

ศุภาพ ประพันธ์. 2548. การบริหารความขัดแย้งของคณะกรรมการบริหาร ในโรงพยาบาลชุมชน

จังหวัดขอนแก่น. วิทยาลัยนพนธ์ปริญญาสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธาณสุข

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. [ISBN 974 – 666 – 785 - 8]

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : อาจารย์ ดร. ประจักษ์ บัวผัน, นายสุทิน ชนะบุญ

บทคัดย่อ

170926

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวางมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการบริหารความขัดแย้งและศึกษาถึงปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลและบรรยากาศองค์การที่มีผลและร่วมกันทำนายนายการบริหารความขัดแย้งของคณะกรรมการบริหาร โรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดขอนแก่น ทำการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบจำนวน 149 คน โดยต้องเป็นคณะกรรมการบริหาร โรงพยาบาลชุมชนมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, ค่ามัธยฐาน, t – test , One – way ANOVA, สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ( Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient ) และใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน ( Stepwise multiple Regression Analysis ) ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการบริหารความขัดแย้งของคณะกรรมการบริหาร โรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ระดับการบริหารความขัดแย้งที่อยู่ในระดับสูงคือ การป้องกันปัญหาความขัดแย้งรองลงมาคือการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งส่วนการกระตุ้นความขัดแย้งที่สร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ด้านตำแหน่ง แผนกที่ปฏิบัติงาน อายุและประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีการบริหารความขัดแย้งที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p - value = 0.007, < 0.001, < 0.001$  และ  $0.009$  ตามลำดับ ) ส่วนคุณลักษณะส่วนบุคคลด้าน เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ที่แตกต่างกันมีการบริหารความขัดแย้งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าอายุและประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งคณะกรรมการบริหาร โรงพยาบาล มีความสัมพันธ์กับการบริหารความขัดแย้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.27$  และ  $0.19$ ) โดยมีค่า

$p - value < 0.001$  และ  $0.009$  ตามลำดับ

3. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การทั้ง 9 มิติ คือมิติด้านการสนับสนุน มิติด้านความอบอุ่น มิติด้านความขัดแย้ง มิติด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มิตีโครงสร้างใน โรงพยาบาล มิติด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติด้านความเสี่ยง มิติด้านความรับผิดชอบและมิตีการให้รางวัลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารความขัดแย้งของคณะกรรมการบริหาร โรงพยาบาลชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.62, 0.61, 0.60, 0.59, 0.53, 0.50, 0.49, 0.48,$  และ  $0.43$  ตามลำดับ) โดยมีค่า  $p - value = < 0.001$  ทุกด้าน

4. ตัวแปรที่สามารถร่วมทำนายนายการบริหารความขัดแย้ง ได้แก่บรรยากาศองค์การมิตีการสนับสนุน บรรยากาศองค์การมิตีความขัดแย้ง อายุและบรรยากาศองค์การมิตีโครงสร้างของโรงพยาบาล สามารถร่วมกัน

**170926**

ทำนายการบริหารความขัดแย้งของคณะกรรมการบริหาร โรงพยาบาลชุมชนได้ร้อยละ 48.6 โดยมีสมการทำนาย คือการบริหารความขัดแย้ง =  $1.476 + 0.188$  (บรรยากาศองค์การมิติด้านการสนับสนุน) +  $0.177$  (บรรยากาศองค์การมิติด้านความขัดแย้ง) +  $0.011$  (อายุ) +  $0.134$  (บรรยากาศองค์การมิติด้านโครงสร้างของโรงพยาบาล)

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย ดังนี้คือ ควรมีการนำปัจจัยด้านอายุและประสบการณ์การทำงาน มาร่วมพิจารณาเพื่อแต่งตั้งบุคลากรเป็นคณะกรรมการบริหาร โรงพยาบาลชุมชนและควรให้พยาบาลวิชาชีพเป็นผู้ประสานงานกันระหว่างหน่วยงานในการบริหารความขัดแย้ง และร่วมอยู่ในคณะกรรมการบริหารมากกว่า ตำแหน่งอื่น รวมทั้งส่งเสริมบรรยากาศองค์การที่ดีให้เกิดขึ้นใน โรงพยาบาลชุมชน โดยเฉพาะมิติด้านการสนับสนุน มิติด้านความขัดแย้งและมิติด้าน โครงสร้างโรงพยาบาล เพื่อให้การบริหารความขัดแย้งเป็น ไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Supap Praphun. 2005. **Conflict Management Of Administrative Committee In Community Hospitals**

**Khon Kaen Province.** Master of Public Health Thesis, Graduate School, Khon Kaen University.

[ISBN 974 – 666 – 785 - 8]

**Thesis Advisors :** Dr. Prachak Bouphan, Mr. Sutin Chanaboon

## ABSTRACT

**170926**

The cross-sectional descriptive study mainly discuss on the committee conflict level management of rural community hospital in KhonKaen province. This study also explains how the committees were affluent by administrative committee's personal emotion and the meeting atmosphere. The committee conflict prediction also includes in this research. There were 149 administrative committees, who had joined the committees more than 1 year, were introduced as the sample of this research. The research data was collected by using the questionnaires which present all required subjective. Data analysis will present the frequency of distribution, percentages, means, median, standard deviation, t – test, one-way ANOVA, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise multiple Regression Analysis. The research results were as follows :

1. The whole conflict management level of administrative committee in community hospital, Khon Kean province was in the high level. Considering aspect by aspect, the conflict management with the high level found were conflict protection and conflict solution whereas creative conflict activation was in the moderate level.

2. Different administrative committee's personality factors all positions, sections, ages, and work experiences led statistic significantly different conflict management ( p – value = 0.007, <0.001, <0.001, and 0.009 in order). Whereas different administrative committee's personality factors all sex, marital status, education, and income led no statistic significantly different conflict management. Ages and work experiences factors of the samples who were the committee of community hospital was statistic significantly related to conflict management (r = 0.27 and 0.19) with p – value < 0.001 and 0.009 in order.

3. All 9 climates organization dimensions; support dimension, worm dimension, conflict dimension, unity dimension, community hospital structure dimension, risk dimension, responsibility dimension, and reward dimension were positive statistic significantly related to conflict management of administrative committee in community hospital (r = 0.62, 0.61, 0.60, 0.59, 0.53, 0.50, 0.49, 0.48, and 0.43 in order) with p – value = < 0.001 in all dimensions.

4. Co – predict factors of conflicts management; support dimension, conflict dimension, community hospital structure dimension (climate organization), age (personality factor) were able to predict conflict management of administrative committee in community hospital with the percentage of 48.6. The predicted equation form was: Conflict management = 1.476 + 0.188 (support dimension) + 0.177 (conflict dimension) + 0.011 (age) + 0.134 (Community hospital structure dimension)

**170926**

According to the research result, administrative committee's age and experience should be significant categories in order to classify the member of the community hospital committees. The nurse should get involve in the conflict management subject among the hospital. And also the nurse should join the management committee more than any other. Moreover, the committee should emphasize the harmony environment of the meeting in order to reduce the conflict. The committee should present in term of supporting environment in both conflict management and the hospital infrastructure to ensure an efficiency of the hospital conflict management.