

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการมีส่วนร่วม  
กับการพัฒนาโรงพยาบาลเอกชนขนาด 80 เตียง ในจังหวัดภูเก็ต\*

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSONAL FACTORS AND PARTICIPATION  
IN QUALITY DEVELOPMENT EFFORTS AT AN 80-BED PRIVATE HOSPITAL  
IN PHUKET PROVINCE

สมชาย ณ นคร\*, พาณี สิตกะลิน, พรทิพย์ กิระพงษ์

Somchai Na Nakorn, Panee Sitakalin, Pornthip Geerapong

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Sukhothai Thammathirat Open University, Thailand

\*Corresponding author E-mail: mim\_mim044@hotmail.com

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรบริการโรงพยาบาล 2) ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการพัฒนาโรงพยาบาลและ 3)ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลในการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาคุณภาพบริการโรงพยาบาลเอกชนขนาด 80 เตียงในจังหวัดภูเก็ต ประชากรคือ บุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 80 เตียงแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต จำนวน 380 คน กลุ่มตัวอย่าง เลือกแบบเจาะจงจากประชากร จำนวน 290 คน ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2563 – 30 เมษายน 2564 โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล และการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาโรงพยาบาล ค่าความเที่ยง 0.8 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบไคสแควร์ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนขนาด 80 เตียง ส่วนใหญ่มีอายุ 21-30ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประสบการณ์ทำงานในโรงพยาบาลน้อยกว่า 5 ปี อยู่ในตำแหน่งหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและในกลุ่มงานที่ปฏิบัติงานงานบริการรักษาพยาบาลเกี่ยวข้องกับการรักษา มีประสบการณ์/การฝึกอบรมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลมากกว่า 1 ครั้งต่อปี 2) การมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการพัฒนาโรงพยาบาลเอกชนขนาด 80 เตียงในจังหวัดภูเก็ตอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 การมีส่วนร่วมของบุคลากรมากที่สุดคือด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 3) เมื่อเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลในการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาคุณภาพบริการโรงพยาบาลเอกชนขนาด 80 เตียงในจังหวัดภูเก็ตแล้วพบว่า ตำแหน่งหน้าที่กลุ่มงานที่ปฏิบัติงานและที่มีประสบการณ์/การฝึกอบรมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์ในการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาโรงพยาบาลมากกว่ากลุ่มอื่น

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม, การพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล, โรงพยาบาลเอกชน

### Abstract

This survey research study aimed to explore 1) personal factors of hospital service personnel, 2) the level of personnel involvement in the hospital quality development program,



and 3) the relationship between personal factors and the participation in service quality improvement at an 80-bed private hospital in Phuket. The study involved a sample of 290 staff members, selected using purposive sampling from all 380 personnel, in the hospital. Data were collected using a questionnaire, whose reliability value was 0.8, on personal factors and personnel involvement in hospital development from April 1, 2020 to April 30, 2021, and were then analyzed to determine percentages, means, and standard deviations and chi-square test. The results revealed that, among all 290 respondents: 1) most of them were 21–30 years old, completed a bachelor's degree, less than 5 years of work experience in the hospital as operational staff in medical care sections, and experience or training in hospital quality improvement more than once a year; 2) Personnel participation in the development of an 80-bed private hospital in Phuket was moderate with an average of 3.05 Maximum personnel involvement is the aspect of participation in practice at a high level with an average of 3.51; and 3) concerning personal factors and participation in hospital development, position their assigned service groups with experience and training in hospital quality development were associated with their participation in hospital development at a higher level than other groups.

**Keyword:** Participation, Hospital quality development, Private hospital

## บทนำ

การทำงานแบบมีส่วนร่วมนั้นไม่ว่าจะเป็นระดับครอบครัว ระดับชุมชน ระดับโรงเรียน ระดับองค์กร หรือระดับประเทศและโรงพยาบาลที่มีความสำคัญต่อการดูแลรักษาให้คำแนะนำต่อการดูแลสุขภาพ ซึ่งการมีส่วนร่วม นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนทัศน์ปัจจุบัน เนื่องจากจะช่วยให้ผู้มีส่วนร่วมเกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ (ownership) ทำให้ผู้มีส่วนร่วมหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนั้นยินยอมปฏิบัติตาม (compliance) และรวมถึงตกลงยอมรับ (commitment) ได้อย่างสมัครใจ เต็มใจ และสบายใจ หลักการของการมีส่วนร่วมในการทำงาน ในความหมายของการบริหารจัดการจะมีความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับ “การตัดสินใจ” กล่าวได้ว่า องค์กรจะมีบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและสร้างสรรค์เมื่อเรามีส่วนร่วมในการเลือกโดยสมัครใจ ทั้งนี้เป็น ไปเพื่อประสิทธิภาพขององค์กรทั้งสิ้น (จิราณี สายนัน ฌ อยุธา, 2556)

ทั้งนี้ผู้วิจัย ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการทำงานเพราะการมีส่วนร่วมของบุคลากรจะทำให้เกิดการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันแก้ปัญหา สำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากรว่าหมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ตัดสินใจใน การปฏิบัติงานและการร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ อันมีผลกระทบต่อตัวของบุคลากรเอง การที่จะสามารถทำให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาและนำมาซึ่งสภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรให้ดีขึ้นนั้นผู้นำจะต้องยอมรับในปรัชญาการพัฒนาว่า มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของผู้อื่นและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อกิจกรรมของส่วนรวมในองค์กรและการมีส่วนร่วมคิด การวางแผน การร่วมตัดสินใจการร่วมปฏิบัติ การร่วมติดตามและประเมินผลและประเมินผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นในองค์กร เกิดความมุ่งมั่นในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร รู้สึกพึงพอใจในผลงานที่เกิดขึ้นและเกิดความรู้สึกมีคุณค่า ในตนเองเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและผูกพันกับองค์กรเพื่อให้เกิดเป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันและทำให้เป็นการพัฒนาที่ต่อเนื่องและยั่งยืนต่อไปเพราะเมื่อบุคลากรมีความร่วมมือกันแล้วก็จะทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของโรงพยาบาลได้ ในการดำเนินงานด้านการ



บริหารสู่มาตรฐานของสถานพยาบาลที่เรียกว่า HA (Hospital accreditation) ให้ประสบความสำเร็จ มีปัจจัยที่สำคัญ คือ การมีส่วนร่วมของผู้บริหารทั้งในระดับสูง ระดับกลาง หัวหน้าแผนก เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ บนความคืบหน้าที่สำคัญคือทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องมีส่วนร่วมทำให้ HA เป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันจะทำให้เป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน จากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมาของนินนาท หมอชาติ พบว่าการส่งเสริมปัจจัยส่วนบุคคลทำให้เกิดความร่วมมือของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพ ทำให้โรงพยาบาลจันทร์เกษมผ่านการรับรองมาตรฐาน HA และงานวิจัยของ (กัญญวีย์ ศรีสวัสดิ์พงษ์, 2554) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ในการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ (จิราภรณ์ รัตติกาลสุขะ และอารีย์วรรณ อ่วมธานี, 2557)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาโรงพยาบาลเอกชนขนาด 80 เตียง ในจังหวัดภูเก็ต ส่วนประกอบการมีส่วนร่วมตามแนวคิดดังกล่าวข้างต้นว่ามีผลต่อการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่อง โดยคาดหวังว่าผลการวิจัยที่ได้จะเป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการบริการอย่างต่อเนื่อง (นภาพร อินตะ, 2554)

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรบริการโรงพยาบาล
2. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการพัฒนาโรงพยาบาล
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลในการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาคุณภาพบริการโรงพยาบาล

### วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 80 เตียง ในจังหวัดภูเก็ต จำนวน 380 คน เลือกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง กำหนดขนาดของตัวอย่างของ Krejcie&Morgan จำนวนประชากรในการคำนวณหาขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 80 เตียง ในจังหวัดภูเก็ต ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2563 – 30 เมษายน 2564 เป็นจำนวน 290 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาคือ แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล และการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาโรงพยาบาลเอกชนขนาด 80 เตียง ในจังหวัดภูเก็ต โดยแบ่งประเภทของข้อมูลที่เก็บออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในโรงพยาบาล ตำแหน่งหน้าที่ กลุ่มงานที่ปฏิบัติงานและประสบการณ์/การฝึกอบรมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย จำนวน 5 ข้อ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จำนวน 4 ข้อ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ จำนวน 4 ข้อ การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล จำนวน 4 ข้อ และการมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์ จำนวน 3 ข้อ ลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (สุปราณี เจริญพงษ์, 2554)

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. ผู้วิจัยทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 80 เตียง ในจังหวัดภูเก็ต จำนวน 290 คน ยินดีเข้าร่วมในการวิจัย โดยผู้วิจัยดำเนินการทำแบบสอบถาม ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2563 – 30 เมษายน 2564 เป็นจำนวน 290 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ข้อมูลสมบูรณ์ 290 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100



2. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ที่มีความรู้ความสามารถทางด้านการพัฒนาคุณภาพบริการ ทางด้านสถิติ ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะพฤติกรรม (IOC) ได้ค่าความเที่ยงตรง 0.8 ได้ค่ามากกว่า 0.5 ทุกข้อถือว่ามีค่าความเที่ยงตรงที่ยอมรับได้

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน นำไปสอบถาม บุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มทดลองจำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุดโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.957 มากกว่า 0.65 สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

#### 4. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

ผลการทดสอบความเหมาะสมโดยการวิเคราะห์ KMO (The Kaiser-Meyer-Olkin) และสหสัมพันธ์ Bartlett's Test of Sphericity พบว่า ค่า KMO มีค่าเท่ากับ .956 (ซึ่งมากกว่า .50) และค่า Bartlett's Test มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 (ซึ่งน้อยกว่า .50) จึงกล่าวได้ว่า ข้อมูลที่ได้จากการเก็บตัวอย่างมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลได้ (พัชรภรณ์ บุญมี และอารีย์วรรณ อ่วมตานี, 2554)

### ตารางที่ 1 ผลการทดสอบความเหมาะสมโดยการวิเคราะห์ KMO

KMO and Bartlett's Test of Sphericity

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.958
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	1.885E4
df	1326
Sig.	.000

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมมาได้มาดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติ มีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในโรงพยาบาล ตำแหน่งหน้าที่ กลุ่มงานที่ปฏิบัติงานและประสบการณ์/การฝึกอบรมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ใช้สถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลและการมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์ โดยหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation-SD)

3. หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาโรงพยาบาลเอกชนขนาด 80 เตียง ในจังหวัดภูเก็ต โดยใช้สถิติการทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square Test)

### ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาโรงพยาบาลเอกชนขนาด 80 เตียง ในจังหวัดภูเก็ต โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยในหัวข้อต่างๆ ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนขนาด 80 เตียง ในจังหวัดภูเก็ต พบว่า อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุ 21 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.82 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 55.17 ประสบการณ์ทำงานในโรงพยาบาลน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.28 ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ



ละ 89.66 กลุ่มงานบริการรักษาพยาบาลเกี่ยวข้องกับการรักษา คิดเป็นร้อยละ 51.72 ประสบการณ์/การฝึกอบรมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลมากกว่า 1 ครั้งต่อปี คิดเป็นร้อยละ 56.89

### ตารางที่ 2 ข้อมูลส่วนบุคคล

(n=290)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ 21 – 30 ปี	130	44.82
ระดับการศึกษาปริญญาตรี	160	55.17
ประสบการณ์ทำงานในโรงพยาบาล น้อยกว่า 5 ปี	140	48.28
ตำแหน่งหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	260	89.66
กลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน งานบริการรักษาพยาบาลเกี่ยวข้องกับการรักษา	150	51.72
ประสบการณ์/การฝึกอบรมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลมากกว่า 1 ครั้งต่อปี	165	56.89

ตอนที่ 2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการพัฒนาโรงพยาบาลเอกชนขนาด 80 เตียง ในจังหวัดภูเก็ต พบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการพัฒนาโรงพยาบาล ภาพรวมของการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.05, S.D=0.81$ ) ราย ด้านสูงสุดคือการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.51, S.D=0.81$ ) ต่ำสุดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.62, S.D=0.90$ )

### ตารางที่ 3 การมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการพัฒนาโรงพยาบาล

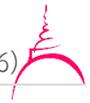
การมีส่วนร่วมของบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย	2.72	0.96	ปานกลาง
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	2.62	0.90	ปานกลาง
3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ	3.51	0.81	มาก
4. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล	3.06	0.91	ปานกลาง
5. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	3.33	0.81	ปานกลาง
รวม	3.05	0.88	ปานกลาง

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาโรงพยาบาลเอกชนขนาด 80 เตียง ในจังหวัดภูเก็ต พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาโรงพยาบาล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งหน้าที่ ด้านกลุ่มงานที่ปฏิบัติ งานและด้านประสบการณ์/การฝึกอบรมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาโรงพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาโรงพยาบาล

ปัจจัยส่วนบุคคล	การมีส่วนร่วมกับการพัฒนาโรงพยาบาล
อายุ	0.11
ระดับการศึกษา	0.15
ประสบการณ์ทำงานในโรงพยาบาล	0.53
ตำแหน่งหน้าที่	0.01*
กลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน	0.01*
ประสบการณ์/การฝึกอบรมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล	0.04*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



## อภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรบริการโรงพยาบาล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนขนาด 80 เตียง ในจังหวัดภูเก็ต พบว่า อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 21 – 30 ปี ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 55.17 ประสบการณ์ทำงานในโรงพยาบาลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประสบการณ์ทำงานในโรงพยาบาลน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.28 ตำแหน่งหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 89.66 กลุ่มงานที่ปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่กลุ่มงานบริการรักษาพยาบาลเกี่ยวข้องกับการรักษา คิดเป็นร้อยละ 51.72 และประสบการณ์/การฝึกอบรมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์/การฝึกอบรมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลมากกว่า 1 ครั้งต่อปี คิดเป็นร้อยละ 56.89 สอดคล้องกับงานวิจัยของ (มัทธินา เวชกุล, 2553) การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาและรับรองคุณภาพของโรงพยาบาลกระบี่ การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาและรับรองคุณภาพของโรงพยาบาลกระบี่ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาและรับรองคุณภาพของโรงพยาบาลกระบี่ และเพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาและรับรองคุณภาพของโรงพยาบาลกระบี่ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยการแบ่งบุคลากรตามแผนกต่าง ๆ สุ่มตามสัดส่วนของประชากรต่อกลุ่มตัวอย่างและใช้การสุ่มอย่างง่ายสุ่มกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในแผนกต่าง ๆ จำนวน 254 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และ F-test ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 31 - 40 ปี มีสถานภาพสมรสแล้ว มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งเป็นพยาบาลวิชาชีพ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี และแผนกที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มการพยาบาล ส่วนผลการศึกษารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับ คือ ด้านเครื่องมืออุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านนโยบายและวิธีปฏิบัติ ด้านการจัดทรัพยากรบุคคล ด้านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล และด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในโรงพยาบาลกระบี่ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แผนกที่ทำงาน มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาและรับรองคุณภาพของโรงพยาบาลกระบี่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรในแผนกต่างๆ จำนวน 254 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และ F-test

การศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการพัฒนาโรงพยาบาล พบว่า ภาพรวมของการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการพัฒนาโรงพยาบาลเอกชนขนาด 80 เตียง ในจังหวัดภูเก็ตอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรมากที่สุด คือด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 รองลงมาด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ประชาภรณ์ ทัพโพธิ์, 2560) ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดนครปฐม การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจและค่านิยม ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร และเสนอแนวทางการส่งเสริมการ

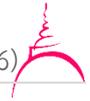


มีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล เก็บข้อมูลจากกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครปฐม จำนวน 234 คน ด้วยแบบสอบถามวัดความรู้และแบบสอบถามความคิดเห็นโดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนและสุ่มรายชื่อแบบง่าย วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและสถิติถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า มี 4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกและ 1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางลบกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโดยภาพรวม ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวก ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพ ( $\beta=.113$ ) ความรับผิดชอบ ( $\beta=.316$ ) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ( $\beta=.245$ ) กระบวนการบริหาร ( $\beta=.194$ ) และปัจจัยที่มีอิทธิพลทางลบคือความก้าวหน้าในตำแหน่ง ( $\beta=-0.172$ ) ซึ่งปัจจัยทั้ง 5 ตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้ร้อยละ 39.2 แนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรคือ พัฒนาความรู้และทักษะในการพัฒนาคุณภาพรวมถึงสร้างแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานและความก้าวหน้าในตำแหน่ง สนับสนุนการดำเนินงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทั้งข้าราชการและลูกจ้าง (Mohammad,S. and Bataynch,A.E., 2011)

การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลในการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาคุณภาพบริการโรงพยาบาลพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งหน้าที่ ด้านกลุ่มงานที่ปฏิบัติ งานและด้านประสบการณ์/การฝึกอบรมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาโรงพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการวิจัยของ (อโนทัย ผลิตนนท์เกียรติ และทิพย์รัตน์ แกวศรี, 2560) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากร โรงพยาบาลบางจาก จังหวัดสมุทรปราการ การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและด้านการบริหารที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในโรงพยาบาลบางจาก จำนวน 155 คน สุ่มตัวอย่างโดยการแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา มีความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย เท่ากับ 0.93, 0.93, 0.90 และ 0.93 ตามลำดับวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติไคสแควร์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันจากการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพ โรงพยาบาลของบุคลากร โรงพยาบาลบางจาก อยู่ในระดับปานกลาง ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ส่วนการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทาง บวกและมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

### สรุป/ข้อเสนอแนะ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาโรงพยาบาลเอกชนขนาด 80 เตียง ในจังหวัดภูเก็ต พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งหน้าที่ ด้านกลุ่มงานที่ปฏิบัติงานและด้านประสบการณ์/การฝึกอบรมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาโรงพยาบาล มีข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนา และรวบรวมข้อมูลการพัฒนาคุณภาพบริการคุณภาพโรงพยาบาลเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นรวมถึง



ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีส่วนร่วมกับการพัฒนาโรงพยาบาลเอกชนในเครือข่ายหรือสาขาอื่นในจังหวัดภูเก็ต และการนำผลการวิจัยไปใช้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโดยเริ่มจากการมีส่วนร่วมในกำหนดแนวทาง การตัดสินใจ การดำเนินการ การรับผลที่เกิดขึ้นการประเมินผล และการรับผลประโยชน์ โดยมีผู้แทนจากแผนกต่างๆ มาร่วมเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลอย่างยั่งยืน ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการฝึกอบรมทักษะเพิ่มความรู้ความสามารถในด้านการพัฒนาคุณภาพการบริการคุณภาพโรงพยาบาล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีการประชุมชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานและแสวงหาแนวทางการแก้ไข และพัฒนาร่วมกันตลอดจนกำหนดกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานให้เกิดความชัดเจนและไปในทิศทางเดียวกัน ควรมุ่งกระตุ้นใจให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานอันก่อให้เกิดการเพิ่มและพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานในรูปแบบต่างๆ ทั้งการให้สิ่งจูงใจ อาทิเช่น การให้ค่ายกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีจากการประเมินเพื่อพัฒนาจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ ในการวิจัยครั้งนี้ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ผู้วิจัยเห็นว่าน่าจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในอันที่จะแก้ไขปัญหา ข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากในด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริการโรงพยาบาลดียิ่งขึ้นต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- กัญญวัลย์ ศรีสวัสดิ์พงษ์. (2554). การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์. ใน วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข . มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิราณี สายสนั่น ณ อยู่ธยา. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วารสารพยาบาล, 62(4), 59 – 65.
- จิราภรณ์ รัตติกาลสุขะ และอารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2557). การบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ได้รับรางวัลดีเด่นบทความวิจัย. วารสารพยาบาลทหารบก, 15(2), 179 – 186.
- นภาพรณ์ อินต๊ะ. (2554). การมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของโรงพยาบาลพะเยา. ใน สารนิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประชากรณ์ ทัพโพธิ์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครปฐม. วารสารวิชาการ Varidian E-Journal, 7(2), 475-491.
- พัชราภรณ์ บุญมี และอารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2554). การศึกษาการบริหารองค์การพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. วารสารพยาบาลทหารบก, 12(2), 53-59.
- มัชฌิมา เวชกุล. (2553). การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาและรับรองคุณภาพของโรงพยาบาลกระบี่. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สุปราณี เจริญพงษ์. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปราจีนบุรี. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.



อโนทัย ผลิตนนท์เกียรติ และทิพยรัตน์ แกวศรี. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากร โรงพยาบาลบางจาก จังหวัดสมุทรปราการ. วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรยนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม, 1(1), 40-54.

Mohammad,S. and Bataynch,A.E. (2011). The Relationship between Transformational Leadership and Employees Satisfaction at Jordaianprivate hospital. Business and Economic Horizons April, 5(2) 35-46.