

การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบรับรองคุณภาพของบุคลากร
โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชธาตุพนม จังหวัดนครพนม

THE PARTICIPATION FOR THE MANAGEMENT OF HOSPITAL ACCREDITATION SYSTEM OF
PERSONNEL AT THATPHANOM CROWN PRINCE HOSPITAL NAKHON PHANOM PROVINCE

(Received: October 22,2023 ; Revised: November 4,2023 ; Accepted: November 5,2023)

ปวีณา มะลิงาม¹ ชลธิชา แก้วอนุชิต²

Paweena mali-ngam¹ Chonticha keawanuchit²

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบรับรองคุณภาพของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผู้เข้าร่วมงานวิจัยจำนวน 234 ราย สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาค่าความสัมพันธ์ด้วยสถิติไคสแควร์และสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียสัน ผลการวิจัยพบว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบรับรองคุณภาพของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชธาตุพนม จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 24.9 ปานกลาง ร้อยละ 60.7 และระดับน้อย ร้อยละ 14.4 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบรับรองคุณภาพของบุคลากร ได้แก่ เพศ (= 7.05) ประเภทการจ้างงาน (= 8.28) ลักษณะงาน (= 12.56) การเป็นคณะกรรมการที่พัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล (= 10.76) ได้รับมอบหมายหน้าที่พิเศษนอกเหนือจากงานประจำ (= 10.41) เจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบรับรองคุณภาพ ($r = 0.314$) และการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ($r = 0.630$)

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วม , เจตคติ และการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

Abstract

This research was a cross-sectional survey research. The objective was to study factors related to the participation for management of hospital accreditation system at Thatphanom Crown Prince Hospital. The total participants were 234 cases. The sampling was selected by using proportional stratified random sampling. The general data were analyzed by frequency, percentage, mean, and standard deviation. Variables were analyzed by chi-square and pearson's product moment correlation coefficient statistics. The results of this research found that the percentage of personnel participation for management of hospital accreditation system at Thatphanom Crown Prince Hospital was divided into 24.9 (high), 60.7 (moderate), and 14.4 (less). In addition, χ^2 of some variable was 7.05 (sex), 8.28 (employment type), 12.56 (type of work), 10.76 (a member hospital accreditation committee), 10.41 (special duties). Moreover, variables about the attitude toward participation for management of hospital accreditation system, and perception of information found that they had related with the participation for management of hospital accreditation system at Thatphanom Crown Prince Hospital, Nakhon Phanom Province ($r = 0.314$, and $r = 0.630$, respectively) at p -value < 0.05 .

Keywords : participation, attitude, and information perception

บทนำ

ประเทศไทยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุคของการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมอุตสาหกรรมตามโมเดลประเทศไทย 4.0 การพัฒนาทางกลุ่มสาธารณสุขสุขภาพและเทคโนโลยีทางการแพทย์ เป็น

1 ใน 5 เทคโนโลยีและอุตสาหกรรมเป้าหมายเพื่อผลักดันให้ประเทศไทยเป็น medical Hub ของอาเซียนภายในปี 2568¹ กระทรวงสาธารณสุขจึงผลักดันให้ทุกหน่วยงานในสังกัดขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ กระบวนการพัฒนาและรับรอง

¹ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรสาธารณสุขมหาบัณฑิต สาขาการบริหารงานสาธารณสุข มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

² รองศาสตราจารย์ ดร. หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

คุณภาพโรงพยาบาล จึงเป็นกลไกสำคัญในการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาโรงพยาบาลอย่างมีทิศทางและเป็นระบบ ทำให้องค์กรเกิดการเรียนรู้มีการประเมินและพัฒนาอย่างต่อเนื่องนำไปสู่คุณภาพและความปลอดภัยประโยชน์โดยตรงต่อผู้ป่วยที่มารับบริการ และลดความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรทางการแพทย์ ปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้องค์กรเกิดการพัฒนาคือการมีส่วนร่วม กระทรวงสาธารณสุขจึงส่งเสริมปรัชญาการบริหารองค์กรยุคใหม่เป็นการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม² จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาคุณภาพบริการของโรงพยาบาล โดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลด้านบทบาทหน้าที่ในโรงพยาบาล ปัจจัยการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติและปัจจัยการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาคุณภาพบริการของโรงพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ³ และ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร โดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติต่อการมีส่วนร่วม การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการสนับสนุนจากผู้นำ มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมและพัฒนาคุณภาพบริการของโรงพยาบาล⁴

การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบรับรองคุณภาพของบุคลากร เป็นหัวใจสำคัญในการผลักดันให้องค์กรเกิดการขับเคลื่อนการพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้โดยอาศัยความร่วมมือตามบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร เนื่องจากงานด้านการบริหารจัดการระบบรับรองคุณภาพ เป็นงานที่ต้องประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทุกกลุ่มงาน มุ่งเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมไม่ว่าจะเป็น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ บุคลากรได้ใช้ความสามารถและประสบการณ์ของตนเองอย่างเต็มความสามารถ⁴ จึงผลักดันไปสู่การพัฒนาได้ ในทางกลับกันหากบุคลากรไม่ให้ความสนใจหรือตระหนักต่อการเข้ามามีบทบาทมีส่วนร่วมในงานด้านบริหารจัดการระบบรับรอง

คุณภาพโรงพยาบาล ย่อมไม่สามารถขับเคลื่อนระบบงานขององค์กรไปสู่เป้าหมายได้ เนื่องจากการพัฒนางานด้านการบริหารจัดการระบบรับรองคุณภาพขององค์กรย่อมเกิดจากการประสานงานของกลุ่มงานย่อยๆ ตามบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทุกกลุ่มงานตามแผนงานการบริหารองค์กร ดังนั้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรจึงเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาจากแนวคิดของ Cohen, J.M. & Uphoff⁵ กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากร ประกอบไป 4 ด้านคือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ซึ่งครอบคลุมบทบาทในการมีส่วนร่วมของบุคลากรในด้านต่างๆ ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดการมีส่วนร่วมของ Cohen, J.M. & Uphoff⁵ แนวคิดด้านเจตคติ ของ Samoff⁶ และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารตามแนวคิดของ Bloom⁷ มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้จากบริบทของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชธาตุพนมเป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 120 เตียง มีจำนวนบุคลากรทั้งหมด 474 ราย ประกอบด้วย 13 กลุ่มงาน เป็นโรงพยาบาลชุมชนที่มีศักยภาพในการรับส่งต่อโรงพยาบาลในเขตพื้นที่ใกล้เคียงและพัฒนาศักยภาพในการรองรับการรักษาอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามจากการดำเนินงานในช่วงปี 2564 - 2566 ยังพบปัญหาการให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ไม่บรรลุเป้าหมายที่วาง ได้รับการตอบรับในการเข้าร่วมเพียง ร้อยละ 77, 46 และ 61 ตามลำดับ ผู้วิจัยจึงต้องศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบรับรองคุณภาพของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชธาตุพนมจึงจัดทำวิจัยนี้ขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบรับรองคุณภาพของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชธาตุพนม จังหวัดนครพนม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติ และการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบรับรองคุณภาพของ

บุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชธาตุพนม
จังหวัดนครพนม

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบงานวิจัย การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional survey research)

ประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำนวนทั้งสิ้น 474 คน⁸

กลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชธาตุพนมจำนวน 474 คน กำหนดสัดส่วนของประชากร⁹ ร้อยละ 50 ความคลาดเคลื่อนสูงสุดที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5 โดยใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างที่ทราบจำนวนประชากรของ Daniel¹⁰ ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 213 คน เพื่อป้องกันการสูญหายของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงคำนวณกลุ่มตัวอย่างเพิ่มร้อยละ 10 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 234 คน¹¹

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยประยุกต์จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จำนวน 60 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 ข้อ 2. แบบสอบถามเจตคติต่อการมีส่วนร่วม จำนวน 15 ข้อ 3. แบบสอบถามการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร จำนวน 15 ข้อ และ 4. แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบรับรองคุณภาพของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 20 ข้อ โดยมีข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ 5 อันดับ (Rating Scale) ประกอบด้วย มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด แปรผลโดยใช้เกณฑ์ Best¹² 3 ระดับ คือ มาก ปานกลาง น้อย

หลังจากสร้างแบบสอบถามเสร็จนำไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.92 และหาความเชื่อมั่นด้วย

วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.93

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุดและค่าต่ำสุด เพื่อบรรยายลักษณะของกลุ่มประชากร วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น กับตัวแปรตาม โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-Square) และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ P-value < 0.05 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น เอกสารรับรองเลขที่ WTU2566-0042

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่ม ตัวอย่างพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 84.2 มีอายุ 31-40 ปี มากที่สุด ร้อยละ 36.8 อายุเฉลี่ยเท่ากับ 36.3 ปี อายุต่ำสุด 20 ปี และอายุสูงสุด 60 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 66.2 เป็นข้าราชการ ร้อยละ 50.9 ปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาล ร้อยละ 62.4 มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 46.6 มีระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 11.6 ปี เป็นเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงาน ร้อยละ 93.6 เป็นสมาชิกคณะกรรมการทีมพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ร้อยละ 23.1 ได้รับมอบหมายหน้าที่พิเศษนอกเหนือจากงานประจำที่มีอยู่ ร้อยละ 53.4 และเป็นผู้มีโรคประจำตัว ร้อยละ 15

2. ระดับเจตคติ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบรับรองคุณภาพของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชธาตุพนม จังหวัดนครพนม พบว่า เจตคติต่อการมีส่วนร่วม

ร่วมในการบริหารจัดการระบบรับรองคุณภาพของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชธาตุพนม จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับปานกลางคิดเป็น ร้อยละ 62.8 รองลงมาอยู่ในระดับมากร้อยละ 35.1 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบรับรองคุณภาพของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชธาตุพนม จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 61.6 รองลงมาอยู่ในระดับมากร้อยละ 23.9 และการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบรับรองคุณภาพของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชธาตุพนม จังหวัดนครพนม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 68.8รองลงมาอยู่ใน

ระดับมากร้อยละ 19.7 และระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 11.5 เมื่อแยกรายด้านเรียงตามลำดับ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 28.6 2) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล คิดเป็นร้อยละ 25.2 3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คิดเป็นร้อยละ 23.1 และ 4) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ คิดเป็นร้อยละ 22.6 ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับ การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบรับรองคุณภาพของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับ การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบรับรองคุณภาพของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชธาตุพนม จังหวัดนครพนม วิเคราะห์ด้วยค่าไคสแควร์ (n = 234)

ตัวแปร	ระดับการมีส่วนร่วม			χ^2	p-value
	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)		
● เพศ				7.05	0.029*
ชาย	6 (16.2)	22 (59.5)	9 (24.3)		
หญิง	40 (20.3)	139 (70.6)	18 (9.1)		
● ระดับการศึกษา				2.78	0.249
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8 (12.9)	45 (72.6)	9 (14.5)		
สูงกว่าปริญญาตรี	38 (22.1)	116 (67.4)	18 (10.5)		
● ประเภทการจ้างงาน				8.28	0.016*
ลูกจ้างชั่วคราว	7 (9.9)	58 (81.7)	6 (8.4)		
ข้าราชการ/พนักงานรัฐ	39 (23.9)	103 (63.2)	21 (12.9)		
● ลักษณะงาน				12.56	0.014*
กลุ่มงานรักษาพยาบาล	13 (21.3)	36 (59.0)	12 (19.7)		
กลุ่มการพยาบาล	32 (22.0)	104 (71.2)	10 (6.8)		
กลุ่มการบริหารและการสนับสนุนบริการ	2 (7.4)	20 (74.0)	5 (18.6)		
● ตำแหน่งงาน				2.03	0.362
ผู้ปฏิบัติงาน	41 (18.7)	152 (69.4)	26 (11.9)		
ผู้บริหาร	5 (33.3)	9 (60)	1 (6.7)		
● การเป็นคณะกรรมการที่พัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล				10.76	0.005*
ใช่	18 (33.3)	34 (63.0)	2 (3.7)		
ไม่ใช่	28 (15.5)	127 (70.6)	25 (13.9)		
ได้รับมอบหมายหน้าที่พิเศษ				10.41	0.005*
ใช่	34 (27.2)	80 (64.0)	11 (8.8)		

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบรับรองคุณภาพของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชธาตุพนม จังหวัดนครพนม วิเคราะห์ด้วยค่าไคสแควร์ (n = 234)

ตัวแปร	ระดับการมีส่วนร่วม			χ^2	p-value
	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)		
● เพศ				7.05	0.029*
ไม่ใช่	12 (11.0)	81 (74.3)	16 (14.7)		
มีโรคประจำตัว				2.85	0.241
ใช่	11 (29.8)	22 (59.4)	4 (10.8)		
ไม่ใช่	35 (17.8)	139 (70.5)	23 (11.7)		

*P-value < 0.05

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การหาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าไคสแควร์ พบว่า เพศ ประเภท การจ้างงาน ลักษณะงาน การเป็นคณะกรรมการทีมพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล และได้รับมอบหมายหน้าที่พิเศษนอกเหนือจากงาน ประจำ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบรับรองคุณภาพของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระ

ยุพราชธาตุพนม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P < 0.05)

4. ความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติ และการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบรับรองคุณภาพของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติ และการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบรับรองคุณภาพของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชธาตุพนม จังหวัดนครพนม วิเคราะห์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (n=234)

ตัวแปร	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ของสมาชิกชมรมผู้สูงอายุ		ระดับความสัมพันธ์ ¹³
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	
● ปัจจัยส่วนบุคคล			
อายุ	0.059	0.37	ไม่มี
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	0.059	0.37	ไม่มี
เจตคติต่อการมีส่วนร่วม	0.314	< 0.001*	น้อย
การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	0.630	< 0.001*	ปานกลาง

*P-value

จากตารางที่ 2 เมื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า เจตคติ (r = 0.314) และการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร (r = 0.630) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบรับรองคุณภาพของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชธาตุพนม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P < 0.001)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบรับรองคุณภาพของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชธาตุพนม จังหวัดนครพนม เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารจัดการระบบรับรองคุณภาพโรงพยาบาลสอดคล้องกับปรัชญาการบริหารองค์กรยุคใหม่เป็นการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมของความสำเร็จในการพัฒนาระบบราชการให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการด้านการบริการต่อประชาชน จากผลการศึกษา พบว่า

การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบรับรองคุณภาพของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชธาตุพนม จังหวัด ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 68.8 รองลงมา ระดับมาก ร้อยละ 19.7 และระดับน้อย ร้อยละ 11.5 ตามลำดับ ซึ่งให้เห็นว่า บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่องานในระบบการรับรองคุณภาพ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของงานบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข ซึ่งงานคุณภาพเป็นงานที่รับประกันไปถึงระบบความปลอดภัยของผู้ป่วยที่เข้ามาใช้บริการของโรงพยาบาล และความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร เมื่อมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการประเมินงานด้านการรับรองคุณภาพ บุคลากรส่วนใหญ่จึงให้ความร่วมมือเมื่อมีการเรียกประชุมเตรียมความพร้อม บุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงานจะตรวจสอบหน้างานของตนเอง บุคลากรระดับหัวหน้างานจะตรวจสอบระบบงานในภาพรวม ทำให้เกิดวัฒนธรรมต่อการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับการศึกษาของ พิภรณ์ พลโคต³ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมกับการพัฒนาคุณภาพบริการของโรงพยาบาล พบว่าระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.26, SD. = 2.21)

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติ และการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร กับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบรับรองคุณภาพของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชธาตุพนม จังหวัดนครพนม พบว่า เพศ ($\chi^2 = 7.05$, $P = 0.029$) ประเภทการจ้าง ($\chi^2 = 8.28$) ลักษณะงาน ($\chi^2 = 12.56$) การเป็นคณะกรรมการที่พัฒนาคุณภาพ ($\chi^2 = 10.76$) ได้รับมอบหมายหน้าที่พิเศษ ($\chi^2 = 10.41$) เจตคติ ($r = 0.314$) และการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ($r = 0.630$) มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบรับรองคุณภาพของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชธาตุพนม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $P < 0.05$ อธิบายได้ว่าการบริหารจัดการระบบรับรองคุณภาพโรงพยาบาลเพื่อให้สามารถก้าวไปสู่การได้รับ การรับรองคุณภาพตามมาตรฐานของสถาบันรับรองคุณภาพ

สถานพยาบาลได้นั้นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนภายในองค์กรความแตกต่างทางเพศสภาพ มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วม สมองของเพศหญิงถูกสร้างมาให้สามารถทำกิจกรรมหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน ในขณะที่สมองของเพศชายถูกสร้างมาให้สามารถจดจ่อกับกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งเท่านั้น แต่เพศชายมักมีทักษะด้านการวิเคราะห์ดีกว่าเพศหญิงและความต้องการในการใช้ชีวิตและการให้ความสำคัญระหว่างเรื่องงานและความสัมพันธ์ระหว่างเพศหญิงและชายมีความต่างกัน¹⁴ จึงส่งผลต่อการให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบรับรองคุณภาพโรงพยาบาลได้ต่างกันสอดคล้องกับการศึกษาของ เมธี สุทธิศิลป์ พบว่าเพศมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านสาธารณสุข ($t = 5.22$, $P < 0.01$) โดยเพศหญิงมีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -0.40$, $P < 0.01$) เพศชายพบความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.41$, $P < 0.01$)¹⁵ ประเภทการจ้างงาน เป็นสิ่งที่แสดงถึงความมั่นคงในอาชีพ บุคลากรที่เป็นพนักงานประจำหรือข้าราชการ มีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานมากกว่าบุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวหรือรายวันจึงให้ความสำคัญต่อการรับรู้บทบาทในการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ สมมิตร สิงห์ใจ พบว่าประเภทในการรับราชการ ($\chi^2 = 16.12$, $P = 0.013$) มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการบริหารความเสี่ยงของบุคลากรโรงพยาบาล¹⁶ นอกจากนี้การดำเนินงานในการบริหารจัดการระบบรับรองคุณภาพโรงพยาบาลต้องอาศัยการมีส่วนร่วมกับกลุ่มงานทุกภาคส่วน การเป็นคณะกรรมการที่พัฒนาคุณภาพทำให้บุคลากรรู้สึกมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ สมมิตร สิงห์ใจ พบว่าการเป็นคณะกรรมการในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ($\chi^2 = 28.64$, $P < 0.001$) มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการบริหารความเสี่ยงของบุคลากรโรงพยาบาล¹⁶ การได้รับมอบหมายหน้าที่พิเศษทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกสำคัญ มีความภาคภูมิใจเกิดความกระตือรือร้นในการเข้ามามีส่วนร่วมในการ

บริหารจัดการระบบรับรองคุณภาพโรงพยาบาล สอดคล้องกับการศึกษาของสมมิตร สิ่งหิใจ พบว่าการได้รับมอบหมายให้ไปอบรมด้านการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ($x^2 = 15.32$, $P < 0.001$) มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการบริหารความเสี่ยงของบุคลากรโรงพยาบาล¹⁶ จะเห็นได้ว่าความท้าทายของการพัฒนางานด้านการบริหารจัดการระบบรับรองคุณภาพโรงพยาบาล คือการทำให้บุคลากรให้ความสำคัญและเข้ามามีส่วนร่วม ผลการวิจัยนี้จะเห็นได้ว่า เจตคติ ($r = 0.314$, $P < 0.001$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย¹³ และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง¹³ ต่อการบริหารจัดการระบบรับรองคุณภาพโรงพยาบาล เจตคติของบุคคลสามารถส่งผลต่อพฤติกรรมได้ ซึ่งเป็นผลมาจากความคิด ความเชื่อ รวมถึงความรู้ ความเข้าใจต่อการบริหารจัดการระบบรับรองคุณภาพโรงพยาบาล เจตคติจึงมีผลต่อแรงผลักดันให้เกิดการกระทำ ดังนั้นหากบุคลากรมีเจตคติทางด้านบวกต่อการบริหารจัดการระบบรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ย่อมส่งผลให้บุคลากรให้ความสำคัญและเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมมากขึ้น การศึกษาของ Mohammed Hussein¹⁷ กล่าวว่า เจตคติของผู้นำองค์กรและบุคลากรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานรับรองคุณภาพโรงพยาบาล การที่บุคลากรจะเกิดเจตคติด้านบวกได้นั้น การได้รับข้อมูลข่าวสารมีส่วนสำคัญต่อความคิดและการกระทำ บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารผ่านทางอุปกรณ์สื่อสารต่างๆ การได้รับข้อความทางโซเชียลมีเดีย เช่น แอปพลิเคชันไลน์ เว็ปเพจ เฟสบุค บอร์ดประกาศ ข่าวสาร การประกาศเสียงตามสาย เอกสารสิ่งพิมพ์ หนังสือเวียน การสื่อสารในที่ประชุม การแจ้งข่าวสารผ่านหัวหน้างาน เป็นต้น เมื่อเกิดการรับรู้ในด้านข้อมูลที่เพียงพอ กลายเป็นความรู้และเข้าใจในระบบงาน การรับรู้เกี่ยวกับงานด้านการบริหารจัดการระบบรับรองคุณภาพโรงพยาบาลจึงถูกปรับเปลี่ยนความคิดเป็นเรื่องที่ไม่ยากจนเกินความรู้ความสามารถของตนเกิดเป็นความรู้สึกพึงพอใจ¹⁵ ส่งผลต่อเจตคติด้านบวก จึงนำไปสู่การเข้ามามีส่วนร่วม ดังนั้น เจตคติ

และการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร จึงมีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบรับรองคุณภาพโรงพยาบาล สอดคล้องกับการศึกษาของ วงจันทร์ เดชทองทิพย์⁴ พบว่าเจตคติ ($r = 0.44$, $P = 0.000$) และการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ($r = 0.54$, $P = 0.000$) มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล และสอดคล้องกับการศึกษาของ รัชณี หลงสวัสดิ์¹⁸ พบว่าการรับรู้ข้อมูลข่าวสารหรือการสื่อสาร ($r = 0.81$, $P = 0.001$) มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. หน่วยงานควรกำหนดรูปแบบการจัดการกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความรู้ด้านการบริหารจัดการระบบรับรองคุณภาพโรงพยาบาล การสนับสนุนแหล่งการให้ข้อมูลข่าวสาร และการสร้างทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการบริหารจัดการระบบรับรองคุณภาพโรงพยาบาล
2. หน่วยงานควรมีการสนับสนุนการมอบหมายหน้าที่พิเศษหรือจัดตั้งทีมพัฒนาในแต่ละระดับทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ เพื่อให้บุคลากรเกิดความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่ง การมีบทบาทที่ชัดเจนเกิดความกระตือรือร้นและ ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในงานด้านระบบการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล
3. ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรทุกเพศ และบุคลากรทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรลูกจ้างชั่วคราวหรือข้าราชการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมโรงพยาบาล ผลักดันให้เกิดความภาคภูมิใจในการเข้ามามีส่วนร่วมในงานระบบการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของเนื้อหาแบบสอบถาม ขอขอบคุณบุคลากรโรงพยาบาลในจังหวัดนครพนมที่ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถามจนวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี



เอกสารอ้างอิง

- 1.สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์. สรุปรูป Thailand 4.0 ด้านสาธารณสุข; 2560.
- 2.กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข. แผนยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุขประจำปีงบประมาณ 2562 [อินเทอร์เน็ต]. 2562 [เข้าถึงเมื่อ 30 ตุลาคม 2565]. เข้าถึงได้จาก [https://bps.moph.go.th/new_bps/sites/default/files/MOPH 2019 brochureV10.pdf](https://bps.moph.go.th/new_bps/sites/default/files/MOPH%2019%20brochureV10.pdf)
- 3.พิทกรณ์ พลโคต. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมกับการพัฒนาคุณภาพบริการโรงพยาบาลของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคาย. วารสารวิชาการสาธารณสุขชุมชน 2563;6: 50–59.
- 4.วงจันทร์ เดชทองทิพย์. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร. วารสารการพยาบาล สุขภาพ และการศึกษา 2563;3:38–45.
- 5.Cohen, J.M. & Uphoff, N.T. Participation's place in rural development: Seeking clarity through specificity. ScienceDirect 1980; 8(3): 213–235.
- 6.Sarnoff, I. Social Attitudes and the Resolution of Motivational Conflict. In M. Jahoda, & N. Warren (Eds.), Attitudes (pp. 279-284). Harmondsworth:Penguin; 1970.
- 7.Bloom BS. Taxonomy of education objective: The classification of educational goals: Handbook II: Affective domain. New York: David McKay; 1964.
- 8.โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชธาตุพนม. งานข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ. 2566
- 9.กฤติณัฏฐ์ นวพงษ์วิวัฒน์. การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น; 2563.
- 10.Daniel, W.W. Biostatistics: Basic Concepts and Methodology for the Health Science. Edited by 9. New York: John Wiley & Sons Ltd; 2010.
- 11.Little, R.J.A., & Rubin, D.B. Statistical analysis with missing data (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons Ltd; 2002.
- 12.Best, J. W. Research in Education (3rded.). New Jersey: Prentice Hall, 1977.
- 13.Hinkle, D.E. Applied Statistics for the Behavioral Sciences. Boston : Houghton Mifflin. 1998.
- 14.ความแตกต่าง 10 ข้อระหว่างชายและหญิงที่ทุกคนควรทำความเข้าใจ. [อินเทอร์เน็ต]. 2560 [สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2566] เข้าถึงจาก : <https://www.wegointer.com/2017/10/difference-between-men-and-women>.
- 15.เมธี สุทธิศิลป์, อลงกรณ์ ศรีเลิศ และประภาพร คำแสนราช. การมีส่วนร่วมของบุคลากรสาธารณสุขในการบริหารงานของสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดสุโขทัยและความสัมพันธ์กับปัจจัยบางประการ. วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอินทร์ 2565; 3(1) : 17-33.
- 16.สมมิตร สิงห์ใจ, นิตยา เพ็ญศิริรักษา และพาณี สัตตะกลิน. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ กับการมีส่วนร่วมในการบริหารความเสี่ยงของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเชียงใหม่. พยาบาลสาร 2559; 43(ฉบับพิเศษ) : 162-172.
- 17.Hussein M., Milena P. and Wim G. An evaluation of the driving and restraining factors affecting the implementation of hospital accreditation standards: A force field analysis. International Journal of Healthcare Management 2023; 16(2): 167-175.
- 18.รัชณี หลงสวัสดิ์. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพในโรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า. วารสารหัวหินสุขใจไกลกังวล 2563; 5(3) : 1-16.