

บทที่ 1

บทนำ

หลักการและเหตุผล

จากภาวะวิกฤติเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในประเทศไทยตั้งแต่ ปี 2540 ได้มีการปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ มุ่งเน้นให้ประชาชนได้รับการบริการสุขภาพดีทั่วหน้า มีการกระจายอำนาจ มีการปฏิรูประบบบริการภาครัฐ การมุ่งสู่การรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (ทวิศรี กริทอง, 2545) และจากการนำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (2545 – 2549) มาใช้ ทำให้องค์การมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย เพื่อให้มีการบริหารที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน บุคลากรมีคุณภาพ มีการบริหารงานที่มีคุณภาพ ภายใต้ทรัพยากรที่จำกัด ดังนั้นองค์การจึงต้องการผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพเพื่อสามารถบริหารงานในองค์การให้มีความอยู่รอดได้ การบริหารจัดการในองค์การเปลี่ยนจากการบริหารแบบรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลางมาเป็นการกระจายอำนาจ มีการลดขั้นตอนการบังคับบัญชา ใ้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การ มีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจเพิ่มมากขึ้น ใน การบริหารจัดการทางการแพทย์จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป การบริหารงานต้องการความร่วมมือ ร่วมใจของทุกคนในองค์การ ผู้บริหารทางการแพทย์ต้องมีกลยุทธ์ในการทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความรู้สึกมีส่วนร่วม เป็นหน้าที่ของทุกคน ที่จะต้องช่วยกันคิด วางแผน กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ในการทำให้การให้บริการพยาบาลมีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจแก่ผู้รับบริการ ตนเอง มีความตระหนักถึงความสำคัญของวิชาชีพว่างานของตนมีคุณค่า มีความสำคัญต่อสังคม ซึ่งกลยุทธ์ที่มีประโยชน์สำหรับผู้บริหารทางการแพทย์ ก็คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Likert, 1961)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) เป็นลักษณะของการบริหารที่หัวหน้าเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชา เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิ์ในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา เป็นแรงจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจและมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น (Yulk, 1994) จะช่วยเกิดการกระจายอำนาจ เกิดความร่วมมือในการทำงานระหว่างผู้บริหารกับผู้ได้บังคับบัญชา สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้ทุกคน มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน นอกจากนี้ ธงชัย สันติวงษ์ (2537) ได้กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นวิธีการบริหารที่สำคัญต่อการจูงใจผู้ปฏิบัติ คือการที่ผู้ปฏิบัติได้มีส่วนร่วมในการบริหาร เพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจในงาน เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานผลงานที่ออกมาจะมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับกลยุทธ์ ต้นติผลาชีวะ

(2543) ที่กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) เป็นหลักการบริหารอย่างหนึ่งที่ใช้ในการสร้างเสริมมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาในเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมพบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ วิทยาลัยพยาบาล ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพดีขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับสูงกับเสรีภาพทางวิชาการของอาจารย์พยาบาลในสถานศึกษา และนอกจากนี้การมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์ทางลบระดับต่ำกับความเครียดของพยาบาลจิตเวช (เกศแก้ว วิมนมาลา, 2539 ; สุภาพร รอดถนอม, 2542 ; ศิริกุล จันพุ่ม, 2543 ; ปัทมา แสงเอื้ออังกูร, 2544) ถึงแม้ว่าการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีข้อดีหลายประการ แต่ปัจจุบันการนำไปใช้ยังไม่แพร่หลาย (สมยศ นาวิกการ, 2545) และในการศึกษาของสมพิศ การดำรง (2544) เรื่องแรงจูงใจและประสิทธิผลภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการใช้ภาวะผู้นำแบบการมีส่วนร่วม ร้อยละ 36.84 และประสิทธิผลภาวะผู้นำอยู่ในระดับที่ควรปรับปรุง จากการศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของพยาบาลในการพัฒนาบริการสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี ของเสาวลักษณ์ ลูกใส (2542) พบว่าการมีส่วนร่วมของพยาบาลในการพัฒนาบริการสาธารณสุขโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็น ร้อยละ 59.8 ซึ่งสมยศ นาวิกการ (2545) ได้ระบุอุปสรรคที่สำคัญของการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพว่าอาจจะอยู่ที่ตัวองค์การเอง ผู้บริหารองค์การผู้อยู่ได้บังคับบัญชาขององค์การ และสถานการณ์ที่เป็นอยู่ และได้ชี้ให้เห็นว่าอุปสรรคบางอย่างมีความสำคัญมากกว่าอุปสรรคอื่นๆ อุปสรรคบางอย่างมีความซับซ้อนมากกว่าอุปสรรคอื่น อุปสรรคบางอย่างเป็นภาพพจน์มากกว่าความจริง แต่อุปสรรคเหล่านี้มีอยู่ในองค์การเป็นส่วนใหญ่ ในการดำเนินการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารต้องมีการวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง ขององค์การ มีการวางแผนงานอย่างรอบคอบจึงจะเอาชนะอุปสรรคที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้

