

หัวข้อการค้นคว้าแบบอิสระ

การยอมรับค่านิยมหลักกรรมการแพทย์ของบุคลากร
โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่

ผู้เขียน

นางสาววรารัตน์ โพธิสมบัติ

ปริญญา

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ ดร. ปฐมาวดี จงรักษ์

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการยอมรับในระดับความคิดและในภาคปฏิบัติที่มีต่อค่านิยมหลักกรรมการแพทย์ของบุคลากรโรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ และเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการยอมรับค่านิยมหลักกรรมการแพทย์ในระดับความคิดและภาคปฏิบัติของบุคลากรโรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 178 คน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้ค่าสถิติ Independent Samples t-test และ One Way ANOVA

ผลการศึกษาพบว่าระดับการยอมรับทั้งในระดับความคิดและในภาคปฏิบัติที่มีต่อค่านิยมหลักกรรมการแพทย์มีการยอมรับอยู่ในระดับมาก และปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ในด้านเพศ อายุ การศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทพนักงาน และกลุ่มภารกิจที่สังกัด ไม่ส่งผลต่อการยอมรับทั้งในระดับความคิดและในภาคปฏิบัติที่มีต่อค่านิยมหลักกรรมการแพทย์ที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการยอมรับในระดับความคิดที่แตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีอายุงาน 31 ปีขึ้นไป และระหว่าง 0 – 10 ปี มีการยอมรับในระดับความคิดที่มีต่อค่านิยมหลักกรรมการแพทย์มากกว่ากลุ่มที่มีอายุงานระหว่าง 11 - 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 แต่ปัจจัยด้านอายุงานที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อการยอมรับในภาคปฏิบัติที่มีต่อค่านิยมหลักกรรมการแพทย์ที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา ดังนี้ 1. ผู้บริหารควรเป็นต้นแบบในการน้อมรับค่านิยมหลักกรรมการแพทย์มาปรับใช้ในการทำงาน 2. ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคีอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปี โดยเน้นการมีส่วนร่วม การแสดงความคิดเห็นของบุคลากรในทุกระดับชั้นอย่างทั่วถึง 3. สร้างวัฒนธรรมองค์การให้เห็นความสำคัญของค่านิยมหลักกรรมการแพทย์ 4. เน้นการประชาสัมพันธ์ สร้างความรู้ความเข้าใจ แนวทางและหลักปฏิบัติที่พึงประสงค์ตามค่านิยมหลักกรรมการแพทย์ 5. ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรระดับปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน เช่น การเปิดเวทีผู้บริหารพบบุคลากร เพื่อให้มีการเข้าถึงระหว่างผู้บริหารและระดับปฏิบัติงานได้ง่ายยิ่งขึ้น



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

Independent Study Title	Acceptance of Department of Medical Services's Core Values of Officers at Chiang Mai Neurological Hospital
Author	Miss Wararat Phothisombat
Degree	Master of Public Administration
Advisor	Lecturer Dr. Patamawadee Jongruck

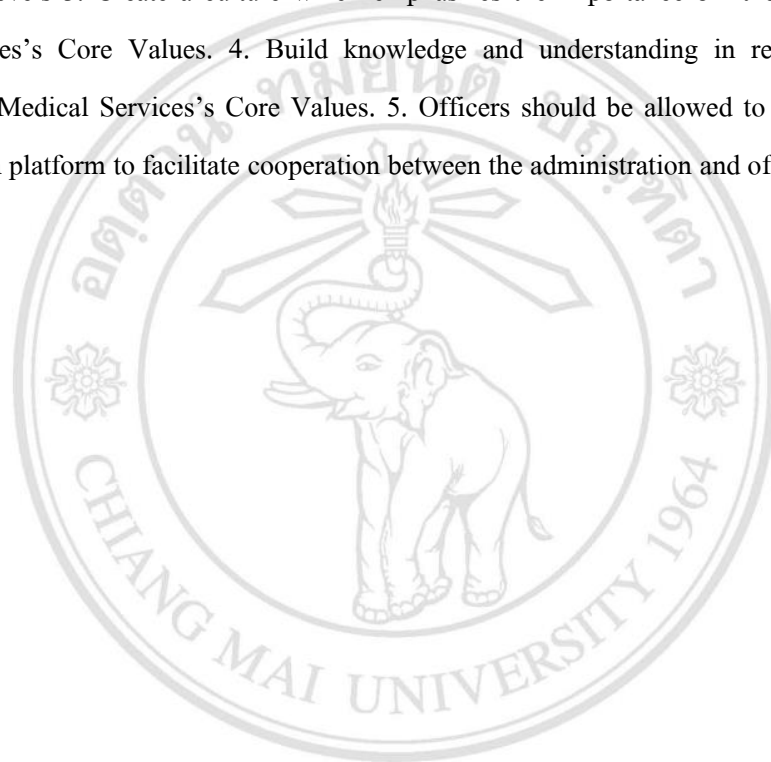
ABSTRACT

The purposes of this independent research study were to examine the level of acceptance in symbolic adoption and use of innovation of Department of Medical Services's Core Values of Officers at Chiang Mai Neurological Hospital and to explore personal factors affecting the acceptance in symbolic adoption and use of innovation of Department of Medical Services's Core Values of Officers at Chiang Mai Neurological Hospital. Questionnaires were used as the research tools to collect data from a sample consisting of 178 officers. Data were analyzed by using frequency, percentage, average, standard deviation including Independent Samples t-test and One - Way ANOVA.

Regarding the results, it was found that the levels of acceptance both in symbolic adoption and use of innovation of Department of Medical Services's Core Values of Officers at Chiang Mai Neurological Hospital were at high levels. The differences in personal factors including gender, age, highest education, average monthly income, staff categories, and group cluster had no effect on acceptance in symbolic adoption and use of innovation of Department of Medical Services's Core Values. However, differences in period of employment affected the acceptance in symbolic adoption of Department of Medical Services's Core Values by the officers who had periods of employment of 31 years and above officers, and with between 0-10 years employment had higher acceptance in symbolic adoption of Department of Medical Services's Core Values than those with periods of employment between 11-20 years at a significant level 0.05. However, difference in

period of employment had no effect on acceptance in use of innovation of Department of Medical Services's Core Values.

Recommendations from this study are as follows: 1. The administration officers should act as leaders in applying the Department of Medical Services's Core Values in work life. 2. The activities should be promoted continuously throughout the year by emphasizing the participation of officers at all levels 3. Create a culture which emphasizes the importance of the Department of Medical Services's Core Values. 4. Build knowledge and understanding in regulation of the Department of Medical Services's Core Values. 5. Officers should be allowed to comment about work in an open platform to facilitate cooperation between the administration and officers.



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved