Original Article **นิพนธ์ต้นฉบับ**

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพศูนย์หัวใจสิริกิติ์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Factors relationship with the participation of personnel in improving the quality of Queen Sirikit Heart Center in the Northeast

อรสา ภูพุฒ[1], ประไพจิตร์ วงศ์แสน[2], ประภัสสร ขจรพิพัฒน์[3]
Orrasa Pooput[1], Praphaichit Wongsan[2], Prapatsorn Khajornphipat[3]

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์หัวใจสิริกิติ์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการพัฒนากระบวนการทำงานเพื่อการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล โดยศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพศูนย์หัวใจสิริกิติ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิธีดำเนินการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์ โดยใช้แบบสอบถามรวบรวมข้อมูลจากกลุ่ม ตัวอย่างจำนวน 265 คน วิธีการสุ่มตัวอย่างกระทำแบบแบ่งชั้นภูมิ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน กำหนดนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จากการศึกษา พบว่า มี 4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวก และ 1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางลบกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพศูนย์หัวใจสิริกิติ์ฯ โดยภาพรวมซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวก ได้แก่ การฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพ ($p \leq 0.001$) อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ($p \leq 0.05$) และปัจจัยมีอิทธิพลทางลบ คือ บทบาทในงานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล *($p \leq 0.05$)* ซึ่งปัจจัยที่ 1 อธิบายความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพศูนย์หัวใจสิริกิติ์ฯ ได้ร้อยละ 45.9 แนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร คือ การฝึกอบรมพัฒนาความรู้และทักษะในการพัฒนาคุณภาพรวมถึงสร้างแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานและความก้าวหน้าในตำแหน่ง สนับสนุนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทั้งข้าราชการและลูกจ้าง

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วม, การพัฒนาคุณภาพ, ศูนย์หัวใจสิริกิติ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

[1] **พยาบาลวิชาชีพ ระดับชำนาญการพิเศษ, หัวหน้าสำนักงานพัฒนาคุณภาพ ศูนย์หัวใจสิริกิติ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**
[2] **พยาบาลวิชาชีพ, หัวหน้างานพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต ศูนย์หัวใจสิริกิติ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**
[3] **พยาบาลวิชาชีพ, หัวหน้าหน่วยหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรศาสตร์หัวใจและหลอดเลือด ศูนย์หัวใจสิริกิติ์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

Abstract

The purpose of this research was to study the relationship with staff participation of personnel in quality development of the Queen Sirikit Heart Center in the Northeast (QSHC). Cross-sectional analytic study was conducted by using questionnaires. The sample consisted of 265 personnel working at the Queen Sirikit Heart Center in the Northeast, who were chosen through the stratified random sampling method. Pearson's correlation were used for quantitative data analyses. For qualitative data, content analysis was used. The research findings indicated four factors positively staff participation and a factors negatively affecting staff participation in hospital quality improvement. The positive factors included Knowledge of quality improvement ($p \leq 0.001$) and age, status and duration of worked *(*$p \leq 0.05$*)*, while the negative factor was job description *(*$p \leq 0.05$*)*. Explain the relationship of personnel participation in quality development of the Sirikit Heart Center at 45.9%. The guidelines for personnel participation are as follows: Training to improve knowledge and skills for quality development, including motivation for job responsibilities and progress in positions. Support operational security for personnel, both government officials and employees.

Keywords: Participation, Quality development, Queen Sirikit Heart Center in the Northeast

บทนำ

ศูนย์หัวใจสิริกิติ์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีภารกิจในด้านการศึกษา วิจัยและให้บริการวิชาการแก่สังคมที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านโรคหัวใจและหลอดเลือด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะเป็นโรงพยาบาลขนาด 200 เตียง มีวัตถุประสงค์การก่อตั้งสำคัญ 2 ประการ คือ เพื่อเฉลิมฉลองเนื่องในวโรกาสมหามงคล สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ทรงเจริญพระชนมายุครบ 60 พรรษา และเพื่อเป็นศูนย์ป้องกันบำบัดรักษาตลอดจนศึกษาวิจัยโรคหัวใจและหลอดเลือดสำหรับประชาชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยภารกิจและปณิธานที่ตั้งมั่นทำให้ศูนย์หัวใจสิริกิติ์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นศูนย์กลางทั้งทางการแพทย์มีการให้บริการวิชาการและวิจัย ทางด้านโรคหัวใจและหลอดเลือดระดับตติยภูมิชั้นสูง และขยายภารกิจไปในระดับภูมิภาคอาเซียน เพื่อช่วยเหลือผู้ป่วยให้พ้นความทุกข์ทรมานจากโรคภัย และเพื่อคุณภาพชีวิตของคนไทยที่ดีขึ้นต่อไป

ปัจจุบันเป็นโรงพยาบาลเฉพาะทางด้านโรคหัวใจและหลอดเลือด (Cardiovascular center of excellence) ระดับ super tertiary careสามารถให้บริการรักษาผู้ป่วยโรคหัวใจและหลอดเลือดทุกระดับความรุนแรง ขนาด 200 เตียง ปัจจุบันเปิดให้บริการจริงจำนวน 199 เตียง ให้บริการตรวจวินิจฉัยและรักษาผู้ป่วยโรคหัวใจและหลอดเลือดทุกระดับการเจ็บป่วย มีแพทย์เฉพาะทางด้านโรคหัวใจและหลอดเลือด ครบทุกสาขาทั้งเด็กและผู้ใหญ่ มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้เทคโนโลยีชั้นสูงที่ใช้ในการตรวจวินิจฉัยและรักษา บริการรักษาพยาบาลที่ให้กับผู้ป่วยโรคหัวใจและหลอดเลือดมุ่งเน้นการรักษาพยาบาล บริการวิชาการ สร้างงานวิจัย ฝึกอบรมผู้เชี่ยวชาญและบุคลากรด้านโรคหัวใจและหลอดเลือด และสนับสนุนการเรียนการสอนของนักศึกษาในสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ค่านิยม (values) : QSHC (Q = Quality, S = Safety, H = Heart Health Academy and C = Care)

โรงพยาบาลกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการบริการสุขภาพ: Health Care Services เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 2 คือ การเป็นโรงพยาบาลที่มีคุณภาพการรักษาและการบริการที่ได้มาตรฐานระดับชาติ / นานาชาติ กำหนดให้โรงพยาบาลผ่านเกณฑ์การรับรองคุณภาพมาตรฐานตามระบบ Hospital Accreditation (HA) หรือระบบคุณภาพมาตรฐานอื่นๆ ตามที่กำหนดไว้เป็นตัวชี้วัด ดังนั้นเมื่อโรงพยาบาลผ่านกระบวนการรับรองการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล HA แล้วเมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2558 ระยะเวลารับรอง 2 ปี แนวทางการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลขั้นต่อไป คือ การบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 2 คือ การเป็นโรงพยาบาลที่มีคุณภาพการรักษาและการบริการที่ได้มาตรฐานระดับชาติ / นานาชาติ และตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ที่จะเป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยระดับโลก จึงได้มุ่งเน้นที่จะต้องผ่านการรับรองการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลตามมาตรฐานทางการแพทย์ที่ได้รับการยอมรับในนานาชาติ

นโยบายศูนย์หัวใจสิริกิติ์ฯ ที่มีเข็มมุ่งชัดเจนในระยะ 2 ปีต่อจากนี้ ต้องผ่านการรับรองการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลตามมาตรฐานทางการแพทย์ที่ได้รับการยอมรับในนานาชาติ (Joint Commission International : JCI) หากบุคลากรไม่เข้าใจความสำคัญของทีมระบบบริการต่างๆ ทั้งในส่วนกระบวนการดูแลผู้ป่วยและระบบสนับสนุนสำคัญ จะส่งผลให้บุคลากรมีความเครียด ผลการปฏิบัติงานไม่บรรลุเป้าหมาย เพราะการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลจะสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรทั้งองค์กร จากการ

ทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมาของนินนาท หมอยาดี[1] พบว่าการส่งเสริมปัจจัยที่ทำให้เกิดความ ร่วมมือของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพ ทำให้โรงพยาบาลจันทรุเบกษาผ่านการรับรองมาตรฐาน HA และงานวิจัยของกัญญวัลย์ ศรีสวัสดิ์พงษ์[2] พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลศูนย์หัวใจสิริกิติ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือขึ้น เพื่อให้ทราบข้อมูลการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับและนำเข้าเป็นข้อมูลนำเข้าเพื่อประกอบวางแผนการดำเนินงานด้านการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลตามมาตรฐานที่โรงพยาบาลมุ่งหวังต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจและปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ศูนย์หัวใจสิริกิติ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงวิเคราะห์ (Cross-sectional analytic study) โดยใช้แบบสอบถามรวบรวมข้อมูลจากกลุ่ม ตัวอย่างจำนวน 265 คน วิธีการสุ่มตัวอย่างกระทำแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน มีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย เป็นบุคลากรศูนย์หัวใจสิริกิติ์ฯ ที่ปฏิบัติงานมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี ในช่วงเวลาที่ศึกษาวิจัย จำนวน 265 คน คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยคิดจากสัดส่วนของขนาดประชากรที่แบ่งกลุ่มของบุคลากรโรงพยาบาลเป็น 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน จากนั้นใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนได้ขนาดตัวอย่างทั้งหมด 265 คน โดยเป็นผู้บริหาร จำนวน 56 คน และผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 209 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็น แบบสอบถาม มีการตรวจสอบความตรง ตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน มีการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมตามข้อเสนอแนะ จากนั้นนำแบบสอบถามไปหาค่าความเที่ยงในโรงพยาบาล ค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัยอยู่ระหว่าง 0.85-0.95 ข้อมูลในแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรศูนย์หัวใจสิริกิติ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 8 ข้อ ซึ่งเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาปฏิบัติงานและได้รับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาเพื่อการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จำนวน 11 ข้อ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ จำนวน 15 ข้อ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ จำนวน 9 ข้อ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล จำนวน 17 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเข้าพบหัวหน้าฝ่ายเพื่อเป็นศูนย์กลางในการแจกและรับคืนแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างได้รับการชี้แจงการ

พิทักษ์สิทธิของการให้ข้อมูลของกลุ่ม ตัวอย่างด้วยเอกสารและผนึกซองก่อนคืนแบบสอบถามไปยังผู้รวบรวมดำเนินการรวบรวมข้อมูลในระหว่างวันที่ 1-31 สิงหาคม 2559 แจกแบบสอบถามจำนวน 280 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนและผ่านการตรวจสอบจำนวน 265 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.64

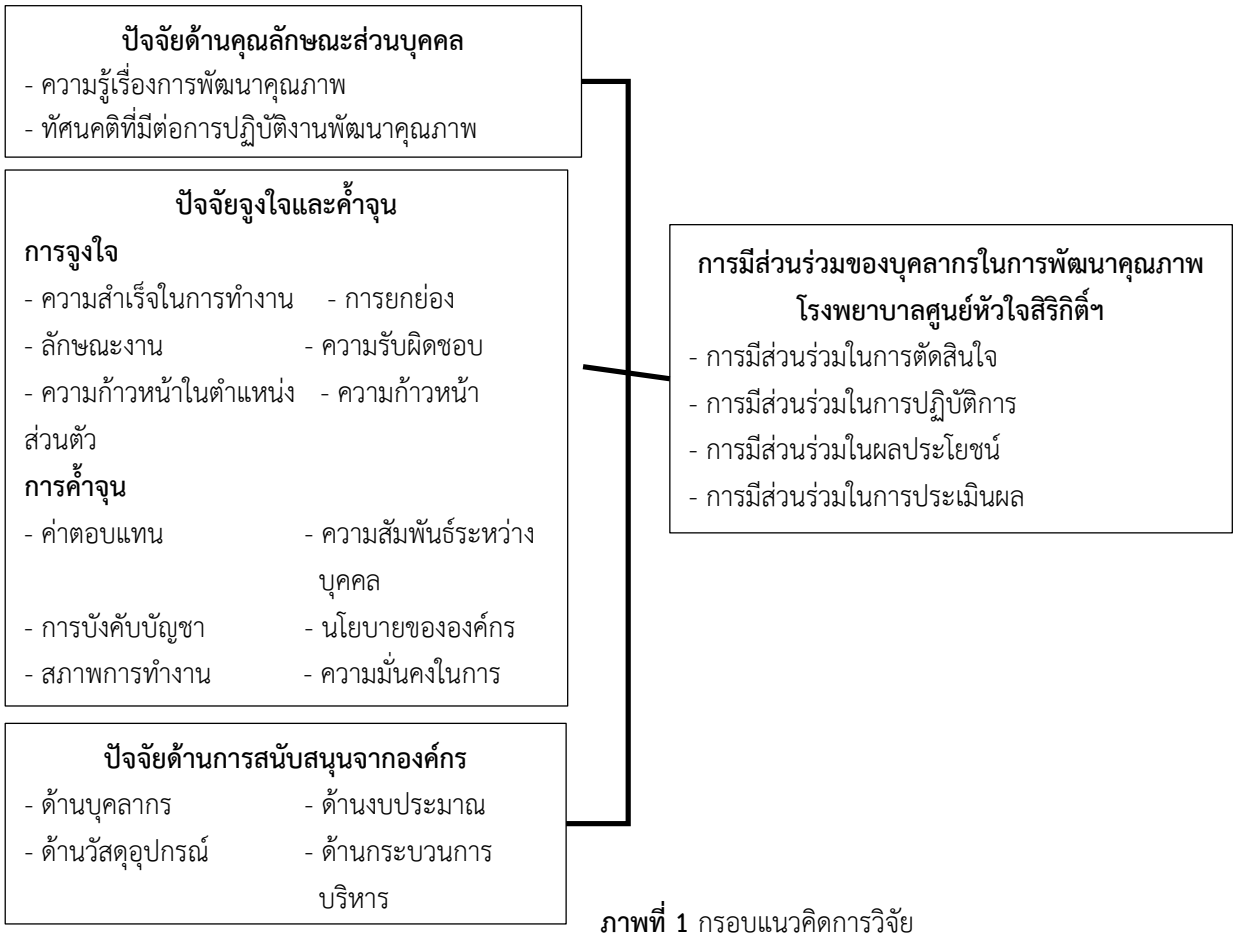
การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด วิเคราะห์ ความสัมพันธ์โดยการทดสอบไคสแควร์ ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษา

ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร ศูนย์หัวใจสิริกิติ์ฯ ที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 265 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 216 คน (ร้อยละ 81.8) มีอายุเฉลี่ย 34.7 ปี วุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน 171 คน (ร้อยละ 65.3) สถานภาพสมรส จำนวน 151 คน (ร้อยละ 58.1) ปฏิบัติงานอยู่กลุ่มภารกิจบริการด่านหน้า จำนวน 192 คน (ร้อยละ 72.7) ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ศูนย์หัวใจสิริกิติ์ฯ เฉลี่ย 7.76 ปี เป็นผู้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล จำนวน 208 คน (ร้อยละ 84.9) เคยได้รับการอบรมเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานการพัฒนาเพื่อการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล 1-2 ครั้ง



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล

ผลการศึกษาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรศูนย์หัวใจสิริกิติ์ฯ (ตารางที่ 1) โดยรวมมีค่าเฉลี่ย ระดับปานกลาง พิจารณารายด้าน พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในประเด็น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ส่วนการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยระดับมาก

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล และของบุคลากรกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโดยรวม

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล และของบุคลากรกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโดยรวม เพื่อการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลศูนย์หัวใจสิริกิติ์ฯ (ตารางที่ 2) ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรด้านการฝึกอบรมเกี่ยวข้องกับงานการพัฒนาเพื่อการรับรองคุณภาพ โรงพยาบาลโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรศูนย์หัวใจสิริกิติ์ฯอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.459$, $p<0.001$)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ของบุคลากรศูนย์หัวใจสิริกิติ์ฯ โดยรวมและรายด้าน

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรศูนย์หัวใจสิริกิติ์ฯ	**Mean**	**S.D.**	**การแปลผล**
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.27	0.64	ปานกลาง
การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ	3.61	0.55	ปานกลาง
การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	3.73	0.61	มาก
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	3.50	0.61	ปานกลาง
โดยภาพรวม	**3.53**	**0.53**	**ปานกลาง**

ตารางที่ 2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโดยรวม เพื่อการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลศูนย์หัวใจสิริกิติ์ฯ

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร	**การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโดยรวม เพื่อการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล**		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	**p-value**	**ระดับความสัมพันธ์**
เพศ	0.033	0.626	ต่ำ
อายุ	0.148	0.027	ต่ำ

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร	การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโดยรวม เพื่อการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
วุฒิการศึกษา	0.064	0.338	ต่ำ
สถานภาพสมรส	0.140	0.037	ต่ำ
กลุ่มภารกิจที่ปฏิบัติงาน	-0.017	0.795	ต่ำ
บทบาทในงานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล	-0.228	<0.001	ต่ำ
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	0.197	0.003	ต่ำ
การฝึกอบรมเกี่ยวข้องกับงานการพัฒนาเพื่อการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล	0.459	<0.001	ปานกลาง

อภิปรายผล

ระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล

ผลการศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรศูนย์หัวใจสิริกิติ์ฯ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.53, S.D = 0.27) สอดคล้องกับการศึกษา ของพิมลพรรณ์ คุณสิทธิ์[3] พบว่าค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดน่าน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.56, S.D = 0.95) อธิบายได้ว่าบุคลากรสาธารณสุข มีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาคุณภาพโดยรวมเป็นส่วนมาก โดยพิจารณาตามโครงสร้างองค์กรเพื่อการพัฒนาคุณภาพทำให้เห็นว่าบุคลากรสาธารณสุขถือเป็นสหวิชาชีพที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนงานด้านการพัฒนาคุณภาพทั้งที่เป็นภารกิจของทีมนำสูงสุดในการกำหนดทิศทางหรือชี้นำสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารอย่างเพียงพอเหมาะสม

คุณลักษณะส่วนบุคคลกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 72.7 ซึ่งสอดคล้องกับการ ศึกษาของกัญญวัลย์ ศรีสวัสดิ์พงษ์[2] การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพ มากที่สุด จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1 และตรงกับสภาพความเป็น จริงตามบริบทของโรงพยาบาลในประเทศไทยที่มีสัดส่วน พยาบาลวิชาชีพที่สูงกว่าวิชาชีพอื่นๆ เพื่อรองรับภารกิจหลัก ด้านการดูแลรักษาผู้ป่วยประเภทต่างๆ บทบาทในการทำงานด้านการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีบทบาทในการทำงานด้านการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล นอกจากนั้นยังพบว่า อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ ระดับต่ำ ในทิศทางบวก ส่วนการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานการพัฒนาเพื่อการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์ ระดับปานกลาง สำหรับ

เพศ การศึกษา และกลุ่มภารกิจที่ปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์

ประสบการณ์การได้รับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล

กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลในรอบ 2 ปีที่ผ่านมา จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 89 และเคยอบรม ในหลักสูตร HA พื้นฐานสำหรับการพัฒนาคุณภาพสถานพยาบาลจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 50.4 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสิริอร พันธ์โสดา[4] เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรตามโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเลย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เคยได้รับการอบรมจำนวน 327 คิดเป็นร้อยละ 93.3 ซึ่งอธิบายได้ว่าบุคลากร ศูนย์หัวใจสิริกิติ์ฯ มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ใน ช่วง 2 ปีที่ผ่านมาในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับการสนับสนุนจากโครงการพัฒนาคุณภาพสถานพยาบาลด้วยระบบพี่เลี้ยง (Quality Learning Network : QLN) ร่วมกับการฝึกอบรมที่จัดภายในศูนย์หัวใจสิริกิติ์ฯ ซึ่งในการศึกษานี้มีค่าความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.459$, $p<0.001$) หรือมีความสัมพันธ์กันร้อยละ 45.9

ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรศูนย์หัวใจสิริกิติ์ฯ

มีการรวบรวมข้อมูลปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพ โรงพยาบาลของบุคลากรศูนย์หัวใจสิริกิติ์ฯ จากแบบสอบถามปลายเปิด ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้เสนอปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะทั้งหมด 26 ฉบับ จากแบบสอบถาม 265 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 9.81 พบว่า ปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่เป็นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ

การพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลจะประสบความสำเร็จได้ต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมและมุ่งมั่นของบุคลากรทุกคน ดังนั้นผู้บริหารควรมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ด้วยวิธีดังนี้

1. สนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงพยาบาลทั้งทางตรงและทางอ้อม ควรส่งเสริมปัจจัยจูงใจโดยการกระจายงานหรือความรับผิดชอบในการพัฒนาคุณภาพไปยังบุคลากรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และมีออกแบบกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์เพื่อเชื่อมโยงกับกิจกรรมคุณภาพในโรงพยาบาล ลดความเครียดสร้างความสุขจากทำงานคุณภาพ[5]

2. จัดสรรผลประโยชน์ รางวัลตอบแทนให้ขวัญและกำลังใจบุคลากรอย่างเป็นธรรม

3. จัดให้มีการประชุมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริการแก่บุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

4. มีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริการ

5. มีการติดตามประเมินผลจากผู้บริหารและทีมเยี่ยมสำรวจภายในอย่างสม่ำเสมอ

6. มีการสื่อสารและถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารไปสู่บุคลากรทุกระดับ เพื่อให้ได้รับทราบนโยบายและข้อมูลต่างๆอย่างทั่วถึง ในหลายรูปแบบ

7. ให้การสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรเพิ่มเติมแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เพียงพอ สอดคล้องต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาของอัปสร วงษ์ศิริ[6] พบว่า ภาพรวมของการสนับสนุน

จากองค์การในการจัดการข้อมูลสารสนเทศของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี อยู่ในระดับปานกลาง และการศึกษาของดาวรุ่ง ดอนสมจิตร[7] พบว่า ภาพรวม การสนับสนุนจากองค์การในการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.31 (S.D. = 0.49) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสาธารณสุขเพียงบางส่วนรับรู้ว่าการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพจากองค์การยังอยู่ไม่เพียงพอ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งนี้

ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการฝึกอบฝึกอบรม และระยะการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อส่งเสริมหรือสนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมจำแนกตามตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เหล่านี้ โดยเน้นการสร้างการมีส่วนร่วม

เอกสารอ้างอิง

1. นินนาท หมอยาดี. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลจันทรุเบกษา (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; 2552.
2. กัญญวัลย์ ศรีสวัสดิ์พงษ์. การมีส่วนร่วมของบุคลากร ในการพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2554.
3. พิมลพรรณ คุณสิทธิ์. ปัจจัยส่วนบุคล ปัจจัยจูงใจกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพ โรงพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดน่าน (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตร มหาบัณฑิต). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; 2549.
4. สิริอร พันธ์โสดา. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติกิจกรรม พัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรตามโครงการ พัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเลย วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2547.
5. พิเชฐ อุดมรัตน์. คุณภาพคือวิถีชีวิต พัฒนางานพัฒนาคนให้ดีด้วยวิธีคุณภาพ. หน่วยผลิต ตำรา คณะแพทยศาสตร์. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์; 2546.
6. อัปสร วงษ์ศิริ. การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการจัดการข้อมูลสารสนเทศของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2552.
7. ดาวรุ่ง ดอนสมจิตร. แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2551.