสมอ	ทำ บ่อยครั้ง	ทำ บางครั้ง	ทำ น้อยครั้ง	ไม่ ทำเลย
<p>ก. <u>การกำหนดเป้าหมายและวิธีปฏิบัติ</u></p> <p>1. ท่านกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานใช้มาตรฐานการพยาบาลเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน</p> <p>2. ท่านแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจวิธีการประเมินผลของหน่วยงาน</p> <p>3. ท่านให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีและควบคุมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เช่น การขาดงาน หรือ ความขัดแย้งในหน่วยงาน ฯลฯ</p> <p>4. ท่านมีส่วนร่วมในการพิจารณาเสนอเลื่อนขั้นอัตราเงินเดือน ลงโทษ หรือ โยกย้าย ผู้ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยของท่าน</p>					

ข้อความ	ระดับของการปฏิบัติ				
	ทำ สม่ำเสมอ	ทำ บ่อยครั้ง	ทำ บางครั้ง	ทำ น้อยครั้ง	ไม่ ทำเลย
<p>ข. <u>การวัดผลและการเปรียบเทียบผลงาน</u></p> <p>5. ท่านนำข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติงาน ในภาวะขาดแคลนบุคลากร ไปเปรียบเทียบ กับมาตรฐานที่กำหนด เพื่อปรับปรุงแก้ไข</p> <p>6. ท่านศึกษาวิเคราะห์ปัญหาการปฏิบัติงาน ในภาวะขาดแคลนพยาบาล และหาแนว ทางแก้ไข เพื่อให้คงมาตรฐานการบริการ</p> <p>7. ท่านปรับปรุงเกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติงาน ให้ลดลงตามภาวะการขาดแคลนบุคลากร</p> <p>8. เมื่อได้รับคำติชมหรือข้อวิจารณ์ใดๆในการ ปฏิบัติงานในภาวะการขาดแคลนพยาบาล ท่านศึกษาวิเคราะห์โดยละเอียด เพื่อหา แนวทางแก้ไขและปรับปรุง</p> <p>ค. <u>การปฏิบัติการแก้ไข</u></p> <p>9. ท่านปรับปรุงการมอบหมายงานแก่ บุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้เหมาะสม กับภาวะการขาดแคลนพยาบาล</p> <p>10. ท่านนำผลการวิจัยจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ มาใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขการปฏิบัติงาน</p> <p>11. ท่านประเมินความพึงพอใจของ พยาบาลในหอผู้ป่วยของท่าน เพื่อ นำไปเป็นข้อมูลในการบริหาร</p> <p>12. ท่านตรวจเยี่ยมผู้ป่วย บุคลากรและ สิ่งแวดล้อม ในหอผู้ป่วยของท่าน เพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง หรือปัญหาที่เกิดขึ้น</p>					



ประวัติผู้เขียน

นางสาวดาราวรรณ สร้อยอินทร์ เกิดที่จังหวัดนครราชสีมา สำเร็จการศึกษา
พยาบาลศาสตรบัณฑิต จากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลในปีการศึกษา 2524
และเข้าศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2534 ปัจจุบันรับราชการ
ในตำแหน่งพยาบาลประจำการระดับ 6 โรงพยาบาลศิริราช



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย