

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลของทีมนสหวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลวังวิเศษ จังหวัดตรัง

Factors Related to Participation in Hospital Quality Development in Professional Teams

Wang Wiset Hospital, Trang Province

(Received: July 20 ,2020 ; Accepted: September 27,2020)

เพชรศิริ พรภักดิ์ศิริ

Petchsiri Pornpatsiri

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ประเภทหาความสัมพันธ์ (Descriptive Correlation Research) มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลของทีมนสหวิชาชีพในโรงพยาบาลวังวิเศษ จังหวัดตรัง ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ทีมนสหวิชาชีพที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลวังวิเศษ จังหวัดตรัง จำนวน 112 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติวิเคราะห์หสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson' s Product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลของทีมนสหวิชาชีพในโรงพยาบาลวังวิเศษ จังหวัดตรัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.789$, $p\text{-value} = 0.001$) ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านกระบวนการบริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลของทีมนสหวิชาชีพในโรงพยาบาลวังวิเศษ จังหวัดตรัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร ด้านกระบวนการบริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r = 0.708$, $p\text{-value} = 0.001$) ด้านบุคลากร ($r = 0.597$, $p\text{-value} = 0.001$) ด้านงบประมาณ ($r = 0.584$, $p\text{-value} = 0.001$) ด้านวัสดุอุปกรณ์ ($r = 0.545$, $p\text{-value} = 0.001$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง

คำสำคัญ การพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล, การมีส่วนร่วม,

Abstracts

This research is Descriptive Correlation Research has objectives to study the factors related to the participation in hospital quality development of the multidisciplinary team in Wang Wiset Hospital, Trang Province, the population and sample were 112 multidisciplinary teams operating at Wang Wiset Hospital, Trang Province. Data were collected using questionnaires. Data were analyzed by descriptive statistics. Relationship was tested by Pearson's Product moment correlation coefficient.

The results of the motivation factor were significantly positively correlated with the participation in hospital quality development of the multidisciplinary team at Wang Wiset Hospital, Trang Province ($r = 0.789$, $p\text{-value} = 0.001$) factors of support from human resource

organization, budget, materials and equipment and administrative processes. There was a statistically positive relationship with the participation in hospital quality development of the multidisciplinary team in Wang Wiset Hospital, Trang Province. By supporting factors from the organization Management process there was a high level of positive correlation ($r = 0.708$, $p\text{-value} = 0.001$), personnel ($r = 0.597$, $p\text{-value} = 0.001$), budget ($r = 0.584$, $p\text{-value} = 0.001$), materials ($r = 0.545$, $p\text{-value} = 0.001$) were moderately positively correlated.

Keywords: Hospital quality development, participation

บทนำ

จากสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคมของประเทศไทยทำให้ประชาชนตระหนักในสิทธิหน้าที่ในการดูแลสุขภาพทั้งที่เกี่ยวกับตนเองโดยตรงและเพื่อสุขภาพโดยรวมของสังคม ทำให้กระบวนการพัฒนาด้านการสาธารณสุขมีความชัดเจนยิ่งขึ้น ประกอบกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวดที่ 5 มาตรา 55 ระบุว่า “รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึงเสริมสร้างให้ประชาชนมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค และส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาภูมิปัญญาด้านแพทย์แผนไทยให้เกิดประโยชน์สูงสุด บริการสาธารณสุขตามวรรคหนึ่ง ต้องครอบคลุมการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุม และป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสุขภาพด้วย รัฐต้องพัฒนาการบริการสาธารณสุขให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง” ทั้งนี้กระทรวงสาธารณสุขยังได้กำหนดยุทธศาสตร์ ที่จะพัฒนาความเป็นเลิศ 4 ด้าน คือ 1) Prevention & Promotion Excellence (ส่งเสริมสุขภาพและความป้องกันโรคเป็นเลิศ) 2) Service Excellence (บริการเป็นเลิศ) 3) People Excellence (บุคลากรเป็นเลิศ) และ 4) Governance Excellence (บริหารจัดการเป็นเลิศ) เพื่อขับเคลื่อนทุกหน่วยงานไปสู่เป้าหมายและกรอบแนวทางการดำเนินงานของส่วนราชการในสังกัด และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในระยะ 20 ปี ในการพัฒนาด้านสาธารณสุขของประเทศ (สำนัก

นโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2559) การพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลให้ได้มาตรฐาน ซึ่งเป็นกลไกกระตุ้นและส่งเสริมให้โรงพยาบาลมีการพัฒนาคุณภาพทั้งองค์กรอย่างมีระบบเพื่อขึ้นนำทิศทางการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลไปในทิศทางที่เหมาะสม และเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ อย่างมีมาตรฐานและเป็นธรรม ซึ่งกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญ คือ ร้อยละของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีคุณภาพมาตรฐานผ่านการรับรอง HA ขั้น 3 (ตัวชี้วัดระดับกระทรวง, 2561)

ปัจจัยสำคัญของการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง คือการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กร โดยจะส่งผลให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ จากแนวคิดการมีส่วนร่วมของ Cohen and Uphoff (1980) ระบุว่า การมีส่วนร่วมทำให้บุคคลมีโอกาสได้รับทราบข้อมูลและปัญหาต่าง ๆ มีส่วนร่วมเสนอ ความคิดเห็น มีส่วนร่วมและพิจารณาในการตัดสินใจใน การเลือกแนวทางการดำเนินงาน มีอิสระในการปฏิบัติงาน มากขึ้น มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติ ทำให้ บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน ภาคภูมิใจที่จะทำงาน เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อ องค์กร ทำให้มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มีความผูกพัน ต่อผลงานของกลุ่ม เกิดความสัมพันธ์เชิงวิชาชีพ อันจะนำไปสู่ความร่วมมือการเรียนรู้ร่วมกัน และเกื้อหนุนให้เกิด องค์กรแห่งการ



เรียนรู้ ซึ่งเป็นเป้าหมายที่สำคัญของการ พัฒนาและ
รับรองคุณภาพโรงพยาบาล

การดำเนินการพัฒนาเพื่อการรับรอง
คุณภาพโรงพยาบาลของโรงพยาบาลวังวิเศษ จังหวัด
ตรัง ที่ผ่านมาโดยรวมยังไม่สามารถดำเนินการพัฒนาให้
บรรลุเป้าหมาย โดยผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล
ระดับ 2 ซึ่งสาเหตุจากการดำเนินงานในการพัฒนาเพื่อ
การรับรองคุณภาพมีความไม่ต่อเนื่อง ซึ่งเกิดจากปัจจัย
หลายด้านประกอบกันทำให้การมีส่วนร่วมของบุคลากร
ขาดความต่อเนื่อง และการดำเนินการสวนใหญ่จะเป็น
ผู้บริหารหรือบุคลากรที่อยู่ในตำแหน่งหน้าที่ใน
กระบวนการพัฒนาเพื่อการรับรองคุณภาพ
(โรงพยาบาลวังวิเศษ. 2563) ทั้งนี้ในการพัฒนาคุณภาพ
เป็นการจัดระบบงานของแต่ละหน่วยงานและระบบงาน
ที่เชื่อมต่อระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ การจัดระบบงาน
ดังกล่าวจะต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมทั้งทีมภายใน
หน่วยงาน ทีมระหว่างหน่วยงาน ทีมระหว่างวิชาชีพ ทีม
ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร ดังนั้นการพัฒนาเพื่อ
การรับรองคุณภาพโรงพยาบาลจะสำเร็จได้ จึงไม่ได้
ขึ้นอยู่กับผู้บริหารแต่ฝ่ายเดียวจะต้องเกิดจากความ
ร่วมมือและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั่วทั้งองค์กร
การพัฒนาระบบงานจะต้องเกิดขึ้นในทุกระดับตั้งแต่
ระดับผู้ปฏิบัติงานล่างสุดจนถึงผู้บริหารสูงสุดในองค์กร
ในการมีส่วนร่วมของบุคลากรนั้นย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัย
หลายประการที่มีผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมไม่ว่าจะ
เป็น ลักษณะงานที่มีความซับซ้อน ภาระงานของ
บุคลากรมีมากไม่มีเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา
คุณภาพหรือไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยลักษณะ
ส่วนบุคคลในแต่ละคนที่มีความแตกต่างกัน ปัจจัย
เหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีผลในการมีส่วนร่วมในการพัฒนา
คุณภาพเพื่อการรับรองคุณภาพอย่างยิ่ง ดังนั้นผู้วิจัยจึง
สนใจที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม
ในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลของทิมสหวิชาชีพ ใน
โรงพยาบาลวังวิเศษ จังหวัดตรัง เพื่อใช้เป็นแนวทางใน
การส่งเสริมให้บุคลากรโรงพยาบาลวังวิเศษจังหวัดตรัง

ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อการรับรองคุณภาพ
โรงพยาบาล ซึ่งจะนำไปสู่การรับรองคุณภาพตามระบบ
มาตรฐานสากลด้านบริหารจัดการ และสัมฤทธิ์ผลของ
งานภาครัฐต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม
ในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลของทิมสหวิชาชีพใน
โรงพยาบาลวังวิเศษ จังหวัดตรัง

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา
ประเภทหาความสัมพันธ์
(Descriptive Correlation Research)

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ
ทิมสหวิชาชีพที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลวังวิเศษ
จังหวัดตรัง จำนวน 112 คน ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์
เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ นักกายภาพบำบัด แพทย์แผน
ไทย เวชสถิติ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวังวิเศษ
จังหวัดตรัง โดยเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในระหว่าง
เดือน 1 มิถุนายน – 31 กรกฎาคม 2563

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลใน
การวิจัย ครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่ง
ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็น
แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยสร้างแบบสอบถาม
ขึ้นตามกรอบแนวคิดทฤษฎีที่ได้จากการทบทวน
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและวัตถุประสงค์ของการศึกษา
แบ่งเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล
ของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ

ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ทางราชการ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การอบรมพัฒนาคุณภาพ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยแรงจูงใจ เป็น
แบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตามรูปแบบ
Likert scale ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อย
ที่สุด มีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's alpha
coefficient) เท่ากับ 0.92

ส่วนที่ 3 การสนับสนุนจากองค์กร
ประกอบด้วย การสนับสนุนจากองค์กร ด้านบุคลากร
ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์และ ด้าน
กระบวนการบริหาร เป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า
5 ระดับ ตามรูปแบบ Likert scale ได้แก่ มากที่สุด มาก
ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ข้อคำถามทั้งหมดเป็นเชิง
บวก มีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's alpha
coefficient) เท่ากับ 0.90

ส่วนที่ 4 การมีส่วนร่วมในการพัฒนา
คุณภาพโรงพยาบาลของทีมนสวิชาชีพ ประกอบด้วย
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการ
ปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมใน
การประเมินผล เป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5
ระดับ ตามรูปแบบ Likert scale ได้แก่ มากที่สุด มาก
ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ข้อคำถามทั้งหมดเป็นเชิง
บวก มีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's alpha
coefficient) เท่ากับ 0.94

การตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อมูล
(Reliability) โดยผู้วิจัยนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try
out) กับกลุ่มทีมนสวิชาชีพที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับ
กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้
มาวิเคราะห์ โดยใช้หลักการ คำนวณค่าสัมประสิทธิ์
แอลฟาของครอนบราค (Cronbach's alpha
coefficient)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลด้วย
ตนเอง โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. เตรียมแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่ม
ตัวอย่างที่ศึกษา
2. ผู้วิจัยอธิบายโครงการวิจัยและ
แบบสอบถาม พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ รายละเอียด
และขั้นตอน
3. ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของ
แบบสอบถามที่ได้กลับคืน
4. นำข้อมูลที่ได้ในแบบสอบถามไปวิเคราะห์
ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติเชิงพรรณนา ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้าน
ลักษณะคุณลักษณะส่วนบุคคลโดยใช้สถิติ จำนวน และ
ร้อยละ
2. สถิติเชิงอนุมาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์
ระหว่างแรงจูงใจ การสนับสนุนจากองค์กร กับการมี
ส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลของทีมนส
วิชาชีพในโรงพยาบาลวังวิเศษ จังหวัดตรัง เปรียบเทียบ
ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรจากค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ (ค่า r) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นในการ
ทดสอบทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

คุณลักษณะส่วนบุคคล ส่วนใหญ่เป็นเพศ
หญิง ร้อยละ 78.82 เพศชาย ร้อยละ 21.18 เพศหญิง
กลุ่มอายุส่วนใหญ่ อยู่ระหว่าง 30-39 ปี ร้อยละ 31.2
รองลงมา อายุ 40-49 ปี ร้อยละ 29.4 ระดับการศึกษา
สูงสุดส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 61.8
ตำแหน่งปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพ ร้อย
ละ 38.4 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 15 ปี
ร้อยละ 57.6 และส่วนใหญ่ได้รับการอบรมหรือศึกษา
งานเกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ร้อยละ
74.1

ระดับแรงจูงใจในการพัฒนาคุณภาพ
โรงพยาบาลของทีมนิสิตวิชาชีพในโรงพยาบาลวังวิเศษ
จังหวัดตรัง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับการสนับสนุนจากองค์กร ในการ
พัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลของทีมนิสิตวิชาชีพใน
โรงพยาบาลวังวิเศษ จังหวัดตรัง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับปานกลาง พิจารณารายด้าน พบว่า การ
สนับสนุนจากองค์กรด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ

ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านกระบวนการบริหาร อยู่ใน
ระดับปานกลาง

ระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพ
โรงพยาบาลของทีมนิสิตวิชาชีพในโรงพยาบาลวังวิเศษ
จังหวัดตรัง โดยรวมมีค่าเฉลี่ย ระดับปานกลาง พิจารณา
รายด้านพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมใน ประเด็นการมี
ส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ
การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการ
ประเมินผล ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเลียงเบนมาตรฐาน ปัจจัยการพัฒนาคูณภาพโรงพยาบาลของทีมนิสิตวิชาชีพใน
โรงพยาบาลวังวิเศษ จังหวัดตรัง

ปัจจัยในการพัฒนาคูณภาพโรงพยาบาล	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
แรงจูงใจ	3.33	0.57	ปานกลาง
การสนับสนุนจากองค์กร	3.35	0.59	ปานกลาง
ด้านบุคลากร	3.41	0.63	ปานกลาง
ด้านงบประมาณ	3.36	0.71	ปานกลาง
ด้านวัสดุอุปกรณ์	3.21	0.66	ปานกลาง
ด้านกระบวนการบริหาร	3.38	0.67	ปานกลาง

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเลียงเบนมาตรฐาน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคูณภาพโรงพยาบาลของทีมนิสิตวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลวังวิเศษ จังหวัดตรัง

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคูณภาพโรงพยาบาล	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
การมีส่วนร่วมโดยรวม	3.26	0.89	ปานกลาง
ด้านการตัดสินใจ	3.08	0.82	ปานกลาง
ด้านการปฏิบัติ	3.14	0.74	ปานกลาง
ด้านผลประโยชน์	3.25	0.67	ปานกลาง
ด้านการประเมินผล	3.20	0.80	ปานกลาง

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ การสนับสนุนจาก
องค์กรด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุ
อุปกรณ์ และด้านกระบวนการบริหาร มีความสัมพันธ์
เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพ
โรงพยาบาลของทีมนิสิตวิชาชีพในโรงพยาบาลวังวิเศษ
จังหวัดตรัง โดยปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้าน

กระบวนการบริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกใน
ระดับสูง ส่วนปัจจัยด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ
ด้านวัสดุอุปกรณ์ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้าน
วัสดุอุปกรณ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปาน
กลาง ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของแรงจูงใจ การสนับสนุนจากองค์กรด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านกระบวนการบริหาร กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลของทีมสหวิชาชีพในโรงพยาบาลวังวิเศษ จังหวัดตรัง

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r)	ขนาดความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม
แรงจูงใจ	.789**	สูง
บุคลากร	.597**	ปานกลาง
งบประมาณ	.584**	ปานกลาง
วัสดุอุปกรณ์	.545**	ปานกลาง
การบริหาร	.708**	สูง

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

การอภิปรายผล

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลของทีมสหวิชาชีพในโรงพยาบาลวังวิเศษ จังหวัดตรัง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษา ของพิมลพรรณ คุณสิทธิ์ (2549) พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดน่าน อยู่ใน ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.23) อธิบายได้ว่าบุคลากรสาธารณสุข มีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ โดยรวมเป็นส่วนมากโดยพิจารณาตามโครงสร้างองค์กรเพื่อการพัฒนาคุณภาพ ทำให้เห็นว่าบุคลากรสาธารณสุขถือเป็นสหวิชาชีพที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนงานด้านการพัฒนาคุณภาพทั้งที่เป็นภารกิจของทีมนำสูงสุดในการกำหนดทิศทางหรือชี้นำ สนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารอย่างเพียงพอเหมาะสม

ปัจจัยแรงจูงใจกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลของทีมสหวิชาชีพในโรงพยาบาลวังวิเศษ จังหวัดตรัง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.33$, S.D.=0.57) ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของกัญญวลัย ศรีสวัสดิ์พงษ์ (2554) พบว่า ปัจจัยจูงใจในการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน

จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.77) จากผลการศึกษา ข้างต้นแสดงให้เห็นว่าบุคลากรสาธารณสุขได้รับการตอบสนองในองค์ประกอบด้านปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ซึ่งเกิดจากการส่งเสริมบรรยากาศการพัฒนาคุณภาพด้วยการดำเนินกิจกรรมคุณภาพในรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ (Quality learning network) (Celeste, 2011)

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ทางสถิติ สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกใน ระดับสูงกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลของทีมสหวิชาชีพในโรงพยาบาลวังวิเศษ จังหวัดตรัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.789$, p-value = 0.001) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนมนชนก เจริญสวัสดิ์ (2552) พบว่า ภาพรวมของปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการ พัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี ($r = 0.662$, p-value < 0.001) อภิปรายได้ว่า ปัจจัยจูงใจเป็นแรงจูงใจภายในที่แสดงออกถึงความต้องการของคนทำงาน เมื่อได้รับการตอบสนองที่เหมาะสมย่อมทำให้ทีมสหวิชาชีพโรงพยาบาลวังวิเศษ จังหวัดตรัง มีเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ทำให้เกิดความพึง

พอใจในงานที่ทำ จนเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation) (1993) ที่กล่าวถึงการตอบสนองปัจจัยจูงใจ อย่างเหมาะสมจะทำให้บุคคลรักในงาน และปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลของ ทีมสหวิชาชีพในโรงพยาบาลวังวิเศษ จังหวัดตรัง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.26$, S.D.=0.89) สอดคล้องกับ การศึกษาของอัปสร วงษ์ศิริ (2552) พบว่า ภาพรวมของการสนับสนุนจากองค์กรในการจัดการข้อมูลสารสนเทศ ของเจ้าหน้าที่ สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.2) และ การศึกษาของดาวรุ่ง ดอนสมจิตร (2551) พบว่า ภาพรวมการสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.31 (S.D. = 0.49) แสดงให้เห็นว่า บุคลากรสาธารณสุขเพียงบางส่วนรับรู้ว่าการสนับสนุน ทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพจากองค์กรยังอยู่ ไม่เพียงพอ และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าทั้งด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านกระบวนการ บริหารมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ทางสถิติ สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า การสนับสนุนจากองค์กร ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านกระบวนการบริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลของ ทีมสหวิชาชีพในโรงพยาบาลวังวิเศษ จังหวัดตรัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร ด้านกระบวนการบริหาร มีความสัมพันธ์

เชิงบวกในระดับสูง ($r = 0.708$, $p\text{-value} = 0.001$) ด้านบุคลากร ($r = 0.597$, $p\text{-value} = 0.001$) ด้านงบประมาณ ($r = 0.584$, $p\text{-value} = 0.001$) ด้านวัสดุอุปกรณ์ ($r = 0.545$, $p\text{-value} = 0.001$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของรติ บุญมาก (2551) พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ ระดับสูงทางบวกกับการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพ ชุมชนจังหวัดหนองบัวลำภูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.746$, $p\text{-value} < 0.001$) อภิปรายได้ว่า การสนับสนุนจาก องค์กรในทรัพยากรทางการบริหารอย่างเพียงพอเหมาะสม ทั้งในด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านกระบวนการบริหาร จะทำให้ทีมสหวิชาชีพในโรงพยาบาลวังวิเศษ จังหวัดตรัง เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนิน กิจกรรมต่าง ๆ ในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลในระดับสูงขึ้น จนเกิดผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและนำไปสู่ ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรในที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1) ผู้บริหารหน่วยงานควรมีกำหนดเป็นนโยบายในการดำเนินงานให้ต่อเนื่อง และออกแบบกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์เพื่อเชื่อมโยงกับกิจกรรมคุณภาพในโรงพยาบาล ลดความเครียดสร้างความสุขเพื่อการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรในที่สุด

2) การสนับสนุนจากองค์กรผู้บริหาร โรงพยาบาลควรส่งเสริมปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรด้วยการจัดหา วัสดุให้เพียงพอ หรือการประยุกต์ใช้วัสดุทดแทน ให้เพียงพอต่อการพัฒนางานให้มีคุณภาพ

3) หน่วยงานควรส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน และ สนับสนุนให้เกิดการ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4) หน่วยงานควรพัฒนาการมีส่วนร่วมในประเด็นการนำองค์กร การบริหารเชิงกลยุทธ์ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล และบูรณาการทำงานร่วมกันของแต่ละหน่วยงานกับชุมชน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลในกรอบมาตรฐานอื่น ๆ ได้แก่ PMQA QA LA หรือ Thai dental safety

goal เพื่อเป็นการศึกษาการพัฒนาคุณภาพเชิงลึกของทีมนสวิชาชีพในโรงพยาบาลวังวิเศษ จังหวัดตรัง

2) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลในประเด็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการพัฒนา ความผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้การพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลของทีมนสวิชาชีพในโรงพยาบาลวังวิเศษ จังหวัดตรัง

3) ควรทำศึกษารูปแบบการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล และการประเมินผลความสำเร็จหลังจากดำเนินงานเป็นวงจรที่ต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข. แผนยุทธศาสตร์บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์. (2560)
- กัญญวลัย ศรีสวัสดิพงษ์. การมีส่วนร่วมของบุคลากร ในการพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัด กาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.(2554).
- ดาวรุ่ง ดอนสมจิตร. แรงจูงใจและการสนับสนุน จากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัด กาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น. (2551).
- พิมลพรรณ คุณสิทธิ์. ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพ โรงพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดน่าน. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี. (2549).
- รติ บุญมาก. การศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุน จากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขใน ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น. (2551).
- โรงพยาบาลวังวิเศษ. สรุปผลการดำเนินงานการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลวังวิเศษ จังหวัดตรัง. อัดสำเนา. (2563)
- สถาพร รัตนวารีวงศ์. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมพัฒนา และรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรสาธารณสุขใน โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบึงกาฬ. วารสารความปลอดภัยและสุขภาพ. ปีที่ 7 ฉบับที่ 26 ประจำ เดือนกันยายน-ธันวาคม 2557. (2557).
- อัปสร วงษ์ศิริ. การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการจัดการข้อมูลสารสนเทศของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี. การศึกษาอิสระปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น. (2552).
- Celeste P.M. Wilderom. Toward Positive Work Cultures and Climate. In Celeste P.M. Wilderom and Mark F.Peterson Neal M.Ashkanasy, The Handbook of Organization Culture and Climate (2nd ed.), (pp.74-84). California: United States of America. (2011).