

การเปรียบเทียบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของ
พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพ

นางสาวปรารถนา หมีแสน



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2542

ISBN 974-334-553-1

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

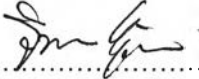
A COMPARISON OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OF NURSING
DEPARTMENTS AS PERCEIVED BY PROFESSIONAL NURSES,
HOSPITAL PARTICIPATED AND NON PARTICIPATED IN
HOSPITAL TOTAL QUALITY MANAGEMENT PROGRAM

Miss Prasdhana Meesan

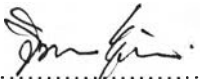
A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Nursing Science in Nursing Administration
Program in Nursing Administration
Faculty of Nursing
Chulalongkorn University
Academic Year 1999
ISBN 974-334-553-1

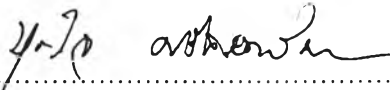
หัวข้อวิทยานิพนธ์ การเปรียบเทียบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายการพยาบาล
ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วม
โครงการพัฒนาคุณภาพ
โดย นางสาวปรารถนา หมีแสน
สาขาวิชา การบริหารการพยาบาล
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บุญใจ ศรีสถิตยัณราภูร

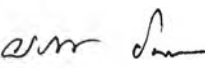
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต


.....คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.จินตนา ยูนิพันธุ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


.....คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.จินตนา ยูนิพันธุ์)


.....อาจารย์ที่ปรึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บุญใจ ศรีสถิตยัณราภูร)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ผจงจิต อินทสุวรรณ)

ปรารภณา หมี่แสน : การเปรียบเทียบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพ

(A COMPARISON OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OF NURSING DEPARTMENTS AS PERCEIVED BY PROFESSIONAL NURSES, HOSPITAL PARTICIPATED AND NON PARTICIPATED IN HOSPITAL TOTAL QUALITY MANAGEMENT PROGRAM) อาจารย์ที่ปรึกษา : ผศ. บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร , 135 หน้า. ISBN 974-334-553-1

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการจัดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายการพยาบาล 2) เปรียบเทียบการจัดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายการพยาบาลระหว่างโรงพยาบาลที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพ 3) เปรียบเทียบการจัดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายการพยาบาลหลังจากเข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพเป็นระยะเวลา 1 ปี 3 ปี และ 6 ปี 4) เปรียบเทียบการจัดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายการพยาบาลระหว่างโรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพกับโรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพและโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 400 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายการพยาบาล ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและทดสอบความเที่ยงด้วยวิธีของครอนบาค มีค่าความเที่ยง .94 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที และสถิติทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1.การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านระบบงานอยู่ในระดับมาก การศึกษา ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร และความสุขสมบูรณ์และความพึงพอใจของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง

2.การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามประเภทของโรงพยาบาลระหว่างโรงพยาบาลที่เข้าร่วมกับไม่เข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพโดยรวมไม่แตกต่างกัน รายด้านระบบงานแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพ 1 ปี 3 ปี และ 6 ปี โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพระหว่างโรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพกับโรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพและเข้าร่วมโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์
สาขาวิชา การบริหารการพยาบาล
ปีการศึกษา 2542

ลายมือชื่อนิสิต..... ปัทมา นันธุ
ลายมือชื่ออาจารย์ปรึกษา..... ศ.ดร. บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม.....

4177569836 : MAJOR NURSING ADMINISTRATION

KEY WORD : HUMAN RESOURCE MANAGEMENT / NURSING DEPARTMENTS / PROFESSIONAL NURSES / TOTAL QUALITY MANAGEMENT

PRASDHANA MEESAN : A COMPARISION OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OF NURSING DEPARTMENTS AS PERCEIVED BY PROFESSIONAL NURSES, HOSPITAL PARTICIPATED AND NON PARTICIPATED IN HOSPITAL TOTAL QUALITY MANAGEMENT PROGRAM. THESIS ADVISOR : ASSIS.PROF.BUNJAI SRISATIDNARAKUL, 135 pp. ISBN 974-334-553-1.

The purposes of this study were 1) to study level human resource management of nursing departments 2) to compare human resource management of nursing departments between hospital participated and non-participated of total quality management 3) to compare human resource management of nursing departments after one year, three years and six years, and 4) to compare human resource management of nursing departments between hospital total quality management program with participated in hospital quality management program and hospital accreditation program. The subjects were 400 professional nurses, selected by multi-stage random sampling. The instrument was human resource management of nursing departments questionnaire. The reliability of the instrument after tested for content validity was .94. The statistics used for data analysis included the mean, standard deviation, t-test and analysis of variance.

The major findings were as follows:

1. Human resource management of nursing departments as perceived by professional nurses in all aspects were at a high level. When each aspect was considered, it was found that the work system was also in the high level! whereas education, training and development, and staff well-being satisfaction were moderate.
2. There was no significant difference in the hospital quality management program when rated by participated and non participated in hospital quality management program. However, it was found that work systems were significantly different at the level of .05.
3. There was no significant difference in human resource management of nursing departments as perceived by professional nurses after one year, three years and six years both in all aspects as well as in each aspect.
4. There was no significant difference in human resource management of nursing departments in the hospital quality management when rated by hospital implementation of total quality management and hospital accreditation program.

ภาควิชา	คณะพยาบาลศาสตร์	ลายมือชื่อนิติ	ปริญญ์ นันท์
สาขาวิชา	การบริหารการพยาบาล	ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา	บุษกร อภิรักษ์
ปีการศึกษา	2542	ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างสูงยิ่งของผู้ช่วยศาสตราจารย์ บุญใจ ศรีสถิตยน์รานุรักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ข้อคิด ให้เวลาให้กำลังใจในการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างใกล้ชิดตลอดเวลาของการทำวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา ขอรกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอรกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. จินตนา ยูนิพันธุ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร. ผจงจิต อินทสุวรรณ์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางด้านสถิติวิจัย ที่กรุณาสละเวลาเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์และให้คำแนะนำเพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์อย่างสูง และขอรกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ได้แก่ รศ.พาริดา อิบราฮิม น.พ.จิรัตม์ ศรีรัตนบัลล์ น.พ.ศุภชัย นาทองไชย คุณเพ็ญจันทร์ แสนประสาน อาจารย์ ดร. สุวพร เข้มเฮง อาจารย์ ร.ต.อ.หญิงดร.ยุพิน อังสุโรจน์ อาจารย์ ดร. ชนกพร จิตปัญญา อาจารย์ ดร.พันธ์ศักดิ์ พลสารมัย และคุณพีไลวรรณ จันทรสุนทร ที่กรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

ขอรกราบขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 24 แห่ง ที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งโรงพยาบาลกำแพงเพชร ที่ผู้วิจัยไปทดลองใช้เครื่องมือวิจัย ขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ให้ทุนสนับสนุนบางส่วนในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

การได้รับความห่วงใย ความเอื้ออาทร การให้กำลังใจ และการให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ นับเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบคุณที่ ๆ เพื่อน ๆ น้อง ๆ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทุกท่าน

ผู้วิจัยขอรกราบขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช น.พ.พงษ์เทพ เทพสมาน หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล คุณแซมซ้อย เงินแย้ม หัวหน้าหอผู้ป่วยหนัก คุณพวงผกา ไทยดำรงค์ และเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราชทุกท่านที่ให้กำลังใจผู้วิจัยเสมอมา

ผู้วิจัยขอโน้มรำลึกถึงพระคุณของบิดา มารดา อันเป็นที่รักยิ่ง คุณพ่อสมนุช หมี่แสน คุณแม่วรรณทอง หมี่แสน และน้อง ๆ ทั้ง 3 คน นักรบ ชายแดน หน้อยเดียว ขอรกราบขอบพระคุณ สำหรับความเอื้ออาทร ห่วงใย ด้วยดีเสมอมา

ปรารธนา หมี่แสน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย.....	6
ขอบเขตการวิจัย.....	9
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	12
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์.....	14
แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพทั้งองค์กร.....	51
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	73
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	78
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	79
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	79
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	86
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	89
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	91
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	93
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	100
สรุปผลการวิจัย.....	101
อภิปรายผล.....	102

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	106
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	106
รายการอ้างอิง.....	108
ภาคผนวก.....	117
ภาคผนวก ก. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	118
ภาคผนวก ข. สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	119
ภาคผนวก ค. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	123
ประวัติผู้วิจัย.....	135

สารบัญญัตินำ

หน้า

ตารางที่		
1	การวิเคราะห์แนวคิดและหลักการ TQM.....	62
2	การพัฒนาคุณภาพบริการตามแนวคิดการจัดการคุณภาพทั้งองค์กร (TQM) ในโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป.....	68
3	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามเขตของโรงพยาบาลและระยะเวลาที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพในโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป.....	84
4	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามเขตของโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปที่ไม่เข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพ.....	85
5	ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม.....	90
6	จำนวนร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล หรือผู้ป่วยที่กำลังปฏิบัติงาน.....	94
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพจำแนกโดยรวมและรายด้าน.....	96
8	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกประเภทโรงพยาบาลระหว่างโรงพยาบาลที่เข้าร่วมกับไม่เข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพ.....	97
9	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระยะเวลาที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพ 1 ปี 3 ปี และ 6 ปี.....	98
10	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพระหว่างโรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพและเข้าร่วมโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพ (TQM,HA) กับโรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพแต่ไม่เข้าร่วมโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพ (TQM, NON HA).....	99