จะเห็นได้ว่าการนำการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในองค์การถ้าหากผู้ใช้ไม่เข้าใจถึงการบริหารอย่างมีส่วนร่วมอย่างลึกซึ้งแล้วจะประสบกับอุปสรรคต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น จะเป็นเหตุให้การดำเนินการบริหารอย่างมีส่วนร่วมล้มเหลวได้ โดยเฉพาะในหอผู้ป่วยซึ่งมีหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้ดำเนินการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม จึงมีความจำเป็นที่หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีความรู้ทักษะในการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างถ่องแท้จึงจะทำให้เกิดการบริหารอย่างมีส่วนร่วมที่ประสบผลสำเร็จ และยั่งยืน

หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นบุคคลสำคัญที่สุดคนหนึ่งของฝ่ายการพยาบาล เพราะภารกิจ และความรับผิดชอบครอบคลุมไปทั้งด้านการจัดการและด้านบริการพยาบาลที่ปฏิบัติโดยตรงต่อผู้ป่วย เป็นบุคคลที่มีความเข้าใจเป็นอย่างดีต่อทรัพยากรทุกประเภทในหอผู้ป่วย รู้จุดเด่น จุดอ่อนของคนของเครื่องมือเครื่องใช้และสิ่งแวดล้อมทุกประเภทซึ่งสามารถเอาจุดเด่นและจุดอ่อนมาใช้ประโยชน์

เข้าบริหารจัดการที่สร้างสรรค์ได้เป็นอย่างดี (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2540) ถือได้ว่าหัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นกุญแจของความร่วมมือและประสานงานของเจ้าหน้าที่ระดับต่างๆทั้งในแผนก และนอกแผนกของโรงพยาบาลตลอดจนผู้ป่วย และญาติ หัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นผู้บริหารระดับต้นที่ต้องรับผิดชอบในการบริหารงานในหอผู้ป่วย เป็นผู้ที่สามารถควบคุมกิจกรรมต่างๆ ขององค์การให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด เป็นผู้ที่ทำหน้าที่ดูแลให้บุคลากรในหอผู้ป่วย ได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยอย่างมีคุณภาพ อันเป็นเป้าหมายสำคัญขององค์การพยาบาล สอดคล้องกับ กุลยา ดันติผลลาชีวะ (2545) ที่ได้กล่าวถึงผู้บริหารระดับต้นว่าเป็นตำแหน่งการบริหารจัดการในส่วนที่เล็กที่สุดขององค์การแต่มีความสำคัญมากเปรียบเสมือนรากแก้วที่ให้งานในรายละเอียดไปสู่เป้าหมายขององค์การ ความสำเร็จของการบริหารจะเกิดขึ้นเมื่อมีการเตรียมตัว เตรียมใจ และเตรียมการ

