

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ

แรงงูใจของบุคลากรของศูนย์ป้องกันควบคุมโรค
 มะเร็งจังหวัดลำปางในการพัฒนาคุณภาพโรง
 พยาบาล

ผู้เขียน

นางสาวสุรีย์รัตน์ ยอดคำ

ปริญญา

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

รองศาสตราจารย์ ดร.จักรพันธ์ วงษ์บูรณาวิทย์
 บทคัดย่อ

การศึกษารุ่นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความต้องการแรงงูใจในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรของศูนย์ป้องกันควบคุม โรคมะเร็งจังหวัดลำปาง ในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล เพื่อการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล และเปรียบเทียบความต้องการแรงงูใจตามปัจจัยภูมิหลังของ บุคลากรในศูนย์ป้องกันควบคุม โรคมะเร็งจังหวัดลำปางต่อการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล โดยใช้ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ เจ้าหน้าที่ทุกคน ทุกระดับที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ป้องกันควบคุม โรคมะเร็งจังหวัดลำปาง จำนวน 170 ราย ส่วนการ วิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลข้อมูลนั้น ได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิจัยทาง สังคมศาสตร์ (SPSS) ในการประมวลผล โดยใช้ค่าเฉลี่ยค่าที (T-Test) ค่าเอฟ (F-Test) และการ วิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) สำหรับการทดสอบเพื่อพิสูจน์สมมติฐานและหา ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์

ผลการศึกษาพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 65.3 เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี ร้อยละ 42.9 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 46.5 ปฏิบัติในตำแหน่ง พยาบาล ร้อยละ 21.1 มีตำแหน่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในแผนก ร้อยละ 82.9 และเคยผ่านการ ฝึกอบรมด้านการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลมาแล้ว ร้อยละ 76.5

2. ความต้องการแรงจูงใจของบุคลากรในโรงพยาบาลในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงาน พบว่ามีความต้องการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.747 (SD = 0.72)

3. ความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน จากการมีความผูกพันกับผู้ร่วมปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรในศูนย์ป้องกันควบคุมโรคมะเร็งจังหวัดลำปางมีความต้องการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.983 (SD = 0.76)

4. ความต้องการแรงจูงใจจากภาวะผู้นำ (อำนาจ) เพื่อการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า บุคลากรในศูนย์ป้องกันควบคุมโรคมะเร็งจังหวัดลำปางมีความต้องการในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.391 (SD = 0.91)

จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลตามลำดับได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานจากการมีความผูกพันที่ดีกับผู้ร่วมปฏิบัติงาน แรงจูงใจเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงาน และแรงจูงใจจากภาวะผู้นำ (อำนาจ) ซึ่งมีความแตกต่างกันตามปัจจัยภูมิหลังของบุคคลเช่น เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การฝึกอบรมด้านการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล

Independent Study Title Motivation of Personnel of the Lampang Regional
Cancer Center Towards Hospital Accreditation.

