KKU Journal for Public Health Research
Vol.18 No.1 January – April 2025

วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ปีที่ 18 ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม – เมษายน 2568

นิพนธ์ต้นฉบับ

แรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการปฏิบัติงานต่ออายุรับรองมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลอุทุมพรพิสัย อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ

*อัครเดช บุญเย็น[1], ดลลชพิชญ์ ผลสุข[2], พิเชษฐ์ ดาผา[3]**

วันที่ได้รับต้นฉบับ: 9 มกราคม 2568
วันที่ตอบรับการตีพิมพ์: 21 เมษายน 2568

** ผู้รับผิดชอบบทความ*
(1) นายแพทย์เชี่ยวชาญ โรงพยาบาลอุทุมพรพิสัย อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ
(2) เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขชำนาญงาน โรงพยาบาลอุทุมพรพิสัย อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ
(3) นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ โรงพยาบาลอุทุมพรพิสัย อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (descriptive cross-sectional research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการปฏิบัติงานต่ออายุรับรองมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ (healthcare accreditation: HA) ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลอุทุมพรพิสัย อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ ศึกษาจากประชากรทั้งหมด จำนวน 56 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม โดยทุกข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's alpha) 0.98 และการสัมภาษณ์เชิงลึกเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ จำนวน 10 คน เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 3 ถึง 22 กรกฎาคม พ.ศ. 2567 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและเชิงอนุมานวิเคราะห์การถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอน (stepwise multiple linear regression analysis) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จากการศึกษา พบว่า ระดับการปฏิบัติงานต่ออายุ HA ระดับแรงจูงใจ และระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 (S.D.=0.59), 4.00 (S.D.=0.44) และ 3.73 (S.D.=0.55) ตามลำดับ ทั้งนี้ ตัวแปรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานต่ออายุรับรอง HA ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ (p-value<0.025) ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านหน่วยงานทุกระดับมีแผนงานสนับสนุน (p-value<0.001) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน (p-value <0.001) และปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง (p-value=0.050) ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์และมีผลต่อการปฏิบัติงานต่ออายุ HA ได้ร้อยละ 71.70 (R^2=0.717, p-value<0.001)

คำสำคัญ: *แรงจูงใจ, ปัจจัยแห่งความสำเร็จ, มาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ, โรงพยาบาลชุมชน*

KKU Journal for Public Health Research
Vol.18 No.1 January – April 2025

วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ปีที่ 18 ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม – เมษายน 2568

Original Article

Motivation and Success Factors Influencing the Work Performance in Renewing Healthcare Accreditation of Uthumphon Phisai Hospital Staff, Uthumphon Phisai District, Sisaket Province

Akradech Boonyen[(1)], *Dallachapitch Phonsuk*[(2)], *Pichet Dapha*[(3)]*

Received Date: January 9, 2025
Accepted Date: April 21, 2025

** Corresponding author*
(1) Senior Medical Officer, Uthumphon Phisai Hospital, Uthumphon Phisai District, Sisaket Province
(2) Skilled Dental Public Health Officer, Uthumphon Phisai Hospital, Uthumphon Phisai District, Sisaket Province
(3) Public Health Officer, Uthumphon Phisai Hospital, Uthumphon Phisai District, Sisaket Province

Abstract

This descriptive cross-sectional study aimed to investigate the motivation and success factors influencing the work performance in renewing healthcare accreditation among staff at Uthumphon Phisai Hospital, Uthumphon Phisai District, Sisaket Province. The study population consisted of 56 individuals' data were collected using a questionnaire validated by three experts, with all items showing a content validity index (CVI) above 0.50. The questionnaire demonstrated high reliability, yielding a Cronbach's alpha coefficient of 0.98. Additionally, in-depth interviews were conducted with 10 participants to support the quantitative findings. Data collection was carried out from July 3 to July 22, 2024. Descriptive and stepwise multiple linear regression analysis were employed for data analysis, with a statistical significance level set at 0.05. The findings revealed that the overall levels of work performance in renewing healthcare accreditation, motivation, and success factors among the hospital staff were high, with mean scores of 3.84 (S.D.=0.59), 4.00 (S.D.=0.44), and 3.73 (S.D.=0.55), respectively. The factors significantly influencing work performance included motivational factor related to recognition (p-value <0.025), the success factor involving support plans at all organizational levels (p-value<0.001), the motivational factor regarding achievement in work (p-value<0.001) and the motivational factor related to career advancement (p-value=0.050). Collectively, these four independent variables significantly predicted staff work performance in the accreditation renewal process, explaining 71.70% of the variance (R^2=0.717, p-value<0.001).

Keywords: *Motivation, Success Factors, Healthcare Accreditation, Community Hospital*

บทนำ

การรับรองมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ (healthcare accreditation: HA) เปรียบเสมือนกระบวนการส่องกระจกเพื่อการตรวจสอบและปรับปรุงตนเองของสถานพยาบาล โดยอาศัยมาตรฐานและมุมมองจากผู้ประเมินภายนอก (external peer) (สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล, 2564) โดยสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) หรือ สรพ. ได้มีการพัฒนามาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินการพัฒนาและรับรอง HA มาเป็นลำดับ ได้แก่ ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2539, ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2543, ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2549, ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2560 และฉบับที่ 5 เมื่อตุลาคม 2564 ซึ่งจะมีผลบังคับใช้เพื่อการประเมินรับรองคุณภาพสถานพยาบาล ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2565 เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ในระดับประเทศและระดับโลก ความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีทางการแพทย์ รวมทั้งแนวคิดในการบริหารองค์กร การบริหาร คุณภาพและความปลอดภัย และเป็นไปเพื่อการต่ออายุ HA ในระดับสากลอย่างต่อเนื่อง (จิรุตม์ ศรีรัตนบัลล์, 2565) HA ฉบับที่ 5 ใช้สำหรับการพัฒนาและการประเมินโรงพยาบาลทั้งองค์กร ซึ่งสามารถใช้ได้กับโรงพยาบาลทุกระดับ โดยเนื้อหาในมาตรฐานแบ่งเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ I ภาพรวมการบริหารองค์กรตอนที่ II ระบบงานที่สำคัญของโรงพยาบาล ตอนที่ III กระบวนการดูแลผู้ป่วย ตอนที่ IV ผลลัพธ์ ซึ่งผู้วิจัยประยุกต์ใช้การปฏิบัติตามแนวทางการใช้มาตรฐานสำหรับโรงพยาบาล (HA scoring guideline) ตามประกาศ HA ฉบับที่ 5 (สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล, 2564) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) การศึกษาทำความเข้าใจ HA 2) การประเมินความสมบูรณ์ของระบบสุขภาพ 3) การให้ความสำคัญกับข้อกำหนดที่เป็นเกณฑ์ที่จำเป็นต่อความปลอดภัยและข้อกำหนดที่เป็นเกณฑ์หลักเพื่อความยั่งยืน 4) การพัฒนาเพื่อยกระดับความสมบูรณ์ของระบบสุขภาพ 5) การจัดทำแบบประเมินตนเอง และ 6) การเข้าสู่กระบวนการขอการรับรองคุณภาพ โดยการรับรองตามมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพนั้น มีความความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่งในการสร้างมาตรฐานการให้บริการทางการแพทย์ อีกทั้งยังส่งผลต่อความเชื่อมั่นของผู้ที่มารับบริการ

การต่ออายุ HA ของโรงพยาบาลชุมชนจะสำเร็จตามเป้าหมายได้นั้นจะต้องอาศัยการทำงานที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าให้สำเร็จตามพันธกิจขององค์กร ซึ่งผู้วิจัยประยุกต์ใช้แนวคิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล (Herzberg, Mausner & Snyderman, 2017) ประกอบด้วยปัจจัย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) เงินเดือนค่าตอบแทน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) การปกครองบังคับบัญชา 4) นโยบายและการบริหาร 5) สภาพการปฏิบัติงาน 6) สถานภาพของวิชาชีพ 7) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และ 8) ชีวิตความเป็นส่วนตัว นอกจากแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่แล้วการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยผู้วิจัยประยุกต์ใช้แนวคิดปัจจัยแห่งความสำเร็จ (ชูชัย ศุภวงศ์ และคณะ, 2552) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุนและติดตาม 2) หน่วยงานสนับสนุนทุกระดับมีแผนงานสนับสนุน 3) การลงมือปฏิบัติในพื้นที่ที่มีความพร้อมและสมัครใจในการมีส่วนร่วม 4) การสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ 5) การพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานและภาพลักษณ์ และ 6) การเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงาน

จังหวัดศรีสะเกษประกอบด้วย 22 อำเภอ มีโรงพยาบาลชุมชนทั้งหมด 21 แห่ง (กระทรวงสาธารณสุข, 2565) และมีสถานะการรับรอง HA ได้รับการรับรอง HA ครั้งแรก จำนวน 4 แห่ง ร้อยละ 19.05 ได้รับการต่ออายุ HA ครั้งที่ 1 จำนวน 4 แห่ง ร้อยละ 19.05 ได้รับการต่ออายุ HA ครั้งที่ 2 จำนวน 7 แห่ง ร้อยละ 33.33 ได้รับการต่ออายุ HA ครั้งที่ 3 จำนวน 6 แห่ง ร้อยละ 28.57 ได้รับการต่ออายุ HA ครั้งที่ 4 จำนวน 6 แห่ง ร้อยละ 28.57 และได้รับการต่ออายุ HA ครั้งที่ 5 จำนวน 2 แห่ง ร้อยละ 9.52 (สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล, 2566) โดยการรับรอง HA หากได้รับการรับรองครั้งแรกจะมีอายุ 2 ปี และหากได้รับการต่ออายุการรับรองจะมีอายุ 3 ปี โดยหลังจากหมดอายุจะต้องดำเนินการขอต่ออายุใหม่ทุกครั้ง เพื่อรักษามาตรฐานคุณภาพและความปลอดภัยในการให้บริการสุขภาพ โดยช่วยให้โรงพยาบาลรักษาคุณภาพการดูแลผู้ป่วยและการบริหารจัดการอย่าง

ต่อเนื่อง (continuous quality improvement) ปรับปรุงให้สอดคล้องกับ ความก้าวหน้าทางการแพทย์ ความต้องการของผู้ป่วย สร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจต่อผู้ป่วยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

จากสถานการณ์ดังกล่าว ทีมผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการปฏิบัติงานรับรองตามมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลอุทุมพรพิสัย อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งจะช่วยให้โรงพยาบาลเข้าใจปัจจัยที่ขับเคลื่อนบุคลากรและกระบวนการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การวางแผนที่ตรงจุด ปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ เพิ่มโอกาสในการผ่านการต่ออายุรับรอง HA ได้สำเร็จ และยกระดับความสมบูรณ์ของระบบคุณภาพในองค์กรให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการปฏิบัติงานต่ออายุ HA ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลอุทุมพรพิสัย อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ

2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ ระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จ และระดับการปฏิบัติงานต่ออายุ HA ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลอุทุมพรพิสัย อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ

3) เพื่อศึกษา ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานต่ออายุ HA ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลอุทุมพรพิสัย อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ

วิธีดำเนินการวิจัย

- **วิธีการวิจัย**

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (cross-sectional descriptive research)

- **ประชากร**

ประชากรที่ศึกษา คือ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลอุทุมพรพิสัยผู้ปฏิบัติงานต่ออายุ HA ครั้งที่ 5 จำนวน 56 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คำนวณขนาดตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรและสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอน โดยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ Cohen (1988) ซึ่งได้นำค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ full model $R^2_{Y.A.B}$=0.659 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุที่เปลี่ยนแปลงไป (R^2 Change) เมื่อไม่มีตัวแปรที่ต้องการทดสอบ $R^2_{Y.B}$=0.064 จากการศึกษาเรื่องแรงจูงใจของเภสัชกรที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพระบบบริการเพื่อมุ่งสู่การรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของฝ่ายเภสัชกรรมในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ (ณัฐธิมา ต่อศรี & ชนะพล ศรีฤชา, 2558) ผลจากการคำนวณขนาดตัวอย่าง n มีจำนวนเท่ากับ 46 คน เพื่อป้องกันการสูญหายของแบบสอบถามหรือการปฏิเสธให้ความยินยอมในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลอุทุมพรพิสัยผู้ปฏิบัติงานต่ออายุ HA ครั้งที่ 5 จากประชากรทั้งหมดจำนวน 56 คน จากผู้รับผิดชอบประเด็นตามระบบงานที่สำคัญของโรงพยาบาลอุทุมพรพิสัย ตามโครงสร้าง HA ฉบับที่ 5 (สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล, 2564) ได้แก่ ผู้รับผิดชอบประเด็นกระบวนการดูแลผู้ป่วยในโรงพยาบาล การบริหารงานคุณภาพ ความเสี่ยง และความปลอดภัย การกำกับดูแลด้านวิชาชีพ สิ่งแวดล้อมในการดูแลผู้ป่วยและผู้รับผลงาน การป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ ระบบเวชระเบียน ระบบการด้านยา การตรวจทดสอบเพื่อการวินิจฉัยโรคและบริการที่เกี่ยวข้อง การเฝ้าระวังโรคและภัยสุขภาพ และการทำงานกับชุมชน

- **การสัมภาษณ์เชิงลึก**

กลุ่มบุคคลที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยพิจารณากลุ่มบุคคลในการสัมภาษณ์เชิงลึกครอบคลุมระบบงานที่สำคัญของโรงพยาบาล ตามโครงสร้าง HA ฉบับที่ 5 (สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล, 2564) โดยเลือกเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลอุทุมพรพิสัยผู้ปฏิบัติงานต่ออายุ HA ครั้งที่ 5 ที่สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับปฏิบัติงานต่ออายุ HA โรงพยาบาลอุทุมพรพิสัยได้ดีที่สุด (key Informant) ระบบงานละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 10 คน

- **เครื่องมือการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม (questionnaires) จำนวน 133 ข้อ ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล มีคำถาม 8 ข้อ โดยเพศ สถานภาพสมรส และหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน วัดเป็นนามมาตรา (nominal scale) ระดับการศึกษา วัดเป็นอันดับมาตรา (ordinal scale) อายุ รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลอุทุมพรพิสัย

และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน HA วัดเป็นมาตราอัตราส่วน (ratio scale) ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่ออายุ HA มีคำถาม 30 ข้อ ประกอบด้วย 1) การศึกษาทำความเข้าใจ HA 2) การประเมินความสมบูรณ์ของระบบสุขภาพ 3) การให้ความสำคัญกับข้อกำหนดที่เป็นเกณฑ์ที่จำเป็นต่อความปลอดภัย และข้อกำหนดที่เป็นเกณฑ์หลักเพื่อความยั่งยืน 4) การพัฒนาเพื่อยกระดับความสมบูรณ์ของระบบสุขภาพ 5) การจัดทำแบบประเมินตนเอง และ 6) การเข้าสู่กระบวนการขอการรับรองคุณภาพ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ มีคำถาม 65 ข้อ ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) เงินเดือนค่าตอบแทน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) การปกครองบังคับบัญชา 4) นโยบายและการบริหาร 5) สภาพการปฏิบัติงาน 6) สถานภาพของวิชาชีพ 7) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และ 8) ชีวิตความเป็นส่วนตัว ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จ มีคำถาม 30 ข้อ ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุนและติดตาม 2) หน่วยงานสนับสนุนทุกระดับมีแผนงานสนับสนุน 3) การลงมือปฏิบัติในพื้นที่ที่มีความพร้อมและสมัครใจในการมีส่วนร่วม 4) การสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ 5) การพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานและภาพลักษณ์ และ 6) การเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงาน โดยข้อคำถามส่วนที่ 2 ถึง 4 มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ และส่วนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิดให้เติมข้อความแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่ออายุ HA

- **การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ**

เครื่องมือแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ถึง 4 ซึ่งเป็นคำถามปลายปิดผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในด้านความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขและปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้เครื่องมือกับเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลพิบูลมังสาหาร ผู้ปฏิบัติงานต่ออายุ HA จำนวน 30 คน เนื่องจากมีลักษณะการปฏิบัติงานคล้ายคลึงกันและมีพื้นที่ใกล้เคียงกับการวิจัยครั้งนี้ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาช ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านการปฏิบัติงานต่ออายุ HA เท่ากับ 0.94 ด้านแรงจูงใจเท่ากับ 0.95 ด้านปัจจัยปัจจัยแห่งความสำเร็จ เท่ากับ 0.95 และภาพรวมแบบสอบถามทั้งชุด เท่ากับ 0.98

- **การแปลผล**

การแปลผลคะแนนระดับการปฏิบัติงานต่ออายุ HA ระดับแรงจูงใจ และระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จ โดยนำมาจัดระดับเป็น 5 ระดับ ซึ่งได้จากการหาค่าเฉลี่ยและแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ย (สำเริง จันทรสุวรรณ & สุวรรณ บัวทวน, 2547) ดังนี้ ระดับมากที่สุด (4.50-5.00 คะแนน) ระดับมาก (3.50-4.49 คะแนน) ระดับปานกลาง (2.50-3.49 คะแนน) ระดับน้อย (1.50-2.49 คะแนน) และระดับน้อยที่สุด (1.00-1.49 คะแนน)

- **การรวบรวมข้อมูล**

ผู้วิจัยนำส่งแบบคำชี้แจงอาสาสมัคร แบบสอบถาม จำนวน 56 ชุด พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย อธิบายโครงสร้าง องค์ประกอบของแบบสัมภาษณ์ ข้อคำถาม รวมทั้งนัดหมาย วัน เวลา สถานที่ ในการรับแบบสอบถามกลับคืนกับเจ้าหน้าที่งานบริหารงานบุคคล โรงพยาบาลอุทุมพรพิสัย ซึ่งจะเป็นผู้นำส่งเอกสารให้กับอาสาสมัคร ผู้วิจัยนำกล่องที่ปิดทึบวางไว้ที่จุดนัดหมาย ณ โรงพยาบาลอุทุมพรพิสัย โดยอาสาสมัครจะเป็นผู้นำแบบสอบถามมาหย่อนลงในกล่องปิดทึบด้วยตนเอง เมื่อครบกำหนดเวลาผู้วิจัยรับคืนกล่องปิดทึบด้วยตนเอง หากได้แบบสอบถามกลับคืนเท่าใดจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์เท่านั้น โดยไม่มีการส่งแบบสอบถามซ้ำ สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้วิจัยทำการติดต่อไปยังอาสาสมัครทั้งหมด 10 คน พร้อมส่งเอกสารคำชี้แจงและแนบแบบคำยินยอมการให้สัมภาษณ์ เพื่อให้อาสาสมัครลงนามรวมทั้งให้อาสาสมัครระบุวัน เวลา และช่องทางออนไลน์หรือสถานที่ที่อาสาสมัครสะดวกจะให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เชิงลึก โดยการขออนุญาตจดบันทึกและบันทึกเสียงในขณะที่ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก

- **การวิเคราะห์ข้อมูล**

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ข้อมูลแจงนับ นำเสนอเป็นการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ข้อมูลต่อเนื่องที่มีการแจกแจงปกตินำเสนอ จำนวน

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กรณีข้อมูลต่อเนื่องที่มีการแจกแจงไม่ปกติ นำเสนอค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และสถิติเชิงอนุมานกรณีข้อมูลต่อเนื่องใช้สถิติการถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอน (stepwise multiple linear regression) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์หลายตัวแปร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

- **จริยธรรมการวิจัย**

ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น เลขที่ HE672082 วันที่ 26 เดือน พฤษภาคม พ.ศ.2567 และดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่าง วันที่ 3 ถึงวันที่ 22 กรกฎาคม 2567

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลอุทุมพรพิสัยผู้ปฏิบัติงานต่ออายุ HA ครั้งที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 44 คน ร้อยละ 78.60 มีอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 25 คน ร้อยละ 45.45 เฉลี่ย 46.82 ปี (S.D.=9.94) ต่ำสุด 28 ปี และสูงสุด 60 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 37 คน ร้อยละ 66.07 มีตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 23 คน ร้อยละ 41.07 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 45,001–60,000 จำนวน 22 คน ร้อยละ 41.52 เฉลี่ย 57,983 บาท (S.D.=20,506) ต่ำสุด 20,000 บาท และสูงสุด 110,000 บาท มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลอุทุมพรพิสัย มากกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี จำนวน 39 คน ร้อยละ 69.64 ปี มัธยฐาน 23 ปี ต่ำสุด 2 ปี และสูงสุด 39 ปี มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ออายุ HA มากกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี จำนวน 28 คน ร้อยละ 53.85 มัธยฐาน 10 ปี ต่ำสุด 1 ปี และสูงสุด 30 ปี ปฏิบัติงานหน่วยงานองค์กรแพทย์ จำนวน 12 คน ร้อยละ 21.43 รายละเอียดดังตารางที่ 1

2. ระดับการปฏิบัติงานต่ออายุ HA ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลอุทุมพรพิสัย อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ

ระดับการปฏิบัติงานต่ออายุ HA พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.84 (S.D.=0.59) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเข้าสู่กระบวนการขอการรับรองคุณภาพ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.03 (S.D.=0.56) ด้านการให้ความสำคัญกับข้อกำหนดที่เป็นเกณฑ์ที่จำเป็นต่อความปลอดภัยและข้อกำหนดที่เป็นเกณฑ์หลักเพื่อความยั่งยืน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D.=0.65) ด้านการพัฒนาเพื่อยกระดับความสมบูรณ์ของระบบสุขภาพ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.78 (S.D.=0.75) และด้านการศึกษาทำความเข้าใจ HA อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.70 (S.D.= 0.66) ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 2

3. ระดับแรงจูงใจของการปฏิบัติงานต่ออายุ HA ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลอุทุมพรพิสัย อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ

ระดับแรงจูงใจ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.00 (S.D.=0.44) ระดับปัจจัยจูงใจ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.25 (S.D.=0.48) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.25 (S.D.=0.57) ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.11 (S.D.=0.52) ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.94 (S.D.=0.60) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.92 (S.D.=0.66) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาระดับปัจจัยค้ำจุน พบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D.=0.45) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสถานภาพของวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.21 (S.D.=0.53) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.17 (S.D.=0.55) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.59 (S.D.= 0.75) และด้านสภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.54 (S.D.= 0.63) ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 3

4. ระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จของการปฏิบัติงานต่ออายุ HA ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลอุทุมพรพิสัย อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ พบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.73 (S.D.=0.55) เมื่อพิจารณาตามปัจจัย พบว่า ด้านการพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานและภาพลักษณ์ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.91 (S.D.=0.57) ด้านผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุนและติดตาม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D.=0.65) หน่วยงานสนับสนุนทุกระดับมีแผนงานสนับสนุน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.65 (S.D.=0.54) และการลงมือปฏิบัติในพื้นที่ที่มีความพร้อมและสมัครใจในการมี

ส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.47 (S.D.=0.70) ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 4

5. แรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการปฏิบัติงานต่ออายุ HA ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลอุทุมพรพิสัย อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ

จากผลการศึกษา ได้สมการถดถอยพหุเชิงเส้นตรง ซึ่งเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ ดังนี้ Y = -0.858 + (0.288)(ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ) + (0.491)(ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านหน่วยงานทุกระดับมีแผนงานสนับสนุน) + (0.533)(ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน) - (0.142)(ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านหน่วยงานทุกระดับมีแผนงานสนับสนุน ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้คะแนนการปฏิบัติงานต่ออายุ HA ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลอุทุมพรพิสัย เพิ่มขึ้น 0.288, 0.491, 0.533 และลดลง 0.142 หน่วย ตามลำดับ โดยมีค่าคงที่ของการทำนายเท่ากับ -0.858 โดยตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์และมีผลต่อการปฏิบัติงานต่ออายุ HA ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลอุทุมพรพิสัย ได้ร้อยละ 71.17 รายละเอียดดังตารางที่ 5

6. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานต่ออายุ HA ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลอุทุมพรพิสัย อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ

จากแบบสอบถามปลายเปิด 56 ฉบับ พบว่า มีผู้เสนอปัญหาและข้อเสนอแนะ 17 ฉบับ ร้อยละ 30.36 โดยปัญหาหลักคือการทำความเข้าใจ HA ร้อยละ 30.36 การจัดทำแบบประเมินตนเอง ร้อยละ 17.86 และการพัฒนาเพื่อยกระดับความสมบูรณ์ของระบบสุขภาพ ร้อยละ 17.86 ตามลำดับ ข้อเสนอแนะได้แก่ 1) การศึกษาเกี่ยวกับมาตรฐาน HA ควรจัดอบรมและเสวนาเพื่อให้บุคลากรทุกระดับเข้าใจมาตรฐานและกระบวนการประเมินอย่างถูกต้อง พร้อมจัดเตรียมสื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน 2) การประเมินระบบสุขภาพ ทีมนำและทีมยุทธศาสตร์ควรประเมินจุดแข็ง-จุดอ่อนอย่างต่อเนื่องและประชุมทบทวนร่วมกันสม่ำเสมอ เพื่อกำหนดเป้าหมายและแนวทางพัฒนาที่เหมาะสม 3) ความปลอดภัย ควรปรับปรุงแนวทางปฏิบัติด้านความปลอดภัยให้สอดคล้องกับการทำงานจริง พร้อมอบรมบุคลากรทุกระดับ และนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ๆ มาเสริมความปลอดภัยในการทำงาน

บทสรุปและอภิปรายผล

ผลการศึกษา พบว่า ระดับการปฏิบัติงานต่ออายุ HA ของเจ้าหน้าที่ ภาพรวมกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.84 (S.D.=0.59) ซึ่งแสดงถึงความมุ่งมั่นในกระบวนการปฏิบัติงานต่ออายุ HA และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการศึกษาทำความเข้าใจ HA อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.70 (S.D.=0.66) ซึ่งสะท้อนถึงความท้าทายในการศึกษาและทำความเข้าใจ HA ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและต่ออายุ HA อย่างมีประสิทธิภาพ การที่ระดับการปฏิบัติงานต่ออายุ HA ในภาพรวมอยู่ในระดับมากนี้อาจมีสาเหตุมาจากการมีคู่มือและไกด์ไลน์ที่ชัดเจน รวมถึงการมีบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการดำเนินงาน โดยโรงพยาบาลอุทุมพรพิสัยได้ต่ออายุ HA สำเร็จเป็นครั้งที่ 5 โดยผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า การดำเนินงานพัฒนาและรับรองมาตรฐานและบริการสุขภาพของโรงพยาบาลชุมชนภาพรวมอยู่ในระดับมาก (นิโลบล ช่วยแสง, พาณี สีตกะลิน, & พรทิพย์ กีระพงษ์, 2567; สุนันทินี หอมเลย, 2566; ทักษิณ ชาวดร, พาณี สีตกะลิน, & สมจิตต์ สุพรรณทัสน์, 2562)

ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปฏิบัติงานต่ออายุ HA ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลอุทุมพรพิสัย อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านหน่วยงานทุกระดับมีแผนงานสนับสนุน ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน และปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ซึ่งตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์และมีผลต่อการปฏิบัติงานต่ออายุ HA ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลอุทุมพรพิสัย อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ ได้ร้อยละ 71.70

ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือของการปฏิบัติงานต่ออายุ HA ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลชุมชนเป็นการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน จากการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การ

ให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามรถ (Herzberg, Mausner & Snyderman, 2017) ซึ่งการได้รับการยกย่องและให้กำลังใจจะช่วยส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าผลงานของตนเอง โดยผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน (สิริลักษณ์ เตี้ยคำ, 2563; สมภพ แสงจันทร์, ประสาท อิศรปรีดา, & สุเทพ ทองประดิษฐ์, 2555) อย่างไรก็ตามความหลากหลายของบุคคลในแต่ละองค์กรและลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นงานคุณภาพที่ต้องทำงานร่วมกันเป็นทีมสหวิชาชีพ อาจส่งผลให้ผลการวิจัยในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับการวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือไม่มีผลมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน (ใจรัก กาญจนะ & ประจักร บัวผัน, 2555) ในเชิงการบริหาร ควรมีการสนับสนุนและพัฒนากลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรม การยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ การยอมรับในความสามรถ ระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านหน่วยงานทุกระดับมีแผนงานสนับสนุนของการปฏิบัติงานต่ออายุ HA ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลชุมชน มีแผนงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ระดับอำนวยการ ระดับกลุ่มงาน และระดับทีมงาน (ชูชัย ศุภวงศ์ และคณะ, 2552) ซึ่งการที่หน่วยงานทุกระดับมีแผนงานสนับสนุนการปฏิบัติงานจะช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกัน ส่งผลให้ได้ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านหน่วยงานทุกระดับมีแผนงานสนับสนุนมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน (กนกอร ผิวเพชร, สุวิทย์ อุดมพาณิชย์, & ประจักร บัวผัน, 2566) อย่างไรก็ตาม ความหลากหลายของโครงสร้างของหน่วยงานในแต่ละองค์กรและลักษณะของงานที่ปฏิบัติที่เป็นงานคุณภาพที่ต้องดำเนินงานในภาพรวมทั้งองค์กรมีดำเนินงานตั้งแต่ระดับอำนวยการจนถึงระดับปฏิบัติการและการร่วมกันดำเนินงานทุกหน่วยงาน อาจส่งผลให้ผลการวิจัยในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับการวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านหน่วยงานทุกระดับมีแผนงานสนับสนุนไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน (สุวพีร์ สะแสงสาร และคณะ, 2566) ในเชิงการบริหาร ควรพิจารณาบริบทของแต่ละองค์กร ลักษณะของงาน และมีแผนงานที่ชัดเจนทุกระดับในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานของการปฏิบัติงานต่ออายุ HA ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลชุมชน เป็นการที่บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จตามกำหนดและประสบผลสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ และรู้จักการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น (Herzberg, Mausner & Snyderman, 2017) ซึ่งการที่เจ้าหน้าที่มีความสามารถ มีศักยภาพ ในการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น โดยผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน (สิริลักษณ์ เตี้ยคำ, 2563; ใจรัก กาญจนะ & ประจักร บัวผัน, 2555; ประสาท อิศรปรีดา & สุเทพ ทองประดิษฐ์, 2555) ในเชิงการบริหาร ควรมีการสนับสนุนและพัฒนากลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่

ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของการปฏิบัติงานต่ออายุ HA ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลชุมชน เป็นการได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น (Herzberg, Mausner & Snyderman, 2017) ซึ่งการที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานคุณภาพซึ่งไม่ได้เป็นงานที่ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าหรือการเลื่อนตำแหน่ง อาจส่งผลทางลบต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งมีผลทางลบต่อการปฏิบัติงานคุณภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน (ใจรัก กาญจนะ & ประจักร บัวผัน, 2555) อย่างไรก็ตาม ความหลากหลายของบุคคลในแต่ละองค์กรและลักษณะของงานที่ปฏิบัติที่เป็นงานคุณภาพ อาจทำให้ผลการวิจัยในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับการวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน (สิริลักษณ์ เตี้ยคำ,

2563) ในเชิงการบริหาร ควรมีการสนับสนุนและพัฒนากลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในปฏิบัติงานตามบริบทขององค์กรหรือพื้นที่

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยในครั้งนี้มีอาสาสมัครตอบข้อมูลไม่ครบถ้วน ทำให้มีการสูญหายของข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ (n=55) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (n=53) และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานรับรอง HA (n=52)

ข้อเสนอแนะหรือการนำไปใช้ประโยชน์

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1) การสนับสนุนการให้ความรู้และพัฒนาความสามารถของบุคลากร ควรเน้นการจัดการศึกษาหรือฝึกอบรมที่มีคุณภาพเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจใน HA

2) การประเมินผลระบบอย่างต่อเนื่อง ควรมีการประเมินผลและตรวจสอบระบบการทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยต้องมีการตรวจสอบความปลอดภัยในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ

3) การจัดการประชุมร่วมกัน ควรจัดให้มีการประชุมเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร และทบทวนการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีจากการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ หรือการแสดงการยอมรับความสามารถ ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ทำการศึกษาในขอบเขตที่กว้างขึ้น ควรทำการศึกษาในโรงพยาบาลชุมชนทั้งหมดในจังหวัดศรีสะเกษ เพื่อจะได้ทราบการปฏิบัติงานต่ออายุ HA ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลชุมชนทั้งหมด ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารได้รับทราบว่าใน แรงจูงใจ และปัจจัยแห่งความสำเร็จองค์ประกอบใดที่ควรจะได้รับการส่งเสริมสนับสนุนเพื่อไม่ให้เกิดความแตกต่างกันระหว่างโรงพยาบาลชุมชน และเพื่อให้ทราบความต้องการและแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืนในอนาคต

2) การศึกษาซ้ำในช่วงเวลาที่เหมาะสม ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานต่ออายุ HA ของเจ้าหน้าที่ทุก 2 ปี หรือก่อนการต่ออายุ HA เพื่อรวบรวมข้อมูลที่มีความทันสมัยสำหรับผู้บริหารในการปรับปรุงการบริหารและการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

กิตติกรรมประกาศ

คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรชัย พิมหา คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ปรึกษาการวิจัย อาจารย์วิริยา มูลพิศูจน์ ภาควิชาทันตสาธารณสุข วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ขอนแก่น ที่อนุเคราะห์ให้ข้อเสนอแนะในการสร้างเครื่องมือการวิจัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นพรัตน์ เสนาฮาด คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น นายแพทย์จิระวัตร วิเศษสังข์ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลราษีไศล และนางสาวธิราภรณ์ อุ่นแก้ว หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลขุนหาญ ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ และนายแพทย์ทนง คำศรี ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพิบูลมังสาหาร ที่อนุญาตให้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยกับเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล ตลอดจนทุกคนที่เกี่ยวข้องที่ไม่ได้เอ่ยนามไว้ ณ ที่นี้

เอกสารอ้างอิง

กนกอร ผิวเพชร, สุวิทย์ อุดมพาณิชย์, & ประจักร บัวผัน. (2566). ปัจจัยแห่งความสำเร็จและการสนับสนุนจาก องค์การที่มีผลต่อการจัดการมูลฝอยติดเชื้อของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัด นครราชสีมา. ***วารสารวิจัยและพัฒนาด้านสุขภาพ, 9***(2), 46-57.

กระทรวงสาธารณสุข. (2565). **ข้อมูลพื้นฐานโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ปีงบประมาณ 2564 ณ พฤษภาคม 2565**. สืบค้นเมื่อ 28 ธันวาคม 2566 จาก https://phdb.moph.go.th/main/index/downloadlist/1/0

จิรุตม์ ศรีรัตนบัลล์. (2565). **การประชุมวิชาการประจำปี 22th HA National Forum เรื่อง Major key Changes in HA Standard 5th Edition in International**. ค้นเมื่อ 1 มกราคม 2567, จาก https://www.si.mahidol.ac.th/th/division/soqD/admin/knowledges_files/537_18_1vInn8R.pdf

ใจรัก กาญจนะ, & ประจักร บัวผัน. (2012). การปฏิบัติงานคุณภาพระบบยาตามเกณฑ์สำนักงานหลักประกัน สุขภาพแห่งชาติของเภสัชกรโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุข ที่ 12. **วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา), 12**(4), 53-64.

ชูชัย ศุภวงศ์, สมศักดิ์ ชุณหรัศมิ์, ศุภกิจ ศิริลักษณ์, ลัดดา ดำริการเลิศ, สุพัตรา ศรีวณิชากร, & เกษม เวชสุทธานนท์. (2552). **คู่มือการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล**. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข.

ณัฐธิมา ต่อศรี, & ชนะพล ศรีฤๅชา. (2558). แรงจูงใจของเภสัชกรที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพระบบบริการเพื่อ มุ่งสู่การรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของฝ่ายเภสัชกรรมในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ. **วารสารสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 ขอนแก่น, 22**(2), 1-10.

ทักษิณ ชาวดร, พาณี สีตกะลิน, & สมจิตต์ สุพรรณทัสน์. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพบริการของโรงพยาบาลชุมชนที่ผ่านการรับรองคุณภาพบริการ จังหวัดอุดรธานี. **วารสารการแพทย์โรงพยาบาลอุดรธานี, 27**(3), 249-260.

นิโลบล ช่วยแสง, พาณี สีตกะลิน, & พรทิพย์ กีระพงษ์. (2024). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานรับรอง คุณภาพและการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องของโรงพยาบาลชุมชนขนาดเล็ก เขตสุขภาพ ที่ 8 สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. **วารสารสิ่งแวดล้อม ศึกษา การแพทย์และสุขภาพ, 9**(3), 455-463.

โรงพยาบาลอุทุมพรพิสัย. (2566). **รายชื่อผู้เข้าร่วมรับการประเมิน Re-accreditation ครั้งที่ 5.** ศรีสะเกษ: โรงพยาบาลอุทุมพรพิสัย.

สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน). (2564). **มาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ ฉบับที่ 5**. นนทบุรี : สถาบัน.

สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน). (2566). **สถานะการรับรอง.** ค้นเมื่อ 28 ธันวาคม 2566 จาก https://www.ha.or.th/TH/Hospitals/สถานะการรับรอง

สมภพ แสงจันทร์, ประสาท อิศรปรีดา, & สุเทพ ทองประดิษฐ์. (2012). ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ สัมพันธ์ กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชนสังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครพนม. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยนครพนม, 2**(2), 32-38

สำเริง จันทรสุวรรณ, & สุวรรณ บัวทวน. (2547). **ระเบียบวิจัยทางสังคมศาสตร์.** ขอนแก่น: ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย ขอนแก่น.

สิริลักษณ์ เตี้ยคา. (2563). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัด ขอนแก่น. **วารสารวิชาการสำนักงานสาธารรสุขจังหวัดมหาสารคาม, 5**(9), 195-208.

สุนันทินี หอมเลย. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในจังหวัดเพชรบุรี. **วารสารวิชาการและการพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีจักรีรัช, 2**(2), 28-47.

สุวพีร์ สะแสงสาร, นพรัตน์ เสนาฮาด, นครินทร์ ประสิทธิ์, & สุรชัย พิมหา. (2567). ปัจจัยแห่งความสำเร็จและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรคในช่องปากในกลุ่มเด็กอายุ 0-2 ปี ของ ทันตบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 8. **วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา), 24**(2), 130-142.

Cohen, J. (1988). **Statistical power analysis for the behavior sciences. 2nd ed**. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2017). **The motivation to work**. New Brunswick, NJ: Transaction Publishers.

Likert, R. (1967). **The human organization: Its management and values.** New York: McGraw-Hill.

ตารางที่ 1 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุดคุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลอุทุมพรพิสัย อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ

คุณลักษณะส่วนบุคคล	ความถี่ (N=56)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	12	21.40 78.60
หญิง	44	
อายุ (n = 55)		
21 - 30 ปี	3	5.45
31 - 40 ปี	16	29.10
41 - 50 ปี	11	20.00 45.45
51 – 60 ปี	25	
$\bar{X}$ =46.82 ปี, S.D. =9.94 ปี, Min=28 ปี, Max=60 ปี		

ตารางที่ 1 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุดคุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลอุทุมพรพิสัย อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	ความถี่ (N=56)	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด	13	23.21 67.86
สมรส	38	8.93
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	5	
ระดับการศึกษา		
อนุปริญญา	1	1.79
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	37	66.07
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	18	32.14
ตำแหน่งปัจจุบัน		
แพทย์	12	21.43
ทันตแพทย์	4	7.14
เภสัชกร	4	7.14
พยาบาลวิชาชีพ	23	41.07
นักกายภาพบำบัด	2	3.57
นักเทคนิคการแพทย์	2	3.57
นักวิชาการสาธารณสุข	4	7.14
นักรังสีการแพทย์	1	1.79
นักจัดการงาน	1	1.79
โภชนากร	1	1.79
เจ้าพนักงานสาธารณสุขศาสตร์	1	1.79
อื่นๆ	1	1.79
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (n = 53)		
15,000 – 25,000 บาท	2	3.77
25,001 – 35,000 บาท	5	9.43
35,001 – 45,000 บาท	5	9.43
45,001 – 60,000 บาท	22	41.52
มากกว่า 60,000 บาท	19	35.85
$\bar{X}$ =57,983.02 บาท, S.D.=20,505.51 บาท, Min=20,000 บาท, Max=110,000 บาท		
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลอุทุมพรพิสัย		
1 – 3 ปี	4	7.14
4 – 6 ปี	8	14.29
7 – 9 ปี	5	8.93
มากกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี	39	69.64
$\bar{X}$ =20.18 ปี, S.D.=11.50 ปี, Median=23 ปี, Min=2 ปี, Max=39 ปี		
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานรับรอง HA (n=52)		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	3	5.77
1 – 3 ปี	5	9.62
4 – 6 ปี	14	26.91
7 – 9 ปี	2	3.85
มากกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี	28	53.85
$\bar{X}$ =11.98 ปี, S.D.=8.37 ปี, Median=10 ปี, Min=1 ปี, Max=30 ปี		
หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน		
1.องค์กรแพทย์	12	21.43
2.องค์กรพยาบาล	2	3.57
3.ทันตกรรม	4	7.14
4.เภสัชกรรม	4	7.14

ตารางที่ 1 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุดคุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลอุทุมพรพิสัย อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	ความถี่ (N=56)	ร้อยละ
5.ผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	2	3.57
6.ผู้ป่วยนอก	1	1.79
7.ตึกผู้ป่วยหญิง	1	1.79
8.ตึกผู้ป่วยชาย	1	1.79
9.ตึกผู้ป่วยเด็ก	1	1.79
10.ผู้ป่วยศัลยกรรม	2	3.57
11.ผู้ป่วยที่อยู่ในภาวะวิกฤติ	1	1.79
12งานชันสูตร	2	3.57
13.งานป้องกันควบคุมการติดเชื้อและหน่วยจ่ายกลาง	2	3.57
14.งานประกันสุขภาพ	1	1.79
15.ตึกผู้ป่วยพิเศษ	1	1.79
16.รังสีวิทยา	1	1.79
17.เวชกรรมฟื้นฟู	2	3.57
18.บริการด้านปฐมภูมิและองค์รวม	4	7.14
19.จิตเวชและยาเสพติด	1	1.79
20.ควบคุมโรค	1	1.79
21.ยุทธศาสตร์และสารสนเทศ	1	1.79
22.เวชระเบียน	1	1.79
23.ประกันสุขภาพ	1	1.79
24.โภชนศาสตร์	1	1.79
25.เอดส์และวัณโรค	1	1.79
26.บริหารงานทั่วไป	2	3.57
27.ห้องผ่าคลอด	1	1.79
28.ห้องผ่าตัด	1	1.79
29.แพทย์แผนไทย	1	1.79

$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย, S.D.: ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, Min: ค่าต่ำสุด, Max: ค่าสูงสุด

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับการปฏิบัติงานต่ออายุ HA ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลอุทุมพรพิสัย อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ

ระดับการปฏิบัติงานต่ออายุ HA ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลอุทุมพรพิสัย	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การศึกษาทำความเข้าใจมาตรฐาน	3.70	0.66	มาก
2. การประเมินความสมบูรณ์ของระบบสุขภาพ	3.84	0.63	มาก
3. การให้ความสำคัญกับข้อกำหนดที่เป็นเกณฑ์ที่จำเป็นต่อความปลอดภัยและข้อกำหนดที่เป็นเกณฑ์หลักเพื่อความยั่งยืน	3.87	0.65	มาก
4. การพัฒนาเพื่อยกระดับความสมบูรณ์ของระบบสุขภาพ	3.78	0.75	มาก
5. การจัดทำแบบประเมินตนเอง	3.85	0.65	มาก
6. การเข้าสู่กระบวนการขอการรับรองคุณภาพ	4.03	0.56	มาก
รวม	**3.84**	**0.59**	**มาก**

$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย, S.D.: ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลอุทุมพรพิสัย อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ

ระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลอุทุมพรพิสัย	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ปัจจัยจูงใจ	4.06	0.48	มาก
1. ความสำเร็จในการทำงาน	4.09	0.47	มาก
2. การยอมรับนับถือ	3.94	0.60	มาก
3. ความรับผิดชอบ	4.25	0.57	มาก
4. ลักษณะของงาน	4.11	0.52	มาก
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.92	0.66	มาก
ปัจจัยค้ำจุน	3.96	0.45	มาก
1. นโยบายและการบริหาร	3.99	0.65	มาก
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.06	0.56	มาก
3. สภาพการปฏิบัติงาน	3.54	0.63	มาก
4. การปกครองบังคับบัญชา	3.99	0.47	มาก
5. เงินเดือนและค่าตอบแทน	3.59	0.75	มาก
6. สถานภาพของวิชาชีพ	4.21	0.53	มาก
7. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	4.17	0.55	มาก
8. ชีวิตความเป็นส่วนตัว	4.10	0.51	มาก
รวม	**4.00**	**0.44**	**มาก**

$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย, S.D.: ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลอุทุมพรพิสัย อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ

ระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลอุทุมพรพิสัย	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุนและติดตาม	3.87	0.65	มาก
2. หน่วยงานสนับสนุนทุกระดับมีแผนงานสนับสนุน	3.65	0.54	มาก
3. การลงมือปฏิบัติในพื้นที่ที่มีความพร้อมและสมัครใจในการมีส่วนร่วม	3.47	0.70	มาก
4. การสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ	3.84	0.61	มาก
5. การพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานและภาพลักษณ์	3.91	0.57	มาก
6. การเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงาน	3.66	0.69	มาก
รวม	**3.73**	**0.55**	**มาก**

$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย, S.D.: ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 5 ค่าสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอนของการปฏิบัติงานต่ออายุ HA ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลอุทุมพรพิสัย อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ

ตัวแปร	B	95 % CI for B (coef.)	p-value	R	R^2	R^2_{adj}	R^2_{change}
1. ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ	0.288	0.038 to 0.537	0.025	0.715	0.511	0.502	-
2. ปัจจัยแห่ความสำเร็จด้านหน่วยงานทุกระดับมีแผนงานสนับสนุน	0.491	0.300 to 0.682	<0.001	0.777	0.603	0.588	0.092
3. ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.553	0.279 to 0.827	<0.001	0.834	0.695	0.677	0.092
4. ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	-0.142	- 0.283 to - 0.001	0.050	0.847	0.717	0.695	0.022
ค่าคงที่ 0.858, R = 0.847, R^2 = 0.717, R^2_{adj} = 0.695							

B: ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient), R: ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient), R^2: สัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination), R^2adj: ค่า R^2 ที่ปรับแล้วสำหรับจำนวนตัวแปรในโมเดล, R^2change: การเปลี่ยนแปลงของ R^2 เมื่อเพิ่มตัวแปรใหม่ในโมเดล