



แบบบันทึกการเพิ่มพูนทักษะปฏิบัติการพยาบาล (Faculty practice) ของอาจารย์พยาบาล
ประจำปีการศึกษา 2565
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี

1. ชื่อ - สกุล นางสาววิวรรรณ เกิดทอง ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการสอน)
2. สาขาวิชา การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ
3. หอผู้ป่วย/แผนก ฝ่ายการพยาบาล
โรงพยาบาล/หน่วยบริการสุขภาพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนิคมสร้างตนเองขุนทะเล
ศูนย์บริการสาธารณสุขเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี (บึงขุนทะเล)
โรงพยาบาลกาญจนดิษฐ์
โรงพยาบาลท่าฉาง
4. ภาคการศึกษาที่ 1-3
5. สอดคล้องกับรายวิชาที่ดำเนินการสอนในปีการศึกษา 2565 คือ รายวิชาการบริหารและแนวโน้มวิชาชีพการพยาบาล
6. สรุปรูปแบบการทำ Faculty practice ของอาจารย์พยาบาล
 - () 1. ทำงานร่วมกับ APN/พยาบาลผู้ชำนาญการขึ้นไป มี case load ในคลินิกการพยาบาล
 - (✓) 2. ทำงานร่วมกับผู้บริหารในการพัฒนารูปแบบบริหารพยาบาล คุณภาพงานบริการพยาบาล เพื่อผู้รับบริการกลุ่มเป้าหมาย หรือการพัฒนาบุคลากร/กำลังคน
 - () 3. ทำงานร่วมกับ APN/พยาบาลผู้ชำนาญการขึ้นไป ทำวิจัย ใช้ผลงานวิจัย พัฒนาแนวปฏิบัติทางการพยาบาล หรือพัฒนาความรู้จากกรณีศึกษาในสถานการณ์จริง
 - () 4. สร้างความรู้จากการปฏิบัติและการวิจัย ตีพิมพ์ผลงานวิชาการร่วมกับฝ่ายการพยาบาล เป็นต้น
 - () 5. Individual Development Plan (IDP) ของอาจารย์แต่ละท่านที่สามารถออกแบบการเพิ่มพูนประสบการณ์การปฏิบัติการพยาบาลเฉพาะผู้ป่วยที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย

7. รายงานกิจกรรมเพิ่มพูนทักษะปฏิบัติการพยาบาล (Faculty practice) ของอาจารย์พยาบาล

วัตถุประสงค์/ เป้าหมายของการ สร้างความเชี่ยวชาญ ของอาจารย์	หอผู้ป่วย/ แผนก	รายชื่อ APN/ พยาบาล ผู้ชำนาญการขึ้น ไป ที่ร่วมงาน	รายละเอียดตารางการทำงาน	จำนวน ชั่วโมง	ดัชนีชี้วัด ความสำเร็จ (ผลผลิต/ผลลัพธ์ ทางคลินิกที่ คาดหวัง)	ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น	แผนการดำเนินการ ในปีการศึกษาถัดไป
1. เพื่อศึกษาการบริหารการพยาบาลของสถานบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิร่วมกับผู้บริหารการพยาบาล	1.รพ.สต นิคมสร้างตนเอง ขุนทะเล 2.ศูนย์บริการสาธารณสุขเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี (บึงขุนทะเล) 3.รพ.กาญจนดิษฐ์ 4.รพ.ท่าฉาง	1.นางพัชรี คงพันธ์ 2.นางณิศาชล นาคกุล 3.นางดวงจันทร์ กอธวัช 4.นางสุภาวรินทร์ เทพนวล	19 สิงหาคม 2565 (08.00-16.00น.) 1 กันยายน 2565 (08.00-16.00น.) 9 กันยายน 2565 (08.00-16.00น.) 19 กันยายน 2565 (08.00-16.00น.) 1. ปฏิบัติทักษะการบริหารการพยาบาลร่วมกับหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล ด้วยการวิเคราะห์สภาพการ บริหารการพยาบาล รูปแบบและวิธีการบริหารการพยาบาล ปัญหาอุปสรรค และการดำเนินการ ณ ปัจจุบัน	28	1. สรุปผลรูปแบบการบริหารการพยาบาลของผู้บริหารการพยาบาลในสถานบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ	1.ผู้บริหารการพยาบาลใช้ทฤษฎีการบริหาร 4 M และกระบวนการบริหารในการบริหารการพยาบาล คือ POSDCORB และได้นำเทคนิคทางการบริหารมาใช้ในการบริหารงานเช่น การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนถ่ายทอดสู่หน่วยงาน/ทีมได้ เน้นการทำงานเป็นทีม มีทักษะการสื่อสารที่ดี เป็นมิตร สามารถประสานและทำงานร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ ได้ มีการตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณและสามารถบริหารความขัดแย้งโดย win-win ทั้งสองฝ่าย	ดำเนินการพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนทางการพยาบาลเพื่อเพิ่มคุณภาพการ จัด บ ริ ก า ร ข อ ง ร ो ง พ ย า บ า ล ก า จ ุ ณ ดิ ช ุ ร ุ
2. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาของการบริหารการพยาบาลของโรงพยาบาลกาญจนดิษฐ์ร่วมกับผู้บริหารการพยาบาล	รพ.กาญจนดิษฐ์	นางดวงจันทร์ กอธวัช	22 กันยายน 2565 (08.00-16.00น.) 23 กันยายน 2565 (08.00-16.00น.) 31 ตุลาคม 2565 (08.00-16.00น.) 1 พฤศจิกายน 2565 (08.00-16.00น.) 2. ปฏิบัติทักษะการบริหารการพยาบาล ด้วยการวิเคราะห์ปัญหาของการบริหารการพยาบาลของโรงพยาบาลกาญจนดิษฐ์ ร่วมกับหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล โดยใช้กระบวนการบริหาร และการระบุปัญหาของการปฏิบัติหน้าที่/การพยาบาล	28	2.ปัญหาของการบริหารการพยาบาลของโรงพยาบาลของโรงพยาบาลกาญจนดิษฐ์	2.ปัญหาของการบริหารการพยาบาลของโรงพยาบาลกาญจนดิษฐ์มี 3 ประเด็น ได้แก่ 2.1การบริหารทรัพยากรบุคคล (การมีบุคลากรไม่เพียงพอกับภาระงาน การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่เพียงพอในการปฏิบัติงานและสามารถทำงานคุณภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ) 2.2 การนิเทศงานพยาบาลวิชาชีพประจำหอผู้ป่วยใน 2.3 การบริหารความขัดแย้งในองค์กรพยาบาล	

วัตถุประสงค์/ เป้าหมายของการ สร้างความเชี่ยวชาญ ของอาจารย์	หอผู้ป่วย/ แผนก	รายชื่อ APN/ พยาบาล ผู้ชำนาญการขึ้น ไป ที่ร่วมงาน	รายละเอียดตารางการทำงาน	จำนวน ชั่วโมง	ดัชนีชี้วัด ความสำเร็จ (ผลผลิต/ผลลัพธ์ ทางคลินิกที่ คาดหวัง)	ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น	แผนการดำเนินการ ในปีการศึกษาถัดไป
			<p>3. เข้าร่วมทีม การพยาบาล สังเกตการณ์ และมีส่วนร่วมในกิจ กรรมการบริหารการพยาบาล</p> <p>4. ปฏิบัติทักษะการบริหารการ พยาบาล โดยการรวบรวมข้อมูล ปัญหา/ความต้องการของรูปแบบ/การ บริหารทรัพยากรบุคคล ร่วมกับ หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล และ ผู้บริหารด้านการพยาบาล</p>				
<p>3. พัฒนารูปแบบและ วิธีการบริหารการ พยาบาลเหมาะสม ตามบริบทของ โรงพยาบาลกาญจน ดิษฐ์ร่วมกับผู้บริหาร การพยาบาล</p>	<p>รพ.กาญจน ดิษฐ์</p>	<p>นางดวงจันทร์ กอธวิษ</p>	<p>2 พฤศจิกายน 2565 (08.00-16.00น.) 3 พฤศจิกายน 2565 (08.00-16.00น.) 4 พฤศจิกายน 2565 (08.00-16.00น.) 10 พฤศจิกายน 2565 (08.00-16.00น.) 5. ปฏิบัติทักษะการบริหารการ พยาบาลร่วมกับหัวหน้ากลุ่มงานการ พยาบาล และผู้บริหารด้านการ พยาบาล ด้วยการทบทวนวรรณกรรม ของรูปแบบและวิธีการบริหารการ พยาบาล ที่เหมาะสมกับบริบทของ โรงพยาบาลกาญจนดิษฐ์</p> <p>6. พัฒนารูปแบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลกาญจน ดิษฐ์</p> <p>7. นำเสนอรูปแบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล แก่หัวหน้ากลุ่มงาน การพยาบาลและหัวหน้าหอผู้ป่วย</p>	<p>28</p>	<p>3.รูปแบบ/วิธีการ บริหารการ พยาบาลเพื่อเพิ่ม คุณภาพการ พยาบาลของ โรงพยาบาลกาญ จนดิษฐ์</p>	<p>3.รูปแบบ/วิธีการบริหารการพยาบาล เพื่อเพิ่มคุณภาพการพยาบาลของสถาน บริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ในประเด็น การบริหารทรัพยากรบุคคล คือ การ พัฒนาระบบการบริหารกำลังคนทางการ พยาบาลเพื่อเพิ่มคุณภาพการจัดบริการ ของโรงพยาบาลกาญจนดิษฐ์ ประกอบด้วย</p> <p>3.1จัดทำแผนพัฒนาระบบบริหาร กำลังคน</p> <p>3.1.1ประเมินสถานการณ์การบริหาร กำลังคนทางการพยาบาล</p> <p>3.1.2 กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้าน การบริหารกำลังคน</p> <p>3.1.3 กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ด้านการบริหารกำลังคนและตัวชี้วัดผล</p>	

วัตถุประสงค์/ เป้าหมายของการ สร้างความเชี่ยวชาญ ของอาจารย์	หอผู้ป่วย/ แผนก	รายชื่อ APN/ พยาบาล ผู้ชำนาญการขึ้น ไป ที่ร่วมงาน	รายละเอียดตารางการทำงาน	จำนวน ชั่วโมง	ดัชนีชี้วัด ความสำเร็จ (ผลผลิต/ผลลัพธ์ ทางคลินิกที่ คาดหวัง)	ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น	แผนการดำเนินการ ในปีการศึกษาถัดไป
			8. ปฏิบัติทักษะการบริหารการ พยาบาลร่วมกับหัวหน้ากลุ่มงานการ พยาบาล และผู้บริหารด้านการ พยาบาลด้วยการนำรูปแบบการพัฒนาระบบ การบริหารกำลังคนทางการพยาบาลเพื่อเพิ่ม คุณภาพการ จัดบริการ ของโรงพยาบาลกาญจน ดิษฐ์ ไปใช้ในการดำเนินการ			<p>การปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์</p> <p>3.2 เสนอแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการประจำปีต่อคณะกรรมการของโรงพยาบาล</p> <p>3.3 ดำเนินกิจกรรม/โครงการตามแผน</p> <p>3.4 ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาระบบบริหารกำลังคนทางการพยาบาล</p> <p>4. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล และหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนทางการพยาบาลเพื่อเพิ่มคุณภาพการจัดบริการ ที่ช่วยทำให้การพัฒนากำลังคนของโรงพยาบาลมีรูปแบบที่ชัดเจน และส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการของผู้บริการ</p> <p>5. พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนทางการพยาบาล</p> <p>6. ผู้รับบริการพึงพอใจต่อการให้บริการของพยาบาลวิชาชีพ</p>	

8.แผนการนำผลจากการเพิ่มพูนทักษะปฏิบัติการพยาบาล (Faculty practice) ของอาจารย์พยาบาล ประจำปีการศึกษา 2565 ไปใช้ในปีการศึกษา 2566

8.1 รายวิชาปีการศึกษา 2566 ที่จะนำไปใช้ รายวิชาการบริหารและแนวโน้มวิชาชีพการพยาบาล

8.2 ประเด็นที่จะนำไปใช้ การพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนทางการพยาบาล ในเนื้อหา บทที่ 5 การบริหารการพยาบาล (การบริหารหอผู้ป่วย)

ขอรับรองว่าข้อมูลการปฏิบัติการพยาบาลในหน่วยบริการสุขภาพของข้าพเจ้าเป็นความจริงทุกประการ และได้ส่งหลักฐานผลลัพธ์การเพิ่มพูนทักษะปฏิบัติการพยาบาล (Faculty practice) ประกอบแนบมาด้วยแล้ว

ลงชื่อ.....

(นางสาววีรวรรณ เกิดทอง)

อาจารย์ประจำสาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ

ขอรับรองว่านางสาววีรวรรณ เกิดทอง ได้มีการเพิ่มพูนทักษะปฏิบัติการพยาบาล (Faculty practice) ครบถ้วนตามตารางการปฏิบัติงานและครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ลงชื่อ.....

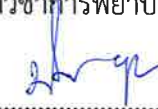
(นางดวงจันทร์ กอธวัช)

หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลกาญจนดิษฐ์

ลงชื่อ.....

(นางสาวจีราพร ทองดี)

หัวหน้าสาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ

ลงชื่อ.....

(นางสาวปราชญาวดี ยมานันตกุล)

รองผู้อำนวยการด้านวิชาการ

ลงชื่อ.....

(นางนงนภัทร รุ่งนุ้ย)

ผู้อำนวยการ

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี

รายงานผลสัมฤทธิ์การไปปฏิบัติการพยาบาล เพิ่มพูนทักษะปฏิบัติการพยาบาล (Faculty practice)
ปีการศึกษา 2565

ตามที่ข้าพเจ้า นางสาววีรวรรณ เกิดทอง ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการสอน) ประจำสาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี ได้ไปปฏิบัติการพยาบาล เพิ่มพูนทักษะปฏิบัติการพยาบาล (Faculty practice) ปีการศึกษา 2565 ณ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลนิคมสร้างตนเองขุนทะเล ศูนย์บริการสาธารณสุขเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี 4 (บึงขุนทะเล)อำเภอเมืองจังหวัดสุราษฎร์ธานี โรงพยาบาลกาญจนดิษฐ์ และโรงพยาบาลท่าฉาง ในประเด็นปฏิบัติทักษะการบริหารการพยาบาลร่วมกับหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล ด้วยการนำรูปแบบการพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนทางการพยาบาลเพื่อเพิ่มคุณภาพการจ้ดบริการ มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาการบริหารการพยาบาลของสถานบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ร่วมกับผู้บริหารการพยาบาล
2. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาของการบริหารการพยาบาลของโรงพยาบาลกาญจนดิษฐ์ร่วมกับผู้บริหารการพยาบาล
3. พัฒนารูปแบบและวิธีการบริหารการพยาบาลเหมาะสมตามบริบทของ โรงพยาบาลกาญจนดิษฐ์ร่วมกับผู้บริหารการพยาบาล

ผลสัมฤทธิ์ดำเนินงานมีดังนี้

1. ประเด็นการศึกษาการบริหารการพยาบาลของสถานบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ร่วมกับผู้บริหารการพยาบาล

1.1 บทบาท/หน้าที่ผู้บริหารการพยาบาล

ผู้บริหารการพยาบาลทำหน้าที่รับนโยบายจากหน่วยงานตามสายบังคับบัญชาเพื่อนำมาใช้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงพยาบาล และกลุ่มการพยาบาล บริหารคน เงิน และของ ที่มีอย่างมีประสิทธิภาพ ประสานงานกับหน่วยงานอื่นทั้งเชิงรับและเชิงรุก จัดบุคลากรให้ตรงกับความสามารถและสมรรถนะ พัฒนาการดำเนินงานคุณภาพ สร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน สร้างสัมพันธภาพที่ดีในทีมสหสาขาวิชาชีพ และชุมชน

1.2 การนำทฤษฎีการบริหารมาใช้ในการบริหารงาน

ผู้บริหารการพยาบาลใช้หลัก 4 M ในการบริหาร ประกอบด้วย คน: บุคลากรต้องมื่ออย่างเพียงพอ สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน เงิน: ฐานะเพียงพอประมาณ ที่มาของเงินในการบริหารงาน ติดตามโครงการตามตัวชี้วัดแผน(ติดตามการใช้เงิน) การมีทรัพยากร: เพียงพอ มีการจัดการที่ดี และใช้กระบวนการบริหารงาน POSDCORB ในการบริหารงาน

1.3 การนำกระบวนการบริหารมาใช้ในการบริหารงาน

1.3.1 การวางแผน

ผู้บริหารการพยาบาลมีทักษะในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ต้องสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์อำเภอ จังหวัด นโยบายของประเทศ โดยการมีข้อมูลที่สำคัญในการจัดทำแผนเช่น ข้อมูลของชุมชน ปัญหาสาธารณสุขของพื้นที่ การจัดทำแผนครอบคลุมถึงแผนงบประมาณ แผนพัฒนาบุคลากร แผนอัตรากำลัง แผนเวชภัณฑ์ และแผนพัฒนาคุณภาพต่างๆ

1.3.2 การจัดการ

การจัดโครงสร้างองค์กรสอดคล้องกับหน่วยงานที่กำกับดูแล เช่น รพ.สต.มี 3 สายงาน ได้แก่ สายบริหาร กลุ่มการพยาบาล และสายส่งเสริม

1.3.3 การบริหารบุคคล

การกำหนดกรอบอัตรากำลังขึ้นกับจำนวนประชากรในพื้นที่ สำหรับหน่วยงานในสังกัดเทศบาล หน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้รับสมัคร การรักษาคณะเน้นการดูแลแบบพี่น้อง สอนงาน มีกิจกรรมร่วมกัน มีการจัดทำแผนการอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับผิดชอบ

1.3.4 การอำนวยความสะดวก

ผู้บริหารการพยาบาล มีการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีการวินิจฉัยสั่งการ นิเทศติดตาม การปฏิบัติงาน และช่วยประสานงานให้เกิดความเข้าใจอันดีในการปฏิบัติงาน

1.4 การนำเทคนิคทางการบริหารมาใช้ในการบริหารงาน

1.4.1 ภาวะผู้นำ

ผู้บริหารการพยาบาลเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เป้าหมายชัดเจน แบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร สร้างทีม รู้จักการประสานงาน มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม รับรู้ปัญหาในแต่ละงาน สร้างภาคีเครือข่าย ชื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบ

1.4.2 การบริหารความขัดแย้ง/การเจรจาต่อรอง

ผู้บริหารการพยาบาลมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน หากพบปัญหาหลายครั้งจะมีการเรียกคุย แก้ไขความขัดแย้ง โดยจะต้องทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึก win-win ทั้งสองฝ่าย หาเป้าหมายร่วมกัน

1.4.3 การตัดสินใจ

ผู้บริหารการพยาบาลยึดกฎระเบียบ ส่งเสริมให้ทีมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตัดสินใจอย่างมี วิจารณญาณ พร้อมรับผลจากการตัดสินใจ มอบอบจในการตัดสินใจ ให้กับหัวหน้างาน/หัวหน้าเวร

1.4.4 การบริหารเวลา

ผู้บริหารการพยาบาลบริหารจัดการงานให้เสร็จตามเวลา ใช้หลัก 3 เหลี่ยมชีวิตที่เกิดความสมดุล ระหว่าง ชีวิตการทำงาน ชีวิตครอบครัว และชีวิตส่วนตัว

1.4.5 หลักธรรมในการบริหารงาน

ผู้บริหารการพยาบาลใช้หลักธรรมในการบริหารงานดังนี้ พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมประจำใจ ในการบริหารงาน คิดว่าผู้ร่วมงานเหมือนญาติมิตร สังคหวัตถุ 4 ยินดีให้บริการ พุดจาไพเราะ หลักธรรมมาภิบาล ชื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ และหลักการครองตน ครองคน และครองงาน

2. วิเคราะห์ปัญหาของการบริหารการพยาบาลของโรงพยาบาลกาญจนดิษฐ์ร่วมกับผู้บริหารการพยาบาล

จากการวิเคราะห์ปัญหาของการบริหารการพยาบาลของโรงพยาบาลกาญจนดิษฐ์ ร่วมกับหัวหน้ากลุ่มงาน การพยาบาล พบว่ามีปัญหาปัญหาของการบริหารการพยาบาลของโรงพยาบาลกาญจนดิษฐ์มี 3 ประเด็น ได้แก่

2.1 การบริหารทรัพยากรบุคคล

2.2 การนิเทศงานพยาบาลวิชาชีพประจำหอผู้ป่วยใน

2.3 การบริหารความขัดแย้งในองค์กรพยาบาล

โดยผู้ศึกษาสนใจในประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลในประเด็นการพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนทางการพยาบาลเพื่อเพิ่มคุณภาพการให้บริการโดยจากการปฏิบัติทักษะการบริหารการพยาบาลร่วมกับหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลพบปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล ในประเด็นการมีบุคลากรไม่เพียงพอกับภาระงาน ส่งผลต่อคุณภาพการบริการ และหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลมีความประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน สามารถทำงานร่วมกับสหสาขาวิชาชีพได้และสามารถทำงานคุณภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. พัฒนารูปแบบและวิธีการบริหารการพยาบาลเหมาะสมตามบริบทของ โรงพยาบาลกาญจนดิษฐ์ ร่วมกับผู้บริหารการพยาบาล

ผู้ศึกษาได้ศึกษารูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่เหมาะสมกับบริบทของโรงพยาบาลกาญจนดิษฐ์ และให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนทางการพยาบาลเพื่อเพิ่มคุณภาพการให้บริการของโรงพยาบาลกาญจนดิษฐ์ โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีเชิงระบบของ Donabedian Model ที่มีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ โครงสร้างที่เป็นเสมือน ปัจจัยนำเข้าของการพัฒนาระบบการบริหารกำลังคน กระบวนการ คือ การพัฒนาระบบบริหารกำลังคนทางการพยาบาลตามแนวทาง HR Scorecard เพื่อช่วยกำหนด ยุทธศาสตร์แนวทางการบริหารกำลังคนของกลุ่มการพยาบาลให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น สามารถนำไปปฏิบัติได้ และผลลัพธ์คือ ผลการเปลี่ยนแปลงด้านคุณภาพการให้บริการ ได้แก่การบริการพยาบาลตามมาตรฐาน ความพึงพอใจของพยาบาลและผู้รับบริการ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. จัดทำแผนพัฒนาระบบบริหารกำลังคน โดยการให้ความรู้ผู้บริหารการพยาบาลเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารกำลังคน ตามแนวทาง HR Scorecard (การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล) พร้อมประเมินสมรรถนะการบริหารกำลังคนทางการพยาบาลของกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาล

โดยกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประกอบด้วย มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

1. นโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านทรัพยากรบุคคล
2. การวางแผนและบริหารกำลังคน
3. การบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีทักษะและสมรรถนะสูง
4. การสร้าง พัฒนา และสืบทอดตำแหน่ง

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและทันเวลา
2. ระบบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
3. ความคุ้มค่าของค่าใช้จ่ายในกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล
4. เทคโนโลยีเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจ
2. ความพึงพอใจต่อนโยบายมาตรการด้าน HR
3. การเรียนรู้และพัฒนา
4. ระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน

มติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. การตัดสินใจบนหลักความสามารถ หลักคุณธรรมหลักนิติธรรม หลักสิทธิมนุษยชน
2. ความโปร่งใสของกระบวนการ และพร้อมรับการตรวจสอบ

มติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

1. ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระบบงาน
2. สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก
3. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ

2. ประเมินสถานการณ์การบริหารกำลังคนทางการพยาบาล โดยการวิเคราะห์สถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารกำลังคนของกลุ่มการพยาบาล วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค เพื่อให้ทราบความคาดหวังของผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารกำลังคนรวมทั้งพัฒนาแนวทางการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ นโยบาย เป้าหมาย ของกลุ่มการพยาบาล ด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus group)

3. กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารกำลังคนโดยนำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 2 พิจารณาร่วมกับทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนบริหารกำลังคนของกลุ่มการพยาบาล ให้มีความสอดคล้องและสนับสนุนต่อการบรรลุยุทธศาสตร์ของกลุ่มการพยาบาล

4. กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารกำลังคนและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

5. เสนอแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการประจำปีต่อคณะกรรมการของโรงพยาบาล
6. ดำเนินกิจกรรม/โครงการตามแผน
7. ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาระบบบริหารกำลังคนทางการพยาบาลในทุกเดือน/ทุกไตรมาส

จากการให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนทางการพยาบาลเพื่อเพิ่มคุณภาพการจัดบริการ หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนทางการพยาบาล ที่ช่วยทำให้การพัฒนากำลังคนของโรงพยาบาลมีรูปแบบที่ชัดเจน และส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการของผู้บริการ เมื่อกลุ่มงานการพยาบาลได้ดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนทางการพยาบาลส่งผลให้ผู้รับบริการพึงพอใจต่อการให้บริการของพยาบาลวิชาชีพ