

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (exploration studies) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพร้อมของเจ้าหน้าที่สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุขในการออกสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับรัฐ ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมและระบุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำนายการเปลี่ยนแปลงความพร้อมของเจ้าหน้าที่ในการออกสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับรัฐ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้คือเจ้าหน้าที่ทุกระดับที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์จำนวน 262 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน ณ โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 30 คน คำนวณหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามตามองค์ประกอบคือ ลักษณะบุคลิกภาพ ความรู้ในเรื่องโรงพยาบาลในกำกับรัฐและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ โดยมีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.739 มีค่าความเที่ยงด้านบุคลิกภาพเท่ากับ 0.832 ด้านความรู้เรื่องโรงพยาบาลในกำกับรัฐเท่ากับ 0.62 และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.72 ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการประสานงานกับโรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่างและนำแบบสอบถามไปเก็บด้วยตัวเองและมีบางโรงพยาบาลได้ส่งแบบสอบถามให้ทางไปรษณีย์ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือนมีนาคม - พฤษภาคม 2545 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC คำนวณ ค่าสถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความพร้อมในการออกสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับรัฐ โดยใช้สถิติวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (pearson product moment correlation coefficient) และทำนายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงความพร้อมของเจ้าหน้าที่ในระบบบริหารโรงพยาบาลในกำกับรัฐ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (multiple regression analysis) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงร้อยละ 86.6 และเพศชายร้อยละ 13.40 มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปีมากที่สุด คือร้อยละ 35.9 รองลงมาคืออายุระหว่าง 31 - 40 ปี ร้อยละ 31.3 สมรสแล้วร้อยละ 55.7 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดร้อยละ 58.8 รองลงมาคือปริญญาโทหรือ

สูงกว่า ร้อยละ 25.2 สถานภาพการทำงานเป็นข้าราชการมากที่สุดร้อยละ 89.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 0-5 ปี 5-10 ปี 10-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.1, 20.6 และ 21.4 ตามลำดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นผู้ปฏิบัติงานมากที่สุดคือร้อยละ 61.8 รองลงมาคือหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าแผนก ร้อยละ 35.5 ส่วนใหญ่ไม่เคยเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับระบบโรงพยาบาลในกำกับรัฐคิดเป็นร้อยละ 58.0

ความพร้อมของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมการแพทย์ ต่อการออกสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับรัฐมีความพร้อมในระดับสูงร้อยละ 60.7 เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบของความพร้อมพบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีลักษณะบุคลิกภาพอยู่ในระดับสูง มีความรู้เรื่องโรงพยาบาลในกำกับรัฐระดับสูง และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วยอายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมของเจ้าหน้าที่ ในการออกสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับรัฐ มีเพียงเพศเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะบุคลิกภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ตำแหน่ง สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมของเจ้าหน้าที่ในการออกสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับรัฐ มีเพียงการฝึกอบรมที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความรู้ในเรื่องโรงพยาบาลในกำกับรัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ไม่มีปัจจัยใดที่มีอิทธิพลสามารถทำนายการเปลี่ยนแปลงความพร้อมของเจ้าหน้าที่ในการออกสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับรัฐ

## อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมของเจ้าหน้าที่ในการออกสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับรัฐ กรณีศึกษาโรงพยาบาล ในสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ทำให้ทราบถึงระดับความพร้อมของเจ้าหน้าที่ ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพร้อมของเจ้าหน้าที่และปัจจัยที่สามารถทำนายการเปลี่ยนแปลงความพร้อมของเจ้าหน้าที่ต่อการออกสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับรัฐซึ่งสามารถอภิปรายและนำเสนอประเด็นสำคัญดังนี้

