

## บทคัดย่อ

- ชื่อภาคานิพนธ์ : การมีส่วนร่วมของแพทย์และพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช  
กรมแพทย์ทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ  
ในการพัฒนาคุณภาพหน่วยงานเพื่อมุ่งสู่การรับรองคุณภาพ โรงพยาบาล
- ชื่อผู้เขียน : นาวาอากาศตรีหญิง กมลชนก รักจิตธรรม
- ชื่อปริญญา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)
- ปีการศึกษา : 2544
- 

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาการมีส่วนร่วมของแพทย์และพยาบาล รพ.ภูมิพลอดุลยเดช พอ.บ.นอ. ในการพัฒนาคุณภาพหน่วยงานเพื่อมุ่งสู่การรับรองคุณภาพโรงพยาบาล โดยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของแพทย์และพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พอ.บ.นอ. ในการพัฒนาคุณภาพหน่วยงานเพื่อมุ่งสู่การรับรองคุณภาพโรงพยาบาล

2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพหน่วยงานของแพทย์และพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พอ.บ.นอ.

3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในด้านต่างๆของแพทย์และพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พอ.บ.นอ. ในการพัฒนาหน่วยงานเพื่อมุ่งสู่การรับรองคุณภาพโรงพยาบาล

กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาคือ แพทย์และพยาบาลที่เป็นข้าราชการในสังกัดกองทัพอากาศและปฏิบัติงานที่ รพ.ภูมิพลอดุลยเดช พอ.บ.นอ. จำนวน 282 คน จาก 20 หน่วยงาน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายระดับ ดำเนินการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ SPSS โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน  $t$ -test และ  $F$ -test

(4)

### ผลการศึกษา

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพยาบาล 211 คน เป็นแพทย์ 71 คน เป็นหญิง 112 คน ชาย 70 คน ส่วนใหญ่ร้อยละ 76.2 อายุระหว่าง 30 - 49 ปี อายุราชการส่วนใหญ่ร้อยละ 69.2 อยู่ในช่วง 11 ปีขึ้นไป กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เกือบทั้งหมด ร้อยละ 82.3 ปฏิบัติงานในหน่วยงานรักษาพยาบาล และส่วนใหญ่เกือบทั้งหมดร้อยละ 88.3 มีตำแหน่งในระดับผู้ปฏิบัติงาน

2. แพทย์และพยาบาลมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพหน่วยงานในภาพรวมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานมากที่สุด รองลงมาคือ การยอมรับแนวคิดการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลและน้อยที่สุดคือการปฏิบัติตามขั้นตอนการมีส่วนร่วม

3. เมื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของแพทย์และพยาบาลพบว่า พยาบาลมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพหน่วยงานในภาพรวมและมีการยอมรับแนวคิดการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลมากกว่าแพทย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาและมีการปฏิบัติตามขั้นตอนการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน

4. เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆกับมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพหน่วยงาน พบว่า

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพหน่วยงานของแพทย์และพยาบาล ได้แก่ อายุ อายุราชการ และตำแหน่งในหน่วยงาน ส่วนหน่วยงานที่ปฏิบัติไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพหน่วยงาน

4.2 ปัจจัยด้านข้อมูลข่าวสารที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพหน่วยงานของแพทย์และพยาบาล ได้แก่ การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการอบรมหรือสัมมนา การได้รับการอธิบายหรือชี้แจง และความรู้เรื่องการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล

4.3 ปัจจัยด้านองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพหน่วยงานของแพทย์และพยาบาล ได้แก่ ความเชื่อถือหัวหน้าหน่วยงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้าหน่วยงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความผูกพันองค์กร

(5)

**ข้อเสนอแนะ**

1. จัดให้มีการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลแก่บุคลากรในโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะกับแพทย์ เช่น จัดให้มีการอบรมหรือสัมมนาทั้งในระดับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน โดยเน้นถึงจุดสำคัญในการทำการพัฒนาคือการทำมุ่งเน้นผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง เน้นการทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กร โดยมีการทำงานภายใต้กรอบมาตรฐานหรือคู่มือในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ป่วยจะเป็นผู้กำหนดคุณภาพในการปฏิบัติงาน มีการชี้แจงความก้าวหน้าของกิจกรรมพัฒนาทุกครั้งในที่ประชุมภายในหน่วยงาน พร้อมทั้งสอบถามถึงปัญหาและอุปสรรคในการทำกิจกรรม
2. ผู้บริหารต้องแสดงถึงความจริงใจและมุ่งมั่นในการพัฒนาหน่วยงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนการดำเนินงาน และคอยกำกับดูแลให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนา ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
3. สร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์ที่ดีทั้งภายในและระหว่างหน่วยงาน โดยการทำงานแบบช่วยเหลือและเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน จัดให้มีการพบปะสังสรรค์เป็นครั้งคราว
4. จัดสรรบุคลากรในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม เพื่อไม่ให้กิจกรรมพัฒนาต่าง ๆ มีผลกระทบทางลบต่อการให้บริการผู้ป่วย ซึ่งถือว่ามีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่งในการปฏิบัติงาน
5. นโยบายการพัฒนาต้องชัดเจน และเป็นไปในทิศทางเดียวกันในทุกหน่วยงาน
6. มีการติดต่อประสานงานที่ดี และมีการประชาสัมพันธ์มากขึ้นทั้งภายใน และระหว่างหน่วยงาน
7. จัดเวลาประชุมกลุ่มพัฒนาให้เหมาะสม เพื่อไม่ให้เสียงานประจำ และสมาชิกสามารถประชุมได้ทุกคน
8. สนับสนุนทรัพยากรในการทำงานแก่ผู้ทำกิจกรรมพัฒนา
9. ลดขั้นตอนของระบบราชการลง

## ABSTRACT

**Title of Research Paper** : Medical Staff's Participation in Organization Development Toward Hospital Accreditation at Bhumibol Adulyadej Hospital  
**Author** : Squadron Leader Kamolchanok Rukkittathum  
**Degree** : Master of Arts (Social Development)  
**Year** : 2001

---

This dissertation is a study of medical staff's participation in organization development toward hospital accreditation at Bhumibol Adulyadej Hospital, with the following objectives:

1. to study the levels of medical staff's participation in organization development toward hospital accreditation at Bhumibol Adulyadej Hospital,
2. to compare the levels of participation in organization development between doctors' and nurses',
3. to study factors affecting medical staff's participation in organization development toward hospital accreditation at Bhumibol Adulyadej Hospital.

The sample group were stratified by practiced (doctors and nurses) consists of 282 medical staff members working in 20 different units at Bhumibol Adulyadej Hospital. The data was collected by use of administer questionnaires and processed by the Social Science application program 'SPSS', which is a statistic analysis with results read in terms of percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test.

### Results

1. The sample group is comprised of 211 nurses and 71 doctors, or 212 females and 70 males, aged between 30 and 45 years. 69.2% of the sample group have at least 11 years' working experience, 82.3% work in medical units, and 88.3% are at operational levels.
2. On average, the medical staff's participation in organization development is at a moderate level. The analysis of types of participation shows that the desire to participate ranks the highest, followed by the acceptance of the conception of hospital development and quality

(7)

assurance. At the bottom of the scale is the actual participation in the implementation procedures.

3. Statistically, nurses' participation in organization development and acceptance of the conception of hospital development and quality assurance ranks higher than doctors'. However, both nurses' and doctors' levels of desire to participate are not significantly different.

4. The analysis of factors affecting medical staff's participation in organization development shows that:

4.1 The individual factors which correlate individuals' participation in the development of the medical units are age, years of service, position in the organization, lack of relation between individuals' own working unit and the actual participation in the quality development.

4.2 The factors regarding access to information on the quality development of the medical units are information transfer, training or seminars, and knowledge about hospital development and hospital accreditation.

4.3 The organization factors which correlate individuals' participation in the quality development of the medical units are unit supervisor's credibility, relationships with unit's supervisor, relationships with co-workers, and staff's commitment to the organization.

#### **Suggestions:**

1. The management should ensure continuous distribution of information on hospital development and quality assurance to hospital staff, especially to doctors. An example of information distribution is organizing training or seminars for both managerial and operational staff, with emphasis on critical issues, namely patient-centered policy, teamwork, and staff's participation. This could be accomplished by following the standard guideline defined by the patient. At unit meetings, the latest developments of the activities should be reported, as should problems and obstacles be addressed.

2. The management should show their sincerity and determination to implement the organization development, provide every staff member opportunity to participate in every stage of the process, monitor and control all staff's participation, and motivate and support them by stimulating and maintaining high morale among staff.

(8)

3. The management should create harmony, unity and good relationships both within a unit and among all units. This could be achieved by encouraging staff to support and have empathy toward each other as well as organizing get-together events.

4. The management should assign 'the right man to the right job' to avoid negative impact on customer service, which is considered the most important objective of the operation.

5. The management should institute a good collaboration system as well as better and more public relation activities within and among unit.

6. The organization development policy must be unequivocal and the concordance of all units, action plan to implement the organization policy must be ensured.

7. The working team's meeting should be well schedule so that all participant can onto without disrubtion their obligation to their own unit.

8. Resoures for the development should be amply provided.

9. The bureaucretic red tape should be eliminated.