ในการที่จะทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อที่จะนำไปใช้ในการบริหารงานในหน่วยงานจำเป็นต้องมีการพัฒนาเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย ศิริพร ดันติพุลวินัย (2538) พบว่าความสำเร็จในธุรกิจใดๆ ต้องอาศัยมาตรฐานสูงเยี่ยม 2 ประการ คือคุณภาพของผลิตภัณฑ์ต้องเยี่ยม (Product) และคุณภาพของบุคลากรก็ต้องเยี่ยมเช่นเดียวกัน ดังนั้นองค์การใดที่ปรารถนาจะสร้างงานให้ได้ถึงคุณภาพ และการบริการที่ประทับใจต้องมีการพัฒนาปรับปรุงบุคลากรอย่างต่อเนื่องทางด้านส่วนตัว (Personal qualities) และเทคนิคการปฏิบัติ (Technical know – how) และนอกจากนี้ ผู้บริหารองค์การจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนหรือปรับปรุงการบริหารงานในองค์การให้ทันสมัยและมีคุณภาพ สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนาคือคุณภาพของบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ (Human resource) ให้เป็นบุคคลซึ่งมีความพร้อม มีความจริงใจ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การหรือเป็นบุคคลในองค์การที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ (สมชาย หิรัญกิตติ, 2542) ซึ่งสุลักษณ์ มีชูทรัพย์ (2539) เชื่อว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่เพิ่มความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถของบุคคล (Capacity) ตลอดจนเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การพัฒนาบุคลากรอาจจะกระทำโดยกิจกรรม 3 อย่างคือ การศึกษา (Education) การฝึกอบรม (Training) หรือโดยการพัฒนา (Development) (ยุวดี ศรีธรรมรัฐ, 2541) ซึ่งในแต่ละกิจกรรมมีจุดเน้นในการพัฒนาบุคลากรที่ต่างกันคือ หากพัฒนาบุคลากรโดยกิจกรรมการศึกษา จะเน้นที่ตัวบุคคลโดยมุ่งสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่จะเป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตและความรู้ความชำนาญเฉพาะสาขา ที่สามารถนำติดตัวไปประกอบอาชีพหรือเป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในอนาคต ส่วนการพัฒนาบุคลากรโดยกิจกรรมการฝึกอบรมจะเน้นที่คน หรือ กิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งที่ต้องปฏิบัติโดยเฉพาะวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมมักเกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาใน

การทำงานของบุคลากรในขณะนั้น การพัฒนาบุคลากรโดยกิจกรรมการพัฒนาจะเน้นทั้งที่ตัวบุคคล องค์การและสังคมพร้อมๆกัน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะสร้างความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จร่วมกันในการพัฒนาหัวหน้าหรือผู้ปวยให้มีความรู้ในเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความเหมาะสมในการพัฒนาโดยกิจกรรมการฝึกอบรมเนื่องจากต้องการเน้นให้หัวหน้าหรือผู้ปวย มีความรู้ในเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อที่จะนำไปใช้ในการบริหารงานในหน่วยงานของตนเองได้ ในการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรม ตามแนวคิดของ Dessler (2000) ประกอบด้วยขั้นตอน 5 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นวิเคราะห์ความต้องการ (Need analysis) 2) ขั้นการออกแบบเนื้อหาที่จะสอน (Instructional design) 3) ขั้นทำให้เกิดความเที่ยงตรง (Validation) 4) ขั้นปฏิบัติ (Implementation) 5) ขั้นประเมินผล และติดตามผล (Evaluation and follow – up) ในการจัดการฝึกอบรม การเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรมให้เหมาะสมต้องคำนึงถึงลักษณะเนื้อหาวิชาการที่จะนำมาฝึกอบรม ขนาดของกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม ความรู้พื้นฐาน ความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน เวลา อุปกรณ์มีพอ และสะดวกที่จะจัดหามาใช้หรือไม่ เพื่อที่จะทำให้การฝึกอบรมบรรลุถึงจุดมุ่งหมายได้

โรงพยาบาลชุมพรเป็นโรงพยาบาลทั่วไป ขนาด 509 เตียง มีเป้าหมายการได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation) ในปี 2546 ในขณะนี้โรงพยาบาลกำลังพัฒนาโรงพยาบาลในทุกด้าน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะหัวหน้าหรือผู้ปวยซึ่งเป็นบุคคลสำคัญที่จะเป็นผู้นำผู้ได้บังคับบัญชาให้เกิดการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หัวหน้าหรือผู้ปวยต้องใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ ในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา จากการสำรวจความต้องการ และความจำเป็นในการฝึกอบรมทางด้านบริหารของหัวหน้าหรือผู้ปวย โรงพยาบาลชุมพร จำนวน 18 คน พบว่าหัวหน้าหรือผู้ปวยมีความต้องการ การฝึกอบรมในเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Likert (1967) ; Nakata & Saylor (1994); Moss & Rowles (1997) ที่พบว่ารูปแบบการบริหารที่เหมาะสมกับยุคการเปลี่ยนแปลง มีการกระจายอำนาจในยุคนี้ และเป็นรูปแบบการบริหารที่พยาบาลประจำการมีความต้องการมากที่สุดคือการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative management)

จากสภาพดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงได้จัดโครงการฝึกอบรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม สำหรับหัวหน้าหรือผู้ปวย เพื่อให้หัวหน้าหรือผู้ปวยมีความรู้ ทักษะในการบริหารแบบมีส่วนร่วม เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และทัศนคติ เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ มีศักยภาพ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างเพียงพอ ที่จะสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบัน เป็นกำลังสำคัญในการบริหาร และการพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เกิดความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ สร้างความก้าวหน้าแก่ตนเอง องค์การ และวิชาชีพ

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อเปรียบเทียบความรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย เรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม ก่อนและหลังเข้าโครงการอบรม
2. เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติบทบาทการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ก่อนและหลังเข้าโครงการอบรม

คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา

หลักสูตรการฝึกอบรม เรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีแบบแผน สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดการพัฒนาความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ตามขั้นตอนการจัดอบรม คือการประเมินความต้องการในการเรียนรู้ การกำหนดเป้าหมายของการเรียนรู้ การสร้างหลักสูตร ดำเนินการเรียนการสอนตามหลักสูตร และการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ในด้านความรู้ และการปฏิบัติที่เปลี่ยนแปลงหลังการเข้าร่วมกิจกรรม โดยมีเนื้อหาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในเรื่อง ความหมาย แนวคิด ความสำคัญ รูปแบบของการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประโยชน์ และอุปสรรค มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีส่วนร่วมในการคิด การตัดสินใจในงาน การดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ตามแนวคิดการปฏิบัติบทบาทการบริหารแบบมีส่วนร่วมสำหรับผู้บริหารของ Australian Institute of Management : AIM (1991) ซึ่งประกอบด้วย 1) การส่งเสริมการติดต่อสื่อสาร 2) การสนับสนุนในการตั้งเป้าหมายและการดำเนินการให้ไปถึงเป้าหมาย 3) การทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่าในตนเองและให้โอกาสริเริ่มการแก้ปัญหา 4) การให้ผลตอบแทนและการชื่นชมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

1) **การส่งเสริมการติดต่อสื่อสาร** หมายถึง เนื้อหา/กิจกรรมที่ผู้ดำเนินโครงการให้ความรู้ในการอบรม เพื่อให้หัวหน้าหอผู้ป่วยเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของหน่วยงาน ทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีการปรึกษาหารือ การตกลงเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร ซึ่งข้อมูลต้องตรงประเด็น มีความสม่ำเสมอ ชัดเจน เข้าใจได้ มีการติดต่อชนิด จากบนลงล่าง จากล่างขึ้นบน วิธีการสื่อสารอยู่ในรูปแบบต่างๆ เช่น การรายงาน การติดต่อ ประกาศ การประชุม การแจ้งให้ทราบ

2) **การสนับสนุนในการตั้งเป้าหมายและการดำเนินการให้ไปถึงเป้าหมาย** หมายถึง เนื้อหา / กิจกรรมที่ผู้ดำเนินโครงการให้ความรู้ในการอบรมเพื่อให้หัวหน้าหอผู้ป่วยเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าร่วมกิจกรรมในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับ

เป้าหมายของหน่วยงาน และร่วมตั้งเกณฑ์การวัดความสำเร็จของเป้าหมาย วางแผนการปฏิบัติงาน และเลือกกิจกรรมในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยให้การชี้แนะ ให้คำปรึกษา และอำนวยความสะดวกเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

3) การทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่าในตนเองและให้โอกาสริเริ่มการแก้ปัญหา หมายถึง เนื้อหา / กิจกรรมผู้ดำเนินโครงการให้ความรู้ในการอบรมเพื่อให้หัวหน้าหอผู้ป่วย ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชา รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเข้มแข็ง และมีความสามารถเพียงพอในการกระทำสิ่งต่างๆ มีความภูมิใจในตนเอง และการให้โอกาสให้มีส่วนร่วมในการคิด วางแผน และดำเนินการแก้ไขปัญหา

4) การให้ผลตอบแทนและการชื่นชมการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา หมายถึง เนื้อหา / กิจกรรมที่ผู้ดำเนินโครงการให้ความรู้ในการอบรมเพื่อให้หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงต่อผู้ได้บังคับบัญชา เมื่อประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เช่น มีระบบการให้รางวัล การประกาศยกย่อง ชื่นชมในความสำเร็จของผู้ได้บังคับบัญชา

