

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ โครงสร้างพื้นฐาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพที่เอื้อต่อการพัฒนา
ศักยภาพของบุคลากรในภาคตะวันออกเฉียง

ผู้เขียน นางสาวสุกัญญา เจริญวิวัฒน์

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การส่งเสริมสุขภาพ)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์มนัส ยอดคำ

ประธานกรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์โสภณ อรุณรัตน์

กรรมการ

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเรื่องโครงสร้างพื้นฐาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพที่เอื้อต่อ
การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในภาคตะวันออกเฉียง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาโครงสร้างพื้นฐาน
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ และศักยภาพของบุคลากรในการดำเนินงาน โรงพยาบาลส่งเสริม
สุขภาพ จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่มีการทำงานที่แตกต่างกัน ได้แก่ โรงพยาบาลศูนย์เจ้าพระยา
อภัยภูเบศร์ โรงพยาบาลเมืองฉะเชิงเทรา และโรงพยาบาลชุมชนอำเภอดม ผู้วิจัยเก็บข้อมูลในช่วง
เดือนกรกฎาคมและสิงหาคม โดยการศึกษาปรากฏการณ์ด้วยตนเองจากการสังเกต การสัมภาษณ์
แบบไม่เป็นทางการ และการสัมภาษณ์เชิงลึกที่ไม่มีโครงสร้างแน่นอน

ผลการวิจัย พบว่า โครงสร้างพื้นฐาน 5 ด้านมีผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรดังนี้
ด้านทรัพยากรบุคคลและวัสดุ เมื่อมีการนำองค์กรและการบริหารที่มีนโยบายเอื้อต่อศักยภาพของ
บุคลากรสามารถทำให้ศักยภาพของบุคลากรมีการเพิ่มคุณค่าและมีความสุขในการทำงาน เกิดการ
ทำงานเป็นทีม ยึดถือเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กร และมีความรับผิดชอบของวิชาชีพ
ด้านที่สองโครงสร้างองค์กร พบว่า โครงสร้างที่เป็นระบบและระบุผู้รับผิดชอบชัดเจนทำให้เกิด
การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการทำงานเป็นทีม ผู้ปฏิบัติมีความรับผิดชอบของวิชาชีพ เช่น
การตัดสินใจบนพื้นฐานของจริยธรรมและมาตรฐานวิชาชีพ การทำงานสามารถเกิดการเคลื่อนตัว
สะดวก และบุคลากรเกิดความสบายใจ ด้านที่สามการบริหารจากการจัดทำแผนงานในการพัฒนา
บุคลากรระดับบริหาร สามารถส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลาง สามารถนำ
องค์ความรู้ของการบริหารและการจัดการไปเพิ่มศักยภาพและสร้างคุณค่า ช่วยในการตัดสินใจ

ที่ถูกต้องและรวดเร็ว และเกิดการทำงานเป็นทีม ด้านที่สี่ด้านนโยบาย การมีนโยบายที่ชัดเจน โดยไม่มุ่งเน้นระบบงานเทคนิคมากเกินไปงานเชิงระบบปรัชญา สามารถเอื้อให้เกิดศักยภาพของบุคลากร โดยความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และมีความสุขในการทำงานสามารถสร้างความยั่งยืนในการทำงาน ด้านที่ห้าภาวะเยียบและสิ่งจูงใจจากระบบการบริหาร กลไกของการกำกับดูแล และติดตามประเมินผลสามารถส่งผลกับศักยภาพของบุคลากรในเรื่องแรงจูงใจ การเพิ่มคุณค่าในตนเอง ทำให้เกิดการตอบสนองการทำงานระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ ดังนั้นโรงพยาบาลควรมีการปรับโครงสร้างพื้นฐานให้เหมาะสมกับบริบทของการเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ เพื่อการพัฒนาและสามารถส่งผลให้เกิดการขับเคลื่อนองค์กรต่อไป

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

Thesis Title

Infrastructure of Health Promoting Hospitals to Facilitate Staff
Capacity Developing in the Eastern Region

Author

Miss Sukanya Charoenwattana

Degree

Master of Education (**Health Promotion**)

Thesis Advisory Committee

Assoc. Prof. Manus Yodcome

Chairperson

Asst. Prof. Sapon Arunrutara

Member

ABSTRACT

The qualitative study for infrastructure of health promoting hospitals to facilitate staff capacity developing in the Eastern Region was objected to determine the infrastructure of health promoting hospitals and to evaluate the facilitating staff capacity. The participants were one which constantly strives to strengthen its capacity (ChaoprayaAphaipubeth Hospital (3rd level), MuangChacheangsao Hospital (2nd level) and Ao-udom Hospital (2nd level). The researcher collected data during July-August. Observed the phenomenon, informal interviewed, and unstructured indepted-interviewed were used.

The results finding the Infrastructure 5 factors were enabling facilitate staff capacity. The first, man and material, showed that leadership & management for the staff capacity were enabling for valuing staff, team work, individual commitment and professional responsibility. The second, infrastructure system that cleared and indicate responsibility were developed staff capacity. The affects were team work, professional responsibility such as ethics of career and professional's standard, work flowed, and valuing staff. The third, administrative for planning and developing staff competence were enabled for young executive. As their knowledge, administration and organization, they increased valuing staff, decision making, and made team work. The fourth, policy, found that policy for structural more than mechanical were enabling staff capacity, valuing staff, work with happiness and sustainable for work. The last, rules and motivation, from managing, mentoring, and evaluating were enabling motivation, valuing staff and leading to interaction during staff and leader. Then, considering and revising for hospital's infrastructure in their contexts will enabling their staff capacity and motivate organization put into sustainable developing.