Author Miss Sureerat Yodkome

Degree Master of Public Administration

Independent Study Advisor Associate Professor Dr. Chakrapand Wongburanavart

ABSTRACT

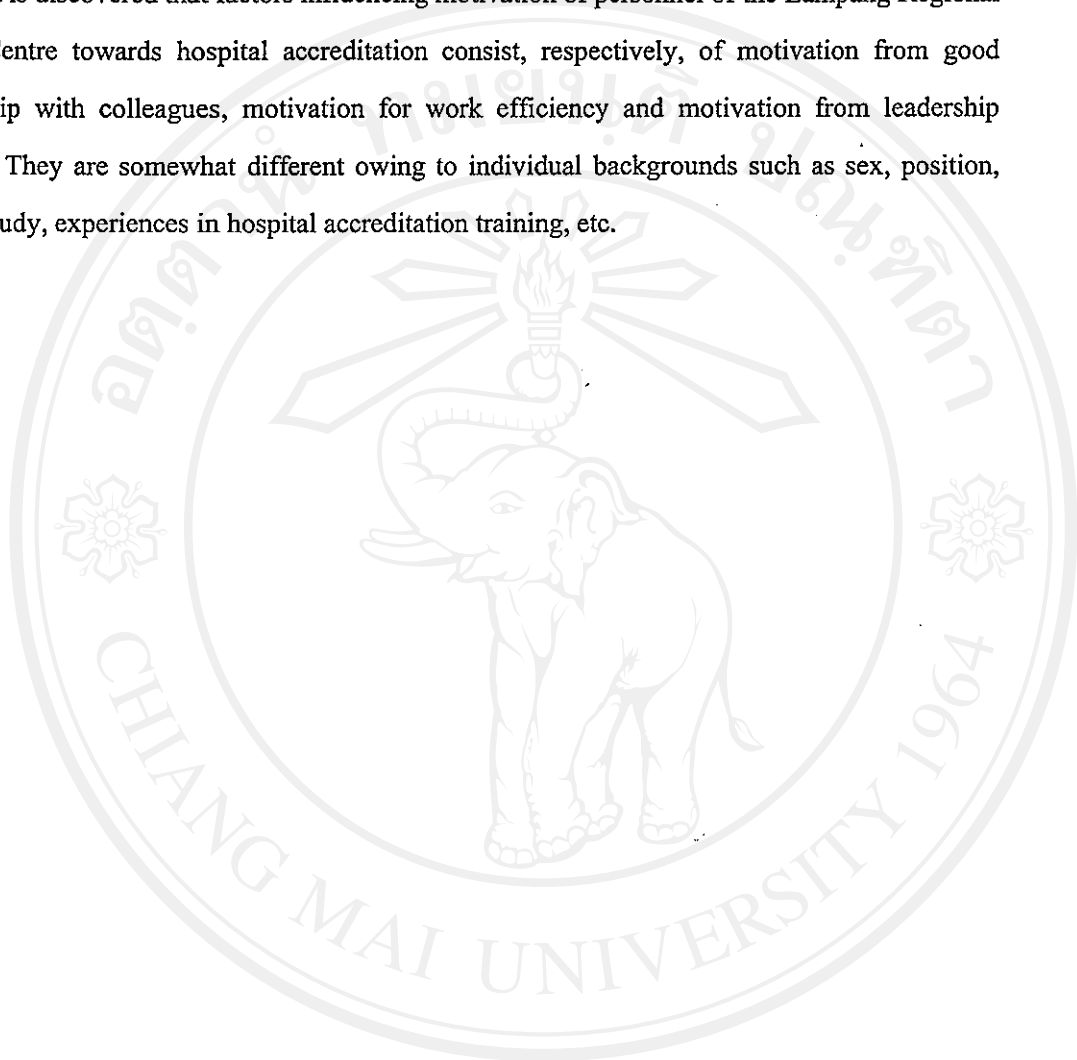
This study is designed to study motivation of personnel of the Lampang Regional Cancer Centre towards hospital accreditation and to compare types of motivation according to the personal background of personnel of the Lampang Regional Cancer Centre towards hospital accreditation. The study data are collected by means of questionnaire administered to sampling units covering 170 officers of all levels, who work in the Lampang Regional Cancer Centre. The data are then analyzed and assessed through the SPSS program, with emphasis on mean, T-Test, F-Test and Analysis of Variance correlation of independent and dependent variables so as to prove the hypothesis. Yet, in data analysis frequency, percentage, and standard deviation are also stressed.

The results of study revealed as follows:

1. The majority (63.5 percent) of respondents are females; 42.9 percent are of 21-30 years; 46.5 percent finish bachelor's degree or equivalent; 21.1 percent work in a nurse position; 82.9 percent are personnel in the same section; and 76.5 percent used to have gone under the Hospital Accreditation training.
2. Motivation of personnel towards hospital accreditation for work efficiency is highly demanded, at mean 3.747 (SD = 0.72)
3. Motivation from colleague relationship for duty performance is highly demanded by the personnel of the Lampang Regional Cancer Centre, at mean 3.893 (SD = 0.76)

4. Motivation from leadership (power) for work efficiency in the hospital is moderately demanded by personnel of the Lamphang Regional Cancer Centre, at mean 3.391 (SD = 0.91)

It is discovered that factors influencing motivation of personnel of the Lamphang Regional Cancer Centre towards hospital accreditation consist, respectively, of motivation from good relationship with colleagues, motivation for work efficiency and motivation from leadership (power). They are somewhat different owing to individual backgrounds such as sex, position, level of study, experiences in hospital accreditation training, etc.



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved