



ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบึงกาฬ

Factors Related to the Participation in Quality Development
and Hospital Accreditation of Health Personnel at
Community Hospitals in Bueng Kan Province

สถาพร รัตนวารีวงศ์ ส.ม. (บริหารโรงพยาบาล)

ทันตแพทย์ชำนาญการ โรงพยาบาลเซกา จังหวัดบึงกาฬ

รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เพ็ญศิริภา ส.ด. (สุขศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

รองศาสตราจารย์ ดร.วรางคณา จันทรงค์ ปร.ด. (ประชากรศาสตร์)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบึงกาฬ 2) คุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ และการสนับสนุนจากองค์กร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนจากองค์กรกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล และ 4) ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของบุคลากรสาธารณสุข

ประชากรที่ศึกษาคือบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบึงกาฬ 396 คน ตัวอย่างจำนวน 196 คนได้จากการสุ่มแบบมีระบบ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามมีค่าความเที่ยงของ

แบบสอบถาม ระหว่าง 0.85-0.95 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา การทดสอบไคสแควร์ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 30 ปี หรือต่ำกว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี เป็นพยาบาลวิชาชีพ มีบทบาทในการทำงานด้านการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล และมีประสบการณ์เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลในรอบ 2 ปีที่ผ่านมา ปัจจัยจูงใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรสาธารณสุข อยู่ในระดับมาก การสนับสนุนจากองค์กรในการมีส่วนร่วมพัฒนาและรับรองคุณภาพโรง

พยาบาลของบุคลากรสาธารณสุข อยู่ในระดับปานกลาง 3) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านวิชาชีพ ปัจจัยจิตใจ และการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 4) ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญ ได้แก่ บุคลากรน้อยงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ข้อเสนอแนะควรส่งเสริมปัจจัยจิตใจในเรื่องการกระจายความรับผิดชอบในการพัฒนาคุณภาพไปยังบุคลากรอื่น ๆ ส่งเสริมปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรด้วยการจัดหาวัสดุให้เพียงพอ หรือการประยุกต์ใช้วัสดุทดแทน

คำสำคัญ : ปัจจัยจิตใจ/การสนับสนุนจากองค์กร/การมีส่วนร่วม/การพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล

Abstract

The objectives of this study were to : (1) study the levels of personnel participation; (2) study personal characteristics, motivation factors and organizational support; (3) examine the relationship between personal characteristics, motivation factors as well as organizational support and personnel participation; and (4) identify problems and suggestions for improvement, all related to quality development and hospital accreditation at community hospitals in Bueng Kan province.

The study was undertaken on a sample of 196 health personnel, selected using the stratified random sampling method from all 396 health personnel of the hospitals. A questionnaire with the reliability value of 0.85 to 0.95 was used for data collection; and data were collected and then analyzed to determine frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, chi-square and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The findings showed that : (1) among the respondents, their overall level of participation in quality development and hospital accreditation was at a high level; (2) most of them were female, aged 30 years or under, having less than 5 years of work experience as registered nurses, and having been

involved in quality development activities and trained in this matter over the past 2 years; their motivation factors related to this matter were at a high level; while the organizational support for such efforts was at a moderate level; (3) their professional and motivation factors as well as organizational support were significantly associated with the participation in quality development and hospital accreditation; and (4) major problems included inadequate personnel, budget and supplies/equipment. It is recommended that assigned the job to other personnel and adequate supplies/equipment or use alternative material should be provided

Keywords : Motivation factors/Organizational support/Participation/Quality development/Hospital accreditation

1. บทนำ

การพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลถือเป็นการกิจที่โรงพยาบาลภาครัฐให้ความสำคัญทั้งในด้านการตอบสนองต่อนโยบายกระทรวงสาธารณสุขตามแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ ปี 2555-2559 และแผนยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพโลกและภูมิภาคอาเซียนของประเทศไทยเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียนที่บูรณาการและสุขภาพโลกที่เป็นธรรม พ.ศ. 2555-2559 ของกระทรวงสาธารณสุข (2555) เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันด้านบริการสุขภาพของไทย นอกจากนั้นโรงพยาบาลภาครัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพจะได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณจากรัฐผ่านกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) (2555)

แม้ว่าบริบทโรงพยาบาลชุมชนของจังหวัดบึงกาฬมีความคล้ายคลึงทั้งในการจัดโครงสร้างองค์กรของโรงพยาบาลและรูปแบบของกระบวนการพัฒนาคุณภาพสู่การรับรองคุณภาพโรงพยาบาล HA (Hospital accreditation) ตามมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพฉบับเฉลิมพระเกียรติฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปีของสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (2551) แต่ผลลัพธ์ของการรับรองคุณภาพแตกต่างกันโดยมีโรงพยาบาลที่ผ่านการรับรองคุณภาพ 4 แห่ง ส่วนอีก 3 แห่งอ้างชั้น 2 จึงเป็นที่มาการวิจัยเพื่อค้นหาปัจจัยของที่เกี่ยวข้องกับ



การพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบึงกาฬ จากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมาของนินนาท หอมยาดี (2552) พบว่าการส่งเสริมปัจจัยที่ทำให้เกิดความร่วมมือของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพทำให้โรงพยาบาลจันทบุรีศึกษาผ่านการรับรองมาตรฐาน HA และงานวิจัยของ กัญญวลัย ศรีสวัสดิ์พงษ์ (2554) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ การศึกษครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบึงกาฬ 2) คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ วิชาชีพ บทบาทการทำงานพัฒนาคุณภาพ การได้รับการฝึกอบรมด้านการพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาล ปัจจัยจิตใจ และการสนับสนุนจากองค์กร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนจากองค์กรกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล และ 4) ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของบุคลากรสาธารณสุข โดยมีสมมติฐานการวิจัยว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลที่คัดสรร ปัจจัยจิตใจ และการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล

2. วิธีการดำเนินการวิจัย

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ศึกษาเป็นบุคลากรสาธารณสุข ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ นักเทคนิคการแพทย์ นักรังสีเทคนิค นักกายภาพบำบัด นักวิชาการสาธารณสุข และนักโภชนาการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนทั้ง 7 แห่งในจังหวัดบึงกาฬ จำนวน 396 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 196 คน ทำการสุ่มแบบมีระบบ

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 5 ส่วน มีการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน มีการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมตามข้อเสนอแนะจากนั้นนำแบบสอบถามไปหาค่าความเที่ยงในโรงพยาบาลชุมชนที่บริบทใกล้เคียง ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ

วิจัยอยู่ระหว่าง 0.85-0.95

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเข้าพบหัวหน้ากลุ่มงานเพื่อเป็นศูนย์กลางในการแจกและรับคืนแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างได้รับการชี้แจงการพิทักษ์สิทธิของการให้ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างด้วยเอกสารและฉันทนก่อนคืนแบบสอบถามไปยังผู้รวบรวม ดำเนินการรวบรวมข้อมูลในระหว่างวันที่ 10 สิงหาคม-10 กันยายน 2556 แจกแบบสอบถามจำนวน 220 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนและผ่านการตรวจสอบจำนวน 196 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.09

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยการทดสอบไคสแควร์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

3. ผลการวิจัย

3.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีบทบาทในการทำงานด้านการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 75.4 และเป็นบทบาทที่มุ่งทางคลินิก คิดเป็นร้อยละ 28.2 กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลในรอบ 2 ปีที่ผ่านมา คิดเป็นร้อยละ 86.2 และเคยอบรมในหลักสูตร HA พื้นฐานสำหรับการพัฒนาคุณภาพสถานพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 54.1

3.2 ปัจจัยจิตใจ

ผลการศึกษาปัจจัยจิตใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบึงกาฬ (ตารางที่ 1) โดยมีค่าเฉลี่ยระดับมาก พิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของปัจจัยเชิงจิตในการมีส่วนร่วมพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรสาธารณสุข โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยเชิงจิต	Mean	S.D.	การแปลผล
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.83	0.61	มาก
ด้านการยอมรับนับถือ	3.52	0.73	มาก
ด้านลักษณะงาน	3.78	0.54	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.42	0.43	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.80	0.70	มาก
โดยรวม	3.67	0.49	มาก

3.3 ระดับการสนับสนุนจากองค์กร

ผลการศึกษาระดับการสนับสนุนจากองค์กรในการมีส่วนร่วมพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบึงกาฬ

(ตารางที่ 2) มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง พิจารณารายด้าน พบว่าการสนับสนุนจากองค์กรด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านกระบวนการบริหาร มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของการสนับสนุนจากองค์กรในการมีส่วนร่วมพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรสาธารณสุข โดยรวมและรายด้าน

การสนับสนุนจากองค์กร	Mean	S.D.	การแปลผล
ด้านบุคลากร	3.21	0.83	ปานกลาง
ด้านงบประมาณ	3.08	0.65	ปานกลาง
ด้านวัสดุอุปกรณ์	2.96	0.63	ปานกลาง
ด้านกระบวนการบริหาร	3.32	0.62	ปานกลาง
รวม	3.14	0.57	ปานกลาง

3.4 ระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล

ผลการศึกษาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบึงกาฬ (ตารางที่ 3) โดยรวมมีค่าเฉลี่ยระดับมาก พิจารณารายด้านพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในประเด็นการมุ่งเน้นผู้ป่วย/ผู้รับผลงาน การวัดวิเคราะห์ และ

การจัดการความรู้ การบริหารความเสี่ยง ความปลอดภัยและคุณภาพ สิ่งแวดล้อมในการดูแลผู้ป่วย การป้องกันการติดเชื้อ และกระบวนการดูแลผู้ป่วย มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ส่วนการมีส่วนร่วมในประเด็นการนำองค์กร การบริหารเชิงกลยุทธ์ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล การเฝ้าระวังโรคและภัยสุขภาพ และการทำงานกับชุมชน มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง



ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล
ของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบึงกาฬ โดยรวมและรายด้าน

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพ โรงพยาบาลของบุคลากรสาธารณสุข	Mean	S.D.	การแปลผล
การนำองค์กร	3.29	0.91	ปานกลาง
การบริหารเชิงกลยุทธ์	3.39	0.95	ปานกลาง
การมุ่งเน้นผู้ป่วย/ผู้รับผลงาน	3.58	0.78	มาก
การวัด วิเคราะห์ และจัดการความรู้	3.54	0.80	มาก
การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	3.24	0.92	ปานกลาง
การบริหารความเสี่ยง ความปลอดภัยและคุณภาพ	3.66	0.80	มาก
สิ่งแวดล้อมในการดูแลผู้ป่วย	3.67	0.76	มาก
การป้องกันการติดเชื้อ	3.81	0.72	มาก
การเฝ้าระวังโรคและภัยสุขภาพ	3.49	0.88	ปานกลาง
การทำงานกับชุมชน	3.12	1.02	ปานกลาง
กระบวนการดูแลผู้ป่วย	3.66	0.87	มาก
รวม	3.50	0.66	มาก

**3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล
ปัจจัยจิตใจ และการสนับสนุนจากองค์กรกับการมีส่วนร่วม
พัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากร
สาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบึงกาฬ**

ผลการวิเคราะห์พบว่าวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับ
การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.003$) บทบาทในการ
ทำงานด้านการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล และประสบการณ์
ได้รับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลไม่มี
ความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรอง
คุณภาพโรงพยาบาล ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบึงกาฬ

คุณลักษณะส่วนบุคคล	การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรอง				χ^2	df	p-value
	คุณภาพ						
	มากที่สุด- มาก n (%)	ปาน กลาง n (%)	น้อย- น้อยที่สุด n (%)	รวม n (%)			
วิชาชีพ							
พยาบาลวิชาชีพ	71 (51.4)	65 (47.1)	2 (1.4)	138 (100.0)	11.632	2	0.003
วิชาชีพอื่น ๆ (แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร นักเทคนิคการแพทย์ นักกายภาพบำบัด นักวิชาการ สาธารณสุข นักรังสีเทคนิค นักโภชนาการ)	19 (33.3)	32 (56.1)	6 (10.5)	57 (100.0)			
บทบาทในการทำงานด้านการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล							
ไม่มีบทบาท	22 (41.5)	27 (50.9)	4 (7.5)	53 (100.0)	2.466	2	0.291
มีบทบาท	68 (47.9)	70 (49.3)	4 (2.8)	142 (100.0)			
ประสบการณ์ได้รับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลในรอบ 2 ปีที่ผ่านมา							
ไม่เคยอบรม	9 (34.6)	16 (61.5)	1 (3.8)	26 (100.0)	1.709	2	0.425
เคยอบรม	81 (47.9)	81 (47.9)	7 (4.1)	169 (100.0)			

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงใจ และการสนับสนุนจากองค์การกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบึงกาฬ (ตารางที่ 5) ปัจจัยเชิงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากร

สาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบึงกาฬ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($r = 0.720$) การสนับสนุนจากองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบึงกาฬ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($r = 0.615$)



ตารางที่ 5 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างปัจจัยเชิงใจ และการสนับสนุนจากองค์กรกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบึงกาฬ

ปัจจัยเชิงใจ การสนับสนุนจากองค์กร	การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของ บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบึงกาฬ		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยเชิงใจ			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.621	<0.001	สูง
ด้านการยอมรับนับถือ	0.629	<0.001	สูง
ด้านลักษณะงาน	0.445	<0.001	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	0.625	<0.001	สูง
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	0.584	<0.001	ปานกลาง
รวม	0.720	<0.001	สูง
การสนับสนุนจากองค์กร			
ด้านบุคลากร	0.635	<0.001	สูง
ด้านงบประมาณ	0.429	<0.001	ปานกลาง
ด้านวัสดุอุปกรณ์	0.302	<0.001	ต่ำ
ด้านกระบวนการบริหาร	0.653	<0.001	สูง
รวม	0.615	<0.001	สูง

3.6 ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบึงกาฬ

มีการรวบรวมข้อมูลปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบึงกาฬ จากแบบสอบถามปลายเปิด ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้เสนอปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะทั้งหมด 48 ฉบับ จากแบบสอบถาม 196 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 24.48 พบว่า ปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่เป็นการสนับสนุนจากองค์กรซึ่งมีจำนวนผู้ตอบ 20 คนเท่ากันทั้ง 3 ประเด็นได้แก่ อัตราค่าจ้างไม่สมดุลภาระงานงบประมาณน้อย ขาดสภาพคล่องทางการเงิน และการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 20.10 รองลงมาเป็นปัญหาอุปสรรคในส่วนปัจจัยเชิงใจโดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม ประเด็นบุคลากรขาดความตระหนักในงานคุณภาพ ไม่ได้ความร่วมมือ มีแรงต้านบุคลากรมีความเสียสละน้อย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ

8.1 ส่วนข้อเสนอแนะของการสนับสนุนจากองค์กรมากที่สุด โดยผู้ตอบประเด็นจัดอัตราค่าจ้างเพิ่มจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 20.10 และมีผู้ตอบประเด็นจัดหาวัสดุให้เพียงพอหรือประยุกต์ใช้วัสดุทดแทนจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.16

4. อภิปรายผล

4.1 ระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล

ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.50) สอดคล้องกับการศึกษาของพิมลพรรณ คุณสิทธิ์ (2549) พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดน่าน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.63) อธิบายได้ว่าบุคลากรสาธารณสุขมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาคุณภาพโดยรวมเป็นส่วนมาก

โดยพิจารณาตามโครงสร้างองค์กรเพื่อการพัฒนาคุณภาพ ทำให้เห็นว่าบุคลากรสาธารณสุขถือเป็นวิชาชีพที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนงานด้านการพัฒนาคุณภาพทั้งที่เป็นภารกิจของทีมงานสูงสุดในการกำหนดทิศทางหรือชี้นำสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารอย่างเพียงพอเหมาะสม

4.2 คุณลักษณะส่วนบุคคลกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล

1) **วิชาชีพ** พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 70.4 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของกัญญวัลย์ ศรีสวัสดิ์พงษ์ (2554) การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.1 และตรงกับสภาพความเป็นจริงตามบริบทของโรงพยาบาลในประเทศไทยที่มีสัดส่วนพยาบาลวิชาชีพที่สูงกว่าวิชาชีพอื่นๆ เพื่อรองรับภารกิจหลักด้านการดูแลรักษาผู้ป่วยประเภทต่าง ๆ

ผลการวิจัยพบว่า วิชาชีพมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.003$) สอดคล้องกับผลการศึกษาของกัญญวัลย์ ศรีสวัสดิ์พงษ์ (2554) พบว่า ตำแหน่งหรือวิชาชีพมีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.264$, $p\text{-value} < 0.001$) อธิบายได้ว่า บุคลากรสาธารณสุขถือเป็นวิชาชีพที่สำคัญและมีความเกี่ยวข้องในภารกิจหรือกิจกรรมพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ทั้งในระดับหน่วยงานหรือระดับครอบครัวสายงาน และกลุ่มวิชาชีพพยาบาลส่วนใหญ่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลในระดับมาก-มากที่สุด เนื่องจากเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ของโรงพยาบาลและมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานครอบคลุมเกือบทุกหน่วยงานและเกี่ยวข้องกับในกระบวนการให้บริการเป็นส่วนใหญ่ (พิมลพรณ์ คุณสิทธิ์ 2549 : 83)

2) **บทบาทในการทำงานด้านการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีบทบาทในการทำงานด้านการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 75.4 และเป็นทีมงานทางคลินิก คิดเป็นร้อยละ 28.2 ซึ่งแตกต่างกับการศึกษาของมูทิตา พัวพิพัฒน์พงษ์ (2552) เรื่องการมีส่วนร่วมของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดพิษณุโลก ในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลตามเกณฑ์คุณภาพการ

บริหารจัดการภาครัฐ ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นทีมสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย (ENV) คิดเป็นร้อยละ 16.1 ซึ่งอธิบายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาจำเพาะในกลุ่มของวิชาชีพสาธารณสุข ซึ่งได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบทั้งตามโครงสร้างของโรงพยาบาลชุมชนและโครงสร้างองค์กรเพื่อการพัฒนาคุณภาพ ที่เกี่ยวข้องกับการดูแลรักษา จึงพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีบทบาทในทีมงานทางคลินิกเป็นส่วนใหญ่

3) **ประสบการณ์การได้รับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล** กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลในรอบ 2 ปีที่ผ่านมา คิดเป็นร้อยละ 86.2 และเคยอบรมในหลักสูตร HA พื้นฐานสำหรับการพัฒนาคุณภาพสถานพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 54.1 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสิริอร พันธ์โสดา (2547) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรตามโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเลย พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เคยได้รับการอบรม คิดเป็นร้อยละ 93.3 อธิบายได้ว่าบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบึงกาฬ มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ในช่วง 2 ปีที่ผ่านมาในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับการสนับสนุนจากโครงการพัฒนาคุณภาพสถานพยาบาลด้วยระบบพี่เลี้ยง (Quality Learning Network : QLN) ร่วมกับการฝึกอบรมที่จัดภายในโรงพยาบาลชุมชน

4.3 ปัจจัยจูงใจกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล

ผลการศึกษาค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยจูงใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.67) สอดคล้องกับการศึกษาของกัญญวัลย์ ศรีสวัสดิ์พงษ์ (2554) พบว่า ปัจจัยจูงใจในการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.77) จากผลการศึกษาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าบุคลากรสาธารณสุขได้รับการตอบสนองในองค์ประกอบด้านปัจจัยจูงใจในระดับมาก ซึ่งเกิดจากการส่งเสริมบรรยากาศการพัฒนาคุณภาพด้วยการดำเนินกิจกรรมคุณภาพในรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ (Quality learning network) (Celeste, 2011)



ปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบึงกาฬ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.720$, $p\text{-value} = 0.001$) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วัฒนธนชนก เจริญสวัสดิ์ (2552) พบว่า ภาพรวมของปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการพัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี ($r = 0.662$, $p\text{-value} < 0.001$) อภิปรายได้ว่า ปัจจัยจูงใจเป็นแรงจูงใจภายในที่แสดงออกถึงความต้องการของคนทำงาน เมื่อได้รับการตอบสนองที่เหมาะสมย่อมทำให้บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบึงกาฬ มีความรักและพึงพอใจในงานที่ทำ ภาคภูมิใจ เกิดความรู้สึกรักคุณค่าในตนเองและองค์กร จนเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation) (1993) ที่กล่าวถึงการตอบสนองปัจจัยจูงใจอย่างเหมาะสมจะทำให้บุคคลรักในงาน และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.4 การสนับสนุนจากองค์กรกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล

ระดับการสนับสนุนจากองค์กรในการมีส่วนร่วมพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบึงกาฬ โดยมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.14) สอดคล้องกับการศึกษาของอัปสร วงษ์ศิริ (2552) พบว่า ภาพรวมของการสนับสนุนจากองค์กรในการจัดการข้อมูลสารสนเทศของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.2) และ การศึกษาของดาวรุ่ง ดอนสมจิตร (2551) พบว่า ภาพรวมการสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.31 (S.D. = 0.49) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสาธารณสุขเพียงบางส่วนรับรู้ว่าการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพจากองค์กรยังอยู่ไม่เพียงพอ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทั้งด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านกระบวนการบริหารมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง

การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบึงกาฬ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 สอดคล้องกับการศึกษาของรติ บุญมาก (2551) พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดหนองบัวลำภูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.746$, $p\text{-value} < 0.001$) อภิปรายได้ว่า การสนับสนุนจากองค์กรในทรัพยากรทางการบริหารอย่างเพียงพอเหมาะสมทั้งในด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านกระบวนการบริหาร จะทำให้บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบึงกาฬ เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ การพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลในระดับสูงขึ้น จนเกิดผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรในที่สุด

5. ข้อเสนอแนะ

5.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1) ปัจจัยจูงใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบึงกาฬ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจรายข้อพบว่าระดับการจูงใจน้อยในประเด็นการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลไม่มีผลกระทบในระยะเวลาต่องานประจำที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 2.49) และระดับการจูงใจปานกลางในประเด็นการพัฒนาคุณภาพเป็นงานที่มีความน่าสนใจ ไม่ยุ่งยาก (ค่าเฉลี่ย 2.86) ควรส่งเสริมปัจจัยจูงใจโดยการกระจายงานหรือความรับผิดชอบในการพัฒนาคุณภาพไปยังบุคลากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และมีออกแบบกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์เพื่อเชื่อมโยงกับกิจกรรมคุณภาพในโรงพยาบาล ลดความเครียดสร้างความสุขจากทำงานคุณภาพ (พิเชฐ อุดมรัตน์, 2546)

2) การสนับสนุนจากองค์กรในการมีส่วนร่วมพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยด้านวัสดุอุปกรณ์ต่ำสุด 2.96 ซึ่งผู้บริหารโรงพยาบาลควรส่งเสริมปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรด้วยการจัดหาวัสดุให้เพียงพอ หรือการประยุกต์ใช้วัสดุทดแทน

3) ต้องสร้างการมีส่วนร่วมในประเด็นการนำองค์การ การบริหารเชิงกลยุทธ์ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล และบูรณาการทำงานร่วมกันของแต่ละหน่วยงานกับชุมชน

5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

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

2) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลในประเด็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการพัฒนา

3) ควรมีการประเมินความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชนในมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ได้แก่ ผู้รับบริการ สปสช. เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงสาธารณสุข. (2555). หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ.0224.02/60 ลงวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2555 เรื่อง "การประชุมคณะรัฐมนตรีสาธารณสุขอาเซียน ครั้งที่ 11 และการประชุมที่เกี่ยวข้อง" ถึงอธิบดีกรมอนามัย. เรียกใช้เมื่อ 30 มีนาคม 2556 จาก http://www.anamai.moph.go.th/ewt_dl_link.php?nid=3701

กัญญวัลย์ ศรีสวัสดิ์พงษ์. (2554). การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

दारรุ่ง ดอนสมจิตร. (2551). แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

เดชารุช นิตยสุทธิ. (2554). การใช้สถิติเพื่อการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูล. ในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ. ประมวลสาระชุดวิชาสถิติและการวิจัยในการจัดการสุขภาพ

หน่วยที่ 14. (หน้า 4-118). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

ธนมณฑชนก เจริญสวัสดิ์. (2552). การพัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

นินนาท หมอชาติ. (2552). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.

พิมลพรรณ คุณสิทธิ์. (2549). ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดน่าน. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.

พิเชฐ อุดมรัตน์. (2546). คุณภาพคือวิถีชีวิต พัฒนางานพัฒนาคนให้ดี ด้วยวิถีคุณภาพ. สงขลา: หน่วยผลิตตำราคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

มุกิตา พัวพิพัฒน์พงษ์. (2552). การมีส่วนร่วมบุคลากรโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดพิษณุโลก ในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.

รติ บุญมาก. (2551). การศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล. (2551). มาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพฉบับเฉลิมพระเกียรติฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี (ภาษาไทย). นนทบุรี: หนังสือตีพิมพ์.



สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ. (2555). คู่มือบริหาร
กองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ปีงบประมาณ 2556
การบริหารบบบริการทางการแพทย์เหมาจ่ายรายหัว.
นนทบุรี: บริษัทศรีเมืองการพิมพ์ จำกัด.

สำเร็จ จันทรสวรรณ และสุวรรณ บัวทวน. (2547). สถิติ
สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์. ภาควิชาสังคมวิทยา
และมานุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น

สิริอร พันธุ์โสตา. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติกิจกรรม
พัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรตามโครงการ
พัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลในโรงพยาบาล
ชุมชน จังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธาณสุข
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธาณสุข
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

อัปสร วงษ์ศิริ. (2552). การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อ
การจัดการข้อมูลสารสนเทศของเจ้าหน้าที่สาธาณสุข
ในศูนย์สุขภาพชุมชน อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี.
การศึกษาระดับปริญญาสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารสาธาณสุข คณะสาธาณสุขศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

Celeste P.M. Wilderom. (2011). Toward Positive
Work Cultures and Climate. In Celeste
P.M. Wilderom and Mark F.Peterson Neal
M.Ashkanasy, *The Handbook of Organization
Culture and Climate* (2nd ed.), (pp.74-84).
California: United States of America.