### 1. ระดับความพร้อมของเจ้าหน้าที่ต่อการออกสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับรัฐ

พบว่าเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุขมีระดับความพร้อมต่อการออกสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับรัฐในระดับสูง (ร้อยละ 60.7) และเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่ามีลักษณะบุคลิกภาพระดับเหมาะสมมาก มีความรู้ในเรื่องการบริหารโรงพยาบาลในรูปแบบโรงพยาบาลในกำกับรัฐ อยู่ในระดับมากและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ลักษณะบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุขในภาพรวมและรายชื่อพบว่าอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ในด้านการแต่งกายถูกต้อง และความซื่อสัตย์ ยุติธรรม ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อภิปรายได้ว่า การที่จะได้รับความเชื่อถือ และความไว้วางใจจากบุคคลหรือหน่วยงานอื่นก็ต่อเมื่อเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลเป็นบุคคลที่แต่งกาย น่าเชื่อถือ เรียบร้อย มีความซื่อสัตย์ มีความจริงใจ(ดำรงศักดิ์ ชัยสนิท และสุณี เลิศแสงกิจ, 2540 : 15) ส่วนในด้านการแสดงความคิดเห็น และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เนื่องจากในระบบราชการบางครั้งยังไม่เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นมากเท่าที่ควร จึงทำให้มีค่าเฉลี่ยต่ำ ในส่วนของภาพรวมลักษณะบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ซึ่งลักษณะบุคลิกภาพมีบทบาทสำคัญในการดำรงชีวิตในสังคมความสำเร็จและความล้มเหลว ในการประกอบอาชีพของบุคคลขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของบุคคลนั้น เป็นสำคัญ ในบทบาทของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลต้องเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดีเพื่อให้เป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจของผู้มารับบริการ

ความรู้เรื่องโรงพยาบาลในกำกับรัฐ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าในเรื่องผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในกำกับรัฐจะทำงานเพิ่มมากขึ้น โครงสร้างทางการบริหาร และระบบการบริหาร อยู่ในระดับปานกลางซึ่งยังมีความเข้าใจไม่ถูกต้อง และในด้านของบทบาทของ กพ.ในการกำหนดเงินเดือน ยังมีความเข้าใจที่ผิดอยู่ แต่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งถ้าเจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจในระบบโรงพยาบาลในกำกับรัฐ ก็จะทำให้โรงพยาบาลสามารถปรับการบริหารออกไปสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับรัฐได้เร็วยิ่งขึ้น

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่าความรู้มีความสัมพันธ์ทางลบกับการฝึกอบรม สามารถอธิบายได้ว่าแม้ว่าเจ้าหน้าที่จะไม่ได้รับการฝึกอบรมในเรื่องโรงพยาบาลในกำกับรัฐแต่ก็มีความรู้ที่อยู่ในระดับมาก ซึ่งจะเห็นว่าการออกสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับรัฐ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่อเจ้าหน้าที่ทุกคนในโรงพยาบาล ดังนั้นเจ้าหน้าที่ทุกคนจึงมีความกระตือรือร้นที่จะเฝ้าหาความรู้ในเรื่องการออกสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับรัฐว่าจะมีผลต่อตนเองอย่างไร ดังนั้นเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่จึงมีความรู้ที่อยู่ในระดับมาก ถึงแม้ว่าจะไม่ได้รับการฝึกอบรมก็ตาม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีข้อความสนใจที่จะเข้าร่วมประชุม อบรม หรือร่วมกิจกรรมทางวิชาการ เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และมีความขัดแย้งกับผู้ร่วมงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานจะดีหรือไม่มันขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการด้วยกัน เช่น ความเห็นใจในการปฏิบัติงาน การให้เกียรติกันและกัน รวมทั้งสิ่งต่างๆ ที่ช่วยเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน ถ้าขาดหรือบกพร่องในสิ่งเหล่านั้นก็จะทำให้เกิดความไม่พอใจขึ้น (ทองหล่อ เดชไทย, 2540 : 173)จะเห็นได้ว่าเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลมีความกระตือรือร้นในการที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ แต่เจ้าหน้าที่ไม่

พอใจในงานที่ได้รับมอบหมายและได้รับการชี้แจงนโยบายในการปฏิบัติงานปานกลาง จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลเกิดความไม่พอใจการขัดแย้งกันขึ้น

#### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. พัฒนาความรู้ของเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลในเรื่องของการออกสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับรัฐ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลมีความพร้อมเพิ่มขึ้น ดังนี้

- มีการจัดอบรม ชี้แจงถึงลักษณะของระบบโรงพยาบาลในกำกับรัฐ
- มีการศึกษาดูงานในโรงพยาบาลที่ได้ออกนอกระบบแล้ว

2. เพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดย

- ให้โดยมีการชี้แจงถึงหน้าที่ ให้มีความเข้าใจตรงกัน
- ให้โอกาสเจ้าหน้าที่ได้มีส่วนร่วมในการให้มีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง

ความรับผิดชอบของตนเอง

- ควรมีการชี้แจงนโยบายและการเปลี่ยนแปลงต่างๆในเรื่องของการปฏิบัติงาน

ให้เจ้าหน้าที่ได้รับทราบ

#### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความพร้อมของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลภาครัฐที่ตั้งกัหน่วยงานอื่นๆ เช่นโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เป็นต้น

2. ควรศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องการกำหนดเกณฑ์ความพร้อม นอกเหนือจากองค์ประกอบสามด้านคือ บุคลิกภาพ ความรู้ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน