

ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การได้รับการอบรม บรรยายการสอน
กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยนาท

The Relationships between Duration of Work, Training Experience, Organizational Climate and Nurses Participation in Hospital Quality Improvement and Accreditation at Community Hospitals in Chainat Province.

บุญทริกา วรรณกลิ้ง (Boontharika Wannaklueng)* ชื่นจิตร โพธิ์ศัพท์สุข (Chuenjit Potisupsuk)**

วงเดือน ปันดี (Wongdyan Pandii)***

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การได้รับการอบรม บรรยายการสอน และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (2) ความสัมพันธ์ระหว่าง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การได้รับการอบรม และบรรยายการสอน กับ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (3) ปัจจัยที่ร่วมกันพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยนาท

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยนาท ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น จำนวน 102 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน คือ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล 2) บรรยายการสอน 3) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน และวิเคราะห์ความเที่ยง ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราค เท่ากับ 0.92 และ 0.96 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ร้อยละ 56.90 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 11 - 15 ปี ร้อยละ 39.20 ได้รับการอบรม เรื่องการพัฒนาองค์กร ร้อยละ 71.60 การพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ร้อยละ 39.20 พฤติกรรมบริการสู่ความเป็นเลิศ ร้อยละ 33.30 กิจกรรม 5 ส. ร้อยละ 30.40 และการประกันคุณภาพการพยาบาล ร้อยละ 16.70 บรรยายการสอนอยู่ในระดับปานกลาง การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง (2) การได้รับการอบรมเรื่องการประกันคุณภาพการพยาบาล มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล บรรยายการสอน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลในระดับปานกลาง ($r=0.666$) (3) บรรยายการสอน และการได้รับการอบรมเรื่องการประกันคุณภาพการพยาบาล สามารถร่วมกันพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 47.50 ($R^2 = 0.475$)

คำสำคัญ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การได้รับการอบรม บรรยายการสอน การมีส่วนร่วมของพยาบาล
การพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล

* นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช oleaing@gmail.com

** อาจารย์พยาบาล ประจำสาขาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช chuenjit_p@yahoo.com

Abstract

The purpose of this explanatory research were: (1) to study Duration of work, Training experience, organizational climate, nurses participation in hospital quality improvement and accreditation (2) to investigate relationships between duration of work, training experience, organizational climate, and nurses participation, and (3) to explore factor predicting nurses participation in hospital quality improvement and accreditation of community hospital, Chainat province.

The sample of this study included 102 staff nurses who worked in community hospitals. They were selected by stratified random sampling technique. The research instruments was a questionair which consisted of three sections: (1) personal data, (2) the organizational climate, and (3) the participation.. The content validity was verified by five experts. The Cronbarch alpha reliability coefficients of the second and third parts were .92 and .96, respectively. Research data were analyze by both descriptive statistics (percentage, mean, and standard deviation) , t-test, Pearson's product moment correlation and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows. (1) Most staff nurses were aged 31 - 40 years, had between 11 - 15 years experience, and were trained on Organization development program (71.60%) Hospital accreditation program (39.20%) Excellence service behavior program (33.30%) 5S. program (30.40%). and Nursing quality assurance program (16.70%). The Nurses rated these two factor :organizational climate and nurses participation in hospital quality improvement and accreditation at the moderate level. (2) Training about Nursing quality assurance program related significant with nurses participation in Hospital Quality Improvement and Accreditation. There was moderately positive significant correlation between the organizational climate and the nurses participation in hospital quality improvement and accreditation ($r = 0.666$). Finally, (3) Both organizational climate and training about Nursing quality assurance could predict nurses participation in hospital quality improvement and accreditation. These predictors accounted for 47.50% ($R^2 = 0.475$).

Keywords: Duration of work, Training experience, Organizational climate, Nurses participation, Hospital quality improvement and accreditation

บทนำ

ปัจจุบันสถานบริการสุขภาพทั้งภาครัฐและเอกชน ต่างแข่งขันกันเพื่อยกระดับคุณภาพบริการของตนเองให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ของการพัฒนาเพื่อการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation) ทั้งนี้เพื่อให้ประชาชนผู้มารับบริการเกิดความเชื่อมั่นและยอมรับว่าสถานพยาบาลนั้นมีการทำงานที่ไว้วางใจได้ ผู้รับบริการจะได้รับบริการที่มีคุณภาพ ประกอบกับการให้บริการด้านสาธารณสุขเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อประชาชนทุกคน สถานบริการสุขภาพที่มีมาตรฐานในการบริการย่อมทำให้เกิดความศรัทธา ความพึงพอใจ และเกิดความไว้วางใจว่าสถานบริการดังกล่าวสามารถให้การดูแลสุขภาพประชาชนได้อย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน และมีมาตรฐานสากล ในการดำเนินการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ผู้บริหารไม่สามารถที่จะดำเนินการได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดเพียงลำพัง ดังนั้นผู้บริหารองค์การจะต้องมีส่วนอย่างมากในการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล ซึ่งจะส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสำคัญกับองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบต่อน้ำหนักที่ได้รับมอบหมาย และมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานในการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของโรงพยาบาลได้ และได้มีนักวิชาการกล่าวไว้ว่า ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร มีการกระจายอำนาจการทำงานเป็นทีม และการเชิดชูเกียรติ (สิทธิศักดิ์ พุกษ์ปิติกุล 2544 :13) ดังนั้นผู้บริหารในองค์การจะต้องให้ความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายในองค์การให้เหมาะสม มีการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรและองค์การได้สอดคล้องกัน (อรุณ รัชธรรม , 2537)

โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดชัยนาท เป็นโรงพยาบาลขนาด 30 เตียง มีทั้งหมด 5 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลชุมชนวัดสิงห์ โรงพยาบาลชุมชนสรรคบุรี โรงพยาบาลชุมชนหันคา โรงพยาบาลชุมชนสรรพยา และโรงพยาบาลชุมชนมโนรมย์ เริ่มดำเนินการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลตามมาตรฐาน HA มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 จนถึงปัจจุบัน ผลการพัฒนาเพื่อรับรองคุณภาพโรงพยาบาลที่ผ่านมาโดยรวม ยังไม่สามารถดำเนินการพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายได้ โดยในปี พ.ศ. 2554 โรงพยาบาลที่ผ่านการประเมินการพัฒนาและรับรองคุณภาพจาก สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล(องค์การมหาชน) มีเพียง 1 แห่ง ที่เหลืออีก 4 แห่ง ยังอยู่ระหว่างการพัฒนาเพื่อรับการประเมินและรักษาระดับ 2 ของการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท, 2554) ซึ่งพบว่า สาเหตุจากการดำเนินงานในการพัฒนาเพื่อการรับรองคุณภาพมีความไม่ต่อเนื่อง ซึ่งเกิดจากปัจจัยหลายด้านประกอบกัน เช่น ขาดการเชื่อมต่อประสานงานระหว่างทีม และการดำเนินการส่วนใหญ่จะเป็นผู้บริหารหรือบุคลากรที่อยู่ในตำแหน่งหน้าที่ในกระบวนการพัฒนาเพื่อการรับรองคุณภาพ ซึ่งการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลจะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมและความมุ่งมั่นของบุคลากรทุกคน (สิริอร พันธุ์โสตา, 2547 :89) และการมีส่วนร่วมในงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของหน่วยงาน เพราะการทำงานให้ประสบความสำเร็จไม่สามารถที่จะทำได้เพียงลำพัง แต่ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรในองค์การเป็นสำคัญ และประสิทธิผลจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การตามบทบาทหน้าที่ที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งการมีส่วนร่วมในงานเป็นปรัชญาในการบริหารจัดการแนวใหม่ เพื่อให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานเป็นการพัฒนาการปฏิบัติงานและเพิ่มผลผลิต (Cummings and Worly, 2005)

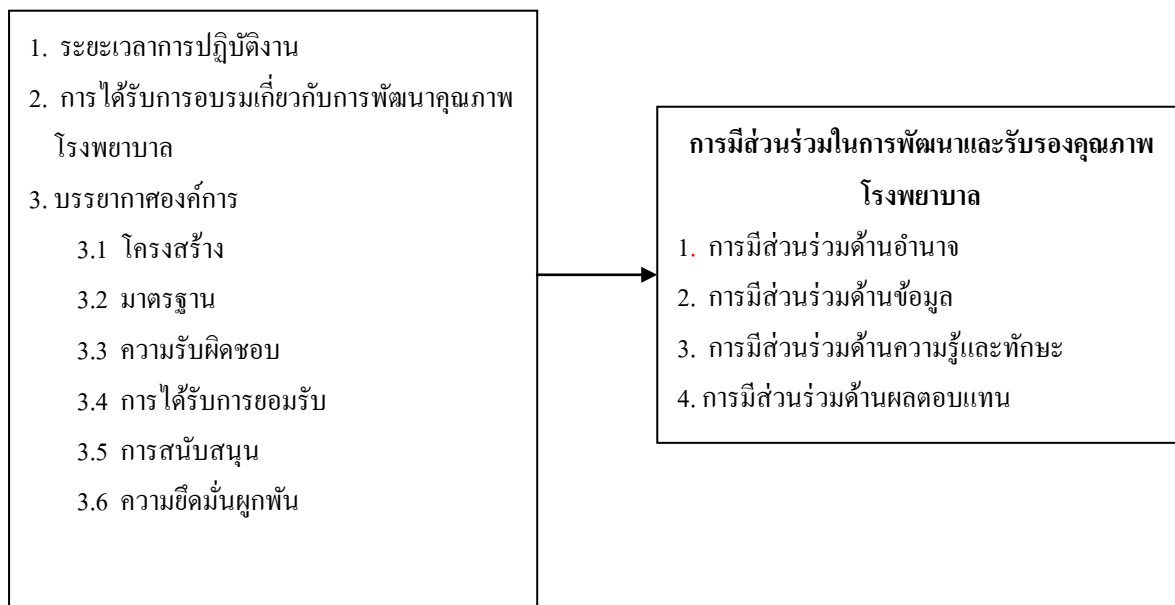
สำหรับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานนั้น จากการศึกษาของสิวพร หว่างสิงห์ (2545) อาภาพร เผ่าวัฒนา (2549) และหทัยนุช ภู่งิ่ง (2551) พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่าจะมีโอกาสได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร มีความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาคุณภาพ มีความผูกพันกับองค์กร ต้องการเห็นการพัฒนาและเติบโตเพื่อสร้างความมั่นคงในชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน บุคลากรเหล่านั้นจะเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมากขึ้น และพร้อมที่จะช่วยเหลือ

เมื่อถูกรื้อข้อ นอกจากนี้ การได้รับการฝึกอบรมในเรื่องการพัฒนาและรับรองคุณภาพ มีความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร จะทำให้เกิดการเรียนรู้ เพิ่มพูนทักษะในการทำงานและนำมาซึ่งสมรรถภาพในการปฏิบัติงานจากการศึกษาของสิริพร สุขใจ (2546) ระวีวรรณ เศษะทวีทรัพย์ (2548) และพิมลพรรณ คุณสิทธิ์ (2549) พบว่า การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล

ผู้วิจัยในฐานะหัวหน้างานในโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่งของจังหวัดชัยนาท และเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานในการพัฒนาและรับรองคุณภาพ ตระหนักถึงความสำคัญในการดำเนินงานพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล เพื่อให้โรงพยาบาลเป็นที่ยอมรับ และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคนในโรงพยาบาล ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรพยาบาลในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล โดยคัดเลือกปัจจัยที่สำคัญซึ่งได้จากการทบทวนวรรณกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การได้รับการอบรม และบรรยากาศองค์กร เพื่อนำมาศึกษาว่ามีความสามารถในการพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยนาทหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างบรรยากาศองค์กร และสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมของพยาบาลประจำการ นำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยนาทที่ยั่งยืน ทำให้ผู้รับบริการได้รับบริการพยาบาลที่มีคุณภาพ อีกทั้งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ และยกระดับคุณภาพบริการในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยนาทต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษานี้ ศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และการได้รับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล บรรยากาศองค์กรและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล โดยบรรยากาศองค์กรใช้แนวคิดของ Stringer (2002) ซึ่งเสนอว่าบรรยากาศองค์กร ควรประกอบไปด้วย 6 มิติ คือ 1)โครงสร้าง 2)มาตรฐาน 3)ความรับผิดชอบ 4) การได้รับการยอมรับ 5) การสนับสนุน และ 6) ความยึดมั่นผูกพัน ส่วนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาลประจำการ ใช้แนวคิดการมีส่วนร่วม ของ Cummings and Worley (2005) ซึ่งประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมด้านอำนาจ 2) การมีส่วนร่วมด้านข้อมูล 3) การมีส่วนร่วมด้านความรู้และทักษะ และ 4) การมีส่วนร่วมด้านผลตอบแทน



ภาพที่ 1 ภาพกรอบแนวคิดการวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การได้รับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล บรรยากาศองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยนาท
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การได้รับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล บรรยากาศองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ กับ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยนาท
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยนาท

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงอธิบาย (Explanatory research) เพื่อศึกษาความสามารถในการพยากรณ์ระหว่าง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การได้รับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล และบรรยากาศองค์กรต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยนาท ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยนาท ทั้งหมด 5 โรงพยาบาล จำนวน 220 คน กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลประจำการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยนาท ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำนวน 102 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน คือ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยคำถาม อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน การเป็นกรรมการในงานพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล และการได้รับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิดและปลายเปิดแบบเติมคำในช่องว่าง จำนวน 5 ข้อ 2) บรรยากาศองค์กร ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ

Stringer (2002) ซึ่งข้อคำถามแบ่งออกเป็น 6 องค์ประกอบ คือ โครงสร้าง มาตรฐาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ การสนับสนุน และความยึดมั่นผูกพัน แบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 34 ข้อ 3) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Cummings and Worley(2005) ซึ่งข้อคำถามแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมด้านอำนาจ การมีส่วนร่วมด้านข้อมูล การมีส่วนร่วมด้านความรู้และทักษะ และการมีส่วนร่วมด้านผลตอบแทน แบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 30 ข้อ แบบสอบถามบรรยาการองค์กรและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีคะแนน 1 ถึง 5 คือเห็นด้วยน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด เกณฑ์การแปลผล 3 ระดับ คือ ระดับสูง (คะแนนเฉลี่ย 3.68-5.00) ระดับปานกลาง(คะแนนเฉลี่ย 2.34-3.67) และระดับต่ำ (คะแนนเฉลี่ย 1.00-2.33) แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ได้ค่าความตรงในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เท่ากับ 1.00 และ 0.97 ตามลำดับ และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try – out) กับพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลค่ายบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 30 คน วิเคราะห์ความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราค ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.92 และ 0.96 ตามลำดับ

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

มีการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างโดยการชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรในแบบสอบถามโดยกลุ่มตัวอย่างมีอิสระในการตัดสินใจที่จะร่วมมือหรือปฏิเสธการตอบแบบสอบถามและชี้แจงว่าข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับและจะทำลายทิ้งหลังจากวิเคราะห์เสร็จสิ้น

จริยธรรมในการวิจัยในมนุษย์

การวิจัยครั้งนี้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2555

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลส่วนบุคคล พยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดชัยนาท จำนวน 102 คน มีอายุต่ำสุด 22 ปี อายุสูงสุด 59 ปี อายุเฉลี่ย 36.35 ปี (S.D. = 6.87) ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 31 - 40 ปี (ร้อยละ 56.90) วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 96.10) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-34 ปี เฉลี่ย 12.77 ปี (S.D. = 7.03) ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 11-15 ปี (ร้อยละ 39.20) เป็นกรรมการในงานพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลร้อยละ 26.50 และเคยได้รับการอบรมเรื่องการพัฒนาองค์กร ร้อยละ 71.60 เรื่องการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ร้อยละ 39.20 เรื่องพฤติกรรมบริการสู่ความเป็นเลิศ ร้อยละ 33.30 เรื่องกิจกรรม 5 ส. ร้อยละ 30.40 และเรื่องการประกันคุณภาพการพยาบาล ร้อยละ 16.70

2. บรรยาการองค์กรโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความยึดมั่นผูกพัน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.62) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.55) ส่วนด้านการสนับสนุนมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.53) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยาการสององค์การ จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม (n = 102)

บรรยาการสององค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านความยึดมั่นผูกพัน	3.93	0.62	สูง
ด้านความรับผิดชอบ	3.69	0.55	สูง
ด้านโครงสร้าง	3.56	0.52	ปานกลาง
ด้านมาตรฐาน	3.54	0.55	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับ	3.46	0.56	ปานกลาง
ด้านการสนับสนุน	3.40	0.53	ปานกลาง
โดยรวม	3.60	0.44	ปานกลาง

3. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดชัยนาท โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านผลตอบแทนมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 0.60) รองลงมาคือ ด้านข้อมูล ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = 0.57) ส่วนด้านความรู้และทักษะมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.94$, S.D. = 0.71) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยนาท จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม (n = 102)

การมีส่วนร่วม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านผลตอบแทน	3.29	0.60	ปานกลาง
ด้านข้อมูล	3.27	0.57	ปานกลาง
ด้านอำนาจ	3.22	0.67	ปานกลาง
ด้านความรู้และทักษะ	2.94	0.71	ปานกลาง
โดยรวม	3.19	0.54	ปานกลาง

4. ความสัมพันธ์ระหว่าง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การได้รับการอบรม บรรยาการสององค์การ กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดชัยนาท จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล พบว่าการได้รับการอบรมและไม่ได้รับการอบรมในเรื่อง การพัฒนาองค์กร การพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล พฤติกรรมบริการสู่ความเป็นเลิศและ กิจกรรม 5 ส. ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการอบรมดังกล่าวไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ส่วนการได้รับการอบรมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการพยาบาลมีค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลสูงกว่าการไม่ได้รับการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สรุปได้ว่า การได้รับการอบรมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการพยาบาลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ของพยาบาลประจำการ ระหว่างการได้รับการอบรมและไม่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (n = 102)

ตัวแปร	การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาลประจำการ					
	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	df	p-value
การได้รับการอบรม						
การพัฒนาองค์กร						
- ไม่เคยรับการอบรม	29	91.03	18.92	-1.871	100	0.064
- เคยรับการอบรม	73	97.59	14.65			
การพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล						
- ไม่เคยรับการอบรม	62	95.87	16.18	0.113	100	0.911
- เคยรับการอบรม	40	95.50	16.34			
พฤติกรรมบริการสู่ความเป็นเลิศ						
- ไม่เคยรับการอบรม	68	96.30	15.83	0.514	100	0.609
- เคยรับการอบรม	34	94.56	16.97			
กิจกรรม 5 ส.						
- ไม่เคยรับการอบรม	71	95.00	15.71	-0.684	100	0.495
- เคยรับการอบรม	31	97.39	17.29			
การประกันคุณภาพการพยาบาล						
- ไม่เคยรับการอบรม	85	93.76	15.67	-2.834	100	0.006
- เคยรับการอบรม	17	105.53	15.40			

ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงาน บรรยายาสองสัปดาห์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดชัยนาท พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาลประจำการ ส่วนบรรยายาสองสัปดาห์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาลประจำการ ในระดับปานกลาง ($r = 0.666$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงาน และบรรยากาศองค์กร กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยนาท (n = 102)

ตัวแปร	r	p-value
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	-0.550	0.586
บรรยากาศองค์กร	0.666	0.000

5. ปัจจัยที่ร่วมกันพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยนาท พบว่า บรรยากาศองค์กร และการได้รับการอบรมในเรื่องการประกันคุณภาพการพยาบาล สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาลประจำการได้ ร้อยละ 47.50 ค่าสถิติทดสอบ Overall F = 5.852 และ p-value < 0.05 แสดงว่าสมการถดถอยที่ได้เป็นสมการการเปลี่ยนแปลงของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาลประจำการ ที่สามารถอธิบายได้ด้วยการเปลี่ยนแปลงของบรรยากาศองค์กรและการได้รับการอบรมการประกันคุณภาพการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยแต่ละค่าในช่อง t (t = 8.695 และ t = 2.419) และ p-value < 0.05 แสดงว่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรบรรยากาศองค์กรและการได้รับการอบรมการประกันคุณภาพการพยาบาล ไม่เท่ากับศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอนในการพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดชัยนาท (n = 102)

ลำดับขั้นตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	R ² change	b	Beta	t	F	p-value
บรรยากาศองค์กร	0.666	0.444	0.444	0.687	0.640	8.695	79.894	0.000
บรรยากาศองค์กร , การได้รับการอบรมการประกัน คุณภาพการพยาบาล : QA	0.689	0.475	0.031	7.684	0.178	2.419	5.852	0.017
Constant = 10.380	Overall F = 5.852		p-value < 0.05					

การอภิปรายผลการวิจัย

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาลประจำการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านผลตอบแทน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (X = 3.29) โดยผลตอบแทนในเรื่องรู้สึกว่าคุณค่าต่องานพัฒนาคุณภาพของหน่วยงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน อาจเป็นเพราะ พยาบาลประจำการไม่มีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบ ผู้ที่ตัดสินใจในการพิจารณาความดีความชอบคือหัวหน้าหอผู้ป่วย ประกอบกับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับงานบริการพยาบาลเป็นส่วนใหญ่ ทำให้พยาบาลประจำการต้องรับการปฏิบัติงานต่างๆ เพิ่มขึ้นเพื่อคงไว้ซึ่งคุณภาพและมาตรฐานการบริการ จึงทำให้พยาบาลประจำการมีความต้องการผลตอบแทนด้านการเลื่อนขั้น

เงินเดือนอยู่มาก ซึ่ง Davis & Newstrom (1985 : 131) กล่าวว่า iva ปัจจุบันด้านผลตอบแทนเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม และปัจจัยที่สนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องมีการเสริมแรงเพื่อให้เกิดการสร้างแรงจูงใจ ทั้งที่เป็นตัวเงินทางตรง เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน หรือตัวเงินทางอ้อม เช่น การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง (กึ่งพร ทองใบ 2549 : 145-146) สอดคล้องกับการศึกษาของ วราทิพย์ ละออง (2551) ที่ศึกษาในกลุ่มพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร และพบว่า การมีส่วนร่วมในงานด้านส่วนแบ่งรางวัลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และสอดคล้องกับการศึกษาของ จารุณี อิฐฐารมณ (2550) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมด้านรางวัลอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และจากการศึกษาครั้งนี้พบว่า การมีส่วนร่วมด้านความรู้และทักษะ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.94$) โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพ ($X = 2.62$) อธิบายได้ว่า พยาบาลกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 96.10 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งยังขาดความชำนาญและทักษะในการทำวิจัย ขาดแรงจูงใจ ไม่เห็นความจำเป็นในการทำวิจัย ขาดการสนับสนุนอย่างจริงจัง ประกอบกับมีภาระงานที่หนักและใช้เวลาเกือบทั้งหมดกับการทำงานประจำ จึงทำให้ไม่มีเวลาในการค้นคว้าและทำงานวิจัย สอดคล้องกับ การศึกษาของวราทิพย์ ละออง (2551) ที่พบว่า พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ได้นำผลการวิจัยที่มีการเผยแพร่แล้วมาประยุกต์ใช้ในระดับพอใช้ และสอดคล้องกับการศึกษาของพัชรี สายสุคติ (2544) ซึ่งพบว่าพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพด้านการทำวิจัยทางการพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง

บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความยึดมั่นผูกพันอยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.93$) อธิบายได้ว่า พยาบาลประจำการส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนาน ($\bar{X} = 12.77$) จึงทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและหน่วยงาน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ส่งผลให้เกิดความรักและผูกพันต่อองค์กรและทำให้เกิดความซื่อสัตย์จงรักภักดีต่อองค์กรและหน่วยงาน ประกอบกับ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการ ซึ่งระบบราชการเป็นระบบที่มีความมั่นคง และสวัสดิการดี พยาบาลส่วนใหญ่จึงไม่คิดจะลาออก สอดคล้องกับการศึกษาของจินดา รัตนะจำเริญ (2549) ที่ศึกษาในกลุ่มของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าบรรยากาศองค์การด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับดี และจากการศึกษาครั้งนี้พบว่า บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.40$) โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลมีการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานให้เหมาะสมต่อการทำงานอยู่เสมอ ($X = 3.22$) อาจเกิดจาก โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยนาท เป็นโรงพยาบาลของรัฐ ผู้บริหารต้องบริหารภายใต้กฎระเบียบของทางราชการและงบประมาณอันจำกัด ประกอบกับจำนวนบุคลากรในโรงพยาบาลมีหลายระดับ จึงทำให้ผู้บริหารไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้สมบูรณ์และทั่วถึง สิ่งเหล่านี้จึงมีส่วนให้พยาบาลประจำการเกิดความรู้สึกถึงการตอบสนองในระดับปานกลาง ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของชัยศรี กล้านรงค์ (2548) ที่พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลศรีสังวาลย์อยู่ในระดับปานกลาง

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาลประจำการ ทั้งนี้เป็นเพราะพยาบาลประจำการส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี ($X = 12.77$) และโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดชัยนาทได้มีการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 รวมเวลา 8 ปี ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ จะมีการรับรู้ข่าวสาร และมีความเข้าใจต่อโครงการฯ ไม่แตกต่างกัน จึงเป็นผลให้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล สอดคล้องกับการศึกษาของจินดา ส่องแสงจันทร์ (2549) ที่พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากร โรงพยาบาลท่าตะเกียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา

การได้รับการอบรมเรื่อง การพัฒนาองค์กร กิจกรรม 5 ส. การพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล และพฤติกรรมบริการผู้ความ เป็นเลิศ ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาลประจำการ แต่การได้รับการอบรมเรื่อง การประกันคุณภาพการพยาบาล มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของ

พยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การอบรมเรื่องการพัฒนาองค์กรมีเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรให้รู้จักและเข้าใจตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อความสำเร็จ มีการทำงานเป็นทีม (<http://www.jungle-wild.com>) กิจกรรม 5 ส. มีเนื้อหาเกี่ยวกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน (สมิต สัจฉกร, 2546) การพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล มีเนื้อหาเกี่ยวกับแนวคิดการพัฒนาคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (TQM) กระบวนการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (CQI) และกระบวนการรับรองคุณภาพ (HA) ซึ่งเน้นการนำทรัพยากรทั้งหมดที่มีอยู่ในองค์กรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยความร่วมมือของทุกคน (สมชาติ โตรักษา, 2541) และพฤติกรรมบริการสู่ความเป็นเลิศมีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมบริการที่เหมาะสม อยู่เหนือความคาดหวังของผู้รับบริการ (<http://www.psychowparinya.com/cousen3.html>) จะเห็นได้ว่าการอบรมทั้ง 4 เรื่องไม่มีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาลโดยตรง ส่วนการอบรมเรื่องการประกันคุณภาพการพยาบาลมีเนื้อหาเกี่ยวกับมาตรฐานการพยาบาลเพื่อให้บุคลากรพยาบาลได้ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ (สำนักการพยาบาล, 2550 :1) ซึ่งเกี่ยวข้องกับพยาบาลโดยตรง จึงทำให้การได้รับการอบรมเรื่องการประกันคุณภาพการพยาบาลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสิริพร สุขโข (2546) ระวีวรรณ เตชะทวีทรัพย์ (2548) และพิมลพรรณ คุณสิทธิ์ (2549) ที่พบว่า การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล

บรรยาการขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดชัยนาท ในระดับปานกลาง ($r = 0.666$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อธิบายได้ว่า โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดชัยนาทส่วนใหญ่ยังไม่ผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล และจากผลการวิจัยพบว่าบรรยาการขององค์กรของโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดชัยนาทอยู่โดยรวมในระดับปานกลาง ซึ่งบรรยาการขององค์กรมีส่วนกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานและบรรยาการที่สอดคล้องกันระหว่างวัตถุประสงค์ขององค์กร และความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน จะสนับสนุนให้สมาชิกในทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกันร่วมมือกันและมีส่วนร่วมในกิจกรรม ซึ่งจะทำให้บรรดาเป้าหมายของหน่วยงาน (Steers and Porter, 1991 : 521) สอดคล้องกับการศึกษาของ สิริพร สุขโข (2546) สิริอร พันธุ์โสดา (2547) และเพ็ญศิริ สุขอ้วน (2550) ที่พบว่า บรรยาการขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล และสอดคล้องกับการศึกษาของวัชร ภิรมย์ไกรภักดิ์ (2551) ที่พบว่า บรรยาการขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการประหยัลดพลังงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย อาคารสวนมะลิ

เมื่อวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอนพบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดชัยนาท คือ บรรยาการขององค์กร และการอบรมการประกันคุณภาพการพยาบาล โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 47.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบรรยาการขององค์กรสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 44.40 และเมื่อเพิ่มตัวแปรการได้รับการอบรมการประกันคุณภาพการพยาบาลเข้าไปสามารถพยากรณ์ได้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 3.10 รวมเป็นร้อยละ 47.50 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ พยาบาลประจำการมีการรับรู้บรรยาการขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.60$) แต่ได้รับการอบรมในเรื่องการประกันคุณภาพการพยาบาล เพียงร้อยละ 16.70 เท่านั้น ทำให้การได้รับการอบรมเรื่องการประกันคุณภาพการพยาบาลมีอำนาจในการทำนายการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาลประจำการ ได้น้อยกว่าบรรยาการขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาของฉัญญา มูลประหัต (2545) ที่พบว่า บรรยาการขององค์กรสามารถทำนายการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และการศึกษาของสิริอร พันธุ์โสดา (2547) ที่พบว่าบรรยาการขององค์กรสามารถทำนายการปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรตามโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล

ข้อเสนอแนะ

1. ผลการวิจัยพบว่าการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยนาทอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความรู้และทักษะ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดดังนั้นผู้บริหารควรสนับสนุนให้พยาบาลประจำการมีการนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพของหน่วยงาน โดยสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือการส่งเสริมให้มีการศึกษาอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัย รวมทั้งให้ทุนในการทำวิจัยเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ และกระตุ้นให้พยาบาลเกิดความตื่นตัวในการที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ
2. จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยนาทอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานให้เหมาะสมต่อการทำงานอยู่เสมอ ดังนั้นผู้บริหารควรมีการพิจารณาเพื่อปรับปรุง หรือปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และป้องกันความเสี่ยงต่างๆที่อาจเกิดขึ้นได้
3. จากผลการวิจัยพบว่า การได้รับการอบรมในเรื่องการประกันคุณภาพการพยาบาล มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยนาท ดังนั้นผู้บริหารองค์กร ควรจัดให้พยาบาลประจำการได้รับการอบรมเรื่องการประกันคุณภาพการพยาบาล เพื่อให้พยาบาลมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการพยาบาลอย่างชัดเจน จะนำมาซึ่งการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลเพิ่มขึ้น
4. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร ในกลุ่มบุคลากรทุกสาขาวิชาชีพ เพราะงานพัฒนาคุณภาพเป็นงานที่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน
5. ควรศึกษาตัวแปรอิสระอื่นๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาลประจำการ

เอกสารอ้างอิง

- กิ่งพร ทองใบ (2549) " การบริหารค่าตอบแทน " ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการและการบริหารทรัพยากรมนุษย์* หน้าที่ 10 หน้า 145 - 146 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- จารุณี อิกุฐารมณ (2550) “ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การมีส่วนร่วมในงาน กับประสิทธิผลของหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- จินดา รัตนะจำริญ (2549) “ ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การ กับผลผลิตของงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร ” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- จินตนา ส่องแสงจันทร์ (2549) "การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาเพื่อการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลท่าตะเกียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา " วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

- ชัยศรี กล้าณรงค์ (2549) “ปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค่าเงิน กับ การปฏิบัติงานพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาล
โรงพยาบาลศรีสังวาลย์ ” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ณัญญา มุลประหัต (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมในงานของ
พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พัชรี สายสตุติ (2544) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์การกับพฤติกรรม
ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พิมลพรรณ คุณสิทธิ์ (2549) “ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงใจ กับ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของ
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดน่าน ” วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา
สาธารณสุขศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- เพ็ญศิริ สุขอ้วน (2550) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานระดับหน่วยงานของบุคลากรในโครงการพัฒนาและ
รับรองคุณภาพโรงพยาบาลของโรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์ ” วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ระวีวรรณ เตะหวีทรัพย์ (2548) “ปัจจัยคัดสรรที่สัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาล
วิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง ” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยนเรศวร
- วราทิพย์ ละออง (2551) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน กับ การปฏิบัติงาน
ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วัชร ภิรมย์กรัก (2551) “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมในการประหยัพลังงานของพนักงานธนาคาร
นครหลวงไทยอาครสวนมะลิ ” วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ โครงการและการ
ประเมินโครงการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- ศิวพร หว่างสิงห์ (2545) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมโครงการพัฒนาเพื่อการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล
กรณีศึกษาโรงพยาบาลไทรนครินทร์ ” วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
ทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- สมิต สัทนุกร (2546) 5สพิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร บราลี
- สิทธิศักดิ์ พุกภัยพิตรกุล (2544) *เส้นทางสู่ Hospital Accreditation* กรุงเทพมหานคร สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)
- สิริพร สุขโข (2546) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลตากสิน ”
วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสุศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สิริอร พันธุ์โสตา (2547) “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรตามโครงการพัฒนาและรับรอง
คุณภาพโรงพยาบาล ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดเลย ” วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- สมชาติ โคธิรักษา (2541) เอกสารวิชาการชุดที่ 8 โรงพยาบาลคุณภาพ กรุงเทพมหานคร สมาคมบริหาร โรงพยาบาล ประเทศไทย
- สำนักงานพยาบาล (2550) *มาตรฐานการพยาบาลในโรงพยาบาล พิมพ์ครั้งที่ 2* นนทบุรี โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท (2554) รายงานการประชุมคณะกรรมการวางแผนและประเมินผล(กวล.) จังหวัดชัยนาท ครั้งที่ 10

วันที่ 3 พฤศจิกายน 2554 จัดโดย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท

หทัยนุช ภู่งิ่ง (2551) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลชุมชนภาคเหนือที่ได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อภิรดี สุขแสงดาว (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานตามการรับรู้ของอาจารย์

พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร

การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

อรุณ รักธรรม (2537) การพัฒนาองค์การแนวความคิดและการประยุกต์ใช้ในระบบสังคมไทย กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช

อภาพร เฝ้าวัฒนา (2549) “การสร้างทีมงานและเครือข่ายในระบบบริการพยาบาล” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาศักยภาพระบบ*

บริการการพยาบาล” หน่วยที่ 13 หน้า 145-146 นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

Cummings, T. G. and Worley, C. G. (2005) *Organization development and change*. 8th ed. New York : South – Western

College.

Davis, K and Newstrom, J.W. (1985) *Human behavior at work : Organization behavior*. 7th ed. Singapore: Singapore

National Printer , 232.

<http://www.jungle-wild.com> สืบค้นเมื่อ วันที่ 12 กรกฎาคม 2555

<http://www.psychowparinya.com/cousen3.html> สืบค้นเมื่อ วันที่ 12 กรกฎาคม 2555

Steer, R.M. and Porter, Lyman W. (1991) *Motivation and Work Behavior*. 5th ed. Singapore : McGraw-Hill.

Stringer.R. (2002). *Leadership and organizational climate*. New Jersey: McGraw-Hill.