หัวหน้าหอผู้ป่วย หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน ซึ่งประกอบด้วย งานห้องคลอด หน่วยอภิบาลทารกแรกคลอด หอผู้ป่วยนรีเวช หอผู้ป่วยหลังคลอด หอผู้ป่วยศัลยกรรมชาย หอผู้ป่วยศัลยกรรมอุบัติเหตุ หอผู้ป่วยศัลยกรรมกระดูก หอผู้ป่วยพิเศษศัลยกรรม หอผู้ป่วยอายุรกรรมชาย หอผู้ป่วยอายุรกรรมหญิง หอผู้ป่วยศัลยกรรมหญิง หอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม หอผู้ป่วยหนัก หอผู้ป่วยพิเศษสงฆ์ หอผู้ป่วยพิเศษเฉลิมพระเกียรติ งานผู้ป่วยนอก งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน งานห้องผ่าตัด งานวิสัญญีพยาบาล

พยาบาลประจำการ หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชนและปฏิบัติงานร่วมกับหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เข้าโครงการอบรมเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี

ความรู้เรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ความเข้าใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย ความหมาย แนวคิด ความสำคัญ รูปแบบของการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมประโยชน์ อุปสรรค จากการศึกษาค้นคว้าของผู้ศึกษา และบทบาทของผู้บริหารในการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามแนวคิดของ AIM (1991)

การปฏิบัติบทบาทการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของหัวหน้าหอผู้ป่วย หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการ ที่มีต่อพฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในการแสดงออกถึงการให้

ความรู้ ของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการปฏิบัติกิจกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมในหอผู้ป่วย ตามแนวคิดการปฏิบัติบทบาทการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของ AIM (1991) ประเมินโดยแบบสอบถามการปฏิบัติบทบาทการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งประกอบด้วย

1) การส่งเสริมการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการต่อพฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชารับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของหน่วยงาน ทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีการปรึกษาหารือ การตกลงเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร ซึ่งข้อมูลต้องตรงประเด็น มีความสม่ำเสมอ ชัดเจน เข้าใจได้ มีการติดต่อชนิดจากบนลงล่างและจากล่างขึ้นบน วิธีการสื่อสารอยู่ในรูปแบบต่างๆ เช่น การรายงาน การตีตประกาศ การประชุม การแจ้งให้ทราบ การติดต่อทางการสื่อสารต่างๆ

2) การสนับสนุนในการตั้งเป้าหมายและการดำเนินการให้ไปถึงเป้าหมาย หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการต่อพฤติกรรมที่หัวหน้าหอผู้ป่วยเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน และร่วมกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

3) การทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่าในตนเองและให้โอกาสริเริ่มการแก้ปัญหา หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการต่อพฤติกรรมที่หัวหน้าหอผู้ป่วย ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชา รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเข้มแข็ง และมีความสามารถเพียงพอในการกระทำสิ่งต่างๆ มีความภูมิใจในตนเอง และการให้โอกาสให้มีส่วนร่วมในการริเริ่มแก้ปัญหา

4) การให้ผลตอบแทนและการชื่นชมการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการต่อพฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่แสดงต่อผู้ได้บังคับบัญชา เมื่อประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เช่น มีระบบการให้รางวัล การประกาศยกย่องชื่นชมในความสำเร็จของผู้ได้บังคับบัญชา

ขอบเขตการดำเนินงาน

การดำเนินโครงการนี้เป็นการพัฒนาหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยวิธีการฝึกอบรม ในเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามหลักสูตรการฝึกอบรมที่ผู้ดำเนินโครงการจัดทำขึ้นสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมพร กลุ่มเป้าหมายเป็นพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมพร

กลุ่มเป้าหมาย

หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมพร ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 19 คน

ระยะเวลาดำเนินการ

ตั้งแต่เดือน ตุลาคม 2545 - เดือน มีนาคม 2546

แบ่งการดำเนินการเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะเตรียมการ ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2545 - 17 กุมภาพันธ์ 2546

ระยะดำเนินโครงการ ตั้งแต่ 18 กุมภาพันธ์ 2546 - 16 มีนาคม 2546

ระยะประเมินผล ตั้งแต่ 19 มีนาคม - 31 มีนาคม 2546

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ผ่านการอบรมมีความมั่นใจในการบริหารงานด้วยวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม และนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กร
2. หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ผ่านการอบรมมีความพร้อมในภาวะความเป็นผู้นำ และรู้จักตนเอง
3. หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ผ่านการอบรมและบุคลากรในหน่วยงานมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างกัน