

คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริการ
แบบต่อเนื่อง ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ
Personal Characteristics and Motivation Affecting the Continuous
Quality Improvement of Registered Nurses at Community Hospitals
in Chaiyaphum Province

ชนาพร ปิ่นสุวรรณ (Chanaporn Pinsuwan)* ดร.ประจักษ์ บัวพันธ์ (Dr.Prachak Bouphan)^{1**}

ดร.มกรพันธ์ จูฑะรสก (Dr.Makarapan Jutarosaga)^{***}

(Received: September 14, 2020; Revised: November 6, 2020; Accepted: November 11, 2020)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริการแบบต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ โดยศึกษาจากประชากร 1,174 คน ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิได้ตัวอย่าง 189 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และกลุ่มบุคคลที่ใช้แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 14 คน ใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติอนุมาน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จากการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจ และระดับการพัฒนาคุณภาพการบริการแบบต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ ตัวแปรปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัย ด้านความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และปัจจัยด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทั้ง 5 ตัวแปร มีผล และสามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาคุณภาพการบริการแบบต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ ได้ร้อยละ 69.9 ($R^2=0.699$, $p\text{-value}<0.001$)

ABSTRACT

This cross-sectional descriptive research aimed to study personal characteristics and motivation affecting the continuous quality improvement of registered nurses at community hospitals in Chaiyaphum province, Thailand. The samples were 189 registered nurses randomly selected by stratified random sampling from the 1,174 populations. Data was collected by questionnaire for quantitative data, and 14 key informants were used In-depth interview guideline for qualitative data gathering. Data analysis was performed by descriptive and inferential statistics as significant level at 0.05. The results showed that overall of the motivation and the continuous quality improvement were at high level. The results showed that five variables of hygiene factors; policy and administration, interpersonal relationship, working condition, job security and personal life were affecting and could joint predict the continuous quality improvement of registered nurses at community hospitals in Chaiyaphum province at 69.9 percentage ($R^2=0.699$, $p\text{-value}<0.001$).

คำสำคัญ: คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ การพัฒนาคุณภาพการบริการแบบต่อเนื่อง

Keywords: Personal characteristics, Motivation, Continuous quality improvement

¹Corresponding author: bprach@kku.ac.th

*นักศึกษา หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

**รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข การส่งเสริมสุขภาพ โภชนาการ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

***อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข การส่งเสริมสุขภาพ โภชนาการ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทนำ

ในช่วง 3 ทศวรรษที่ผ่านมา กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้ประเด็นปัญหาด้านสุขภาพของประชาชนและระบบสุขภาพของโลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ระบบสุขภาพไทยกำลังเผชิญกับสิ่งที่ท้าทายจากระดับ การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โรคติดเชื้ออุบัติใหม่ โรคไม่ติดต่อและปัญหาด้านสุขภาพจิตมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นไปตามพฤติกรรมและวิถีชีวิตของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงไป [1] นอกจากนี้ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีและระบบการสื่อสารที่กว้างขวางขึ้น ทำให้ผู้รับบริการด้านสุขภาพ มีการรับรู้ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึง และมีความคาดหวังในการรับบริการที่สูงขึ้น ระบบบริการสุขภาพจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาและปรับตัวเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว [2] โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบริการพยาบาลในประเทศไทยซึ่งเป็นส่วนสำคัญในระบบบริการสุขภาพที่ต้องมีการพัฒนาระบบการบริการให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องให้เกิดการบริการที่เป็นเลิศ เพื่อให้การจัดบริการพยาบาลเข้าถึงประชาชนได้สอดคล้องกับปัญหาความต้องการ โดยขับเคลื่อนผ่านยุทธศาสตร์บริการพยาบาลระดับประเทศ พ.ศ. 2560 – 2564 [3] ซึ่งมีเจตนารมณ์เพื่อให้สถานพยาบาลต้องพัฒนาการบริการให้มีมาตรฐานที่สูงขึ้นและพัฒนาคุณภาพการบริการให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาคุณภาพการบริการแบบต่อเนื่อง เป็นกระบวนการดำเนินงานที่ใช้ปรับปรุงระบบงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ มีหลักการสำคัญที่ทำให้การพัฒนาระบบคุณภาพการบริการมุ่งสู่ความเป็นเลิศและยั่งยืน โดยแนวคิดการพัฒนาคุณภาพแบบต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement: CQI) ประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การจัดทำแผน พัฒนาคุณภาพ (Plan) 2) การนำแผนไปปฏิบัติ (Do) 3) การทบทวนการให้บริการและการดูแลผู้ป่วย (Check) และ 4) การปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการบริการ (Act) ซึ่งการมีระบบการตรวจประเมินและรับรองคุณภาพสถานพยาบาลตามมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ (Hospital Accreditation; HA) โดยสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (สรพ.) [4]

คุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมให้กระบวนการพัฒนาคุณภาพการบริการแบบต่อเนื่องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผลการปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับคุณลักษณะส่วนบุคคล การมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของแต่ละบุคคลจะแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพสมรส 4) ระดับการศึกษา 5) ตำแหน่งงาน 6) รายได้ 7) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพ และ 8) การฝึกอบรมการพัฒนาคุณภาพ [5]

นอกจากคุณลักษณะส่วนบุคคลแล้ว แรงจูงใจเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริการแบบต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนทางจิตใจในการที่บุคคลจะคิด ตัดสินใจ และแสดงออกทางพฤติกรรมเพื่อไปสู่เป้าหมายที่มุ่งหวังด้วยความเต็มใจ ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงานที่ทำ 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและโอกาสในการเจริญเติบโต และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ได้แก่ 1) เงินเดือนและค่าตอบแทน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) การปกครองบังคับบัญชา 4) นโยบายและการบริหาร 5) สภาพการปฏิบัติงาน 6) สถานภาพของวิชาชีพ 7) ความมั่นคงในการทำงาน และ 8) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว [6]

งานพัฒนาคุณภาพการบริการเป็นหน่วยงานหลักในสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล มีบทบาทการเป็นผู้ชี้แนะ ประสานงานให้เกิดการผลักดันหรือขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพตามหลักมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ และยกระดับมาตรฐานการบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ โดยในจังหวัดชัยภูมิ มีโรงพยาบาลชุมชนทั้งสิ้น 14 แห่งผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลตามมาตรฐาน HA ขั้นที่ 3 แล้วจำนวน 13 แห่ง และอยู่ระหว่างการพัฒนาเพื่อขอรับรองคุณภาพมาตรฐาน HA ขั้นที่ 1 อีกจำนวน 1 แห่ง [7] แต่อย่างไรก็ตามจากการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริการของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ พบว่ายังมีปัญหาที่ส่งผลทำให้การพัฒนาคุณภาพ

การบริการแบบต่อเนื่องตามมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ HA ยังไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยเฉพาะด้านการวางแผนการนำองค์การ พบว่า โรงพยาบาลชุมชนบางแห่งยังมีการวางแผนและกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การที่ไม่ชัดเจน ส่งผลให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่วนในการนำแผนไปปฏิบัติ พบว่า กลุ่มตัวแทนฝ่ายบริหารด้านคุณภาพของโรงพยาบาลชุมชนบางแห่งยังมีข้อจำกัดในการสื่อสารความรู้ความเข้าใจ ของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพในโรงพยาบาล อีกทั้งมีการเปลี่ยนตำแหน่งผู้รับผิดชอบบ่อยครั้ง ส่งผลให้การดำเนินงาน ขาดความต่อเนื่อง นอกจากนั้น ในด้านการทบทวนการให้บริการและการดูแลผู้ป่วย พบว่า โรงพยาบาลชุมชนบางแห่งไม่มีการทบทวนกรณีศึกษาหรือมีการทบทวนแต่ไม่เพียงพอ [8] และแม้ว่าโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดชัยภูมิส่วนใหญ่จะมีการ พัฒนาคุณภาพการบริการแบบต่อเนื่องและผ่านการตรวจประเมินรับรองคุณภาพสถานพยาบาลตามมาตรฐานโรงพยาบาล และบริการสุขภาพ HA ขั้นที่ 3 เป็นวัฒนธรรมคุณภาพแล้วก็ตาม แต่ยังคงมีประเด็นในการพัฒนาคุณภาพการบริการ แบบต่อเนื่องที่โรงพยาบาลชุมชนและพยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติงานอาจมองข้ามไป นั่นคือ การไม่ตระหนักว่าบันไดขั้นที่ 1 การทำงานประจำให้ดี หมั่นทบทวนปัญหา และขั้นที่ 2 การบริหารงานเชิงรุกอย่างเป็นระบบ คือพื้นฐานคุณภาพที่ยังคง ต้องมีอยู่ตลอด [9] ซึ่งอาจนำไปสู่ปัญหาในการพัฒนาคุณภาพการบริการแบบต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ชุมชน จังหวัดชัยภูมิได้ จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มี ผลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริการแบบต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งข้อมูลที่ได้ จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์แก่บุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ประโยชน์หรือประยุกต์ใช้เป็นแนวทาง ในการวางแผนจัดบริการตามมาตรฐาน มีการแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง และพัฒนาคุณภาพการบริการแบบต่อเนื่องของ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ เพื่อรักษาไว้ซึ่งระดับคุณภาพตามที่วิชาชีพหรือองค์การคาดหวัง

วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษา

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริการแบบต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ
2. คุณลักษณะส่วนบุคคล ระดับแรงจูงใจ และระดับการพัฒนาคุณภาพการบริการแบบต่อเนื่องของพยาบาล วิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ
3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพการบริการแบบต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ

วิธีการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Descriptive Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 1,174 คน [10] และกลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 189 คน และ การสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 14 คน โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis) [11] ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad N = \frac{\lambda(1-R^2_{Y.A,B})}{R^2_{Y.A,B} - R^2_{Y.A}} + w \quad \dots\dots\dots (1)$$

$$\text{เมื่อ} \quad \lambda = \lambda_L - \frac{\left(\frac{1}{V_L} - \frac{1}{V}\right)}{\left(\frac{1}{V_L} - \frac{1}{V_U}\right)} (\lambda_L - \lambda_U) \dots\dots\dots (2)$$

เมื่อกำหนดให้

$R^2_{Y.A,B}$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Full Model ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้นำค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรจากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานแผนกผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดชัยภูมิ [12] ซึ่งเป็นลักษณะงานที่คล้ายคลึงกับการทำวิจัยครั้งนี้ ได้ค่า $R^2_{Y.A,B} = 0.613$

$R^2_{Y.A}$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Reduce Model ($R^2_{Y.A,B} - R^2_{Y.B}$) ซึ่งได้ค่า $R^2_{Y.A} = 0.597$

$R^2_{Y.B}$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุที่เปลี่ยนแปลง (R^2 Change) เมื่อไม่มีตัวแปรที่ต้องการทดสอบ ซึ่งได้ค่า $R^2_{Y.B} = 0.016$

λ คือ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนตัวแปรอิสระและอำนาจการทดสอบ

w คือ จำนวนตัวแปรอิสระนอกเหนือจากตัวแปรที่ต้องการทดสอบ (เซต A) เท่ากับ 0

u คือ จำนวนตัวแปรอิสระที่ต้องการทดสอบ (เซต B) เท่ากับ 20 ตัวแปร

V คือ ค่าที่ได้จาก $V = N - u - w - 1$

จากการใช้สูตรในการคำนวณหาขนาดตัวอย่างได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 189 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยการแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มตามโรงพยาบาลชุมชนทั้ง 14 แห่ง แล้วทำการเทียบสัดส่วนขนาดตัวอย่างต่อกลุ่มประชากรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแต่ละโรงพยาบาล จนได้ขนาดตัวอย่างครบ 189 คน และทำการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อสนับสนุนการอธิบายข้อมูลเชิงปริมาณ โดยคัดเลือกบุคคลที่สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริการแบบต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ ได้เป็นอย่างดี (Key Informants) จำนวน 14 คน ซึ่งมีเกณฑ์การคัดเลือกดังนี้ ระดับผู้รับผิดชอบกลุ่มงานพัฒนาคุณภาพและรูปแบบการบริการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 1 คน ระดับหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล จำนวน 7 คน และพยาบาลวิชาชีพตัวแทนฝ่ายบริหารด้านระบบคุณภาพงานของโรงพยาบาล (Quality Management Representative) จำนวน 6 คน รวมทั้งสิ้น 14 คน ซึ่งมีความยินดีและให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์เชิงลึก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้มีทั้งหมด 2 ชุด ชุดที่ 1 แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 96 ข้อ ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล มีคำถาม 8 ข้อ ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ มีคำถาม 65 ข้อ ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริการแบบต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพ มีคำถาม 20 ข้อ โดยส่วนที่ 2 และ 3 ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ [13] โดยมีการแบ่งเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ หากตอบระดับมากที่สุด 5 คะแนน ตอบระดับมาก 4 คะแนน ตอบระดับปานกลาง 3 คะแนน ตอบระดับน้อย 2 คะแนน และตอบระดับน้อยที่สุด 1 คะแนน และส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพการบริการแบบต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ และชุดที่ 2 แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview guideline) จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริการแบบต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพ

และส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพการบริการแบบต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เครื่องมือทั้ง 2 ชุด ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในด้านความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พบว่าทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.5 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ แก้ไข และปรับปรุงโดยผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้เครื่องมือกับพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น จำนวน 30 คน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้านแรงจูงใจ เท่ากับ 0.97 ด้านการพัฒนาคุณภาพการบริการแบบต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เท่ากับ 0.96 และภาพรวมแบบสอบถามทั้งชุด เท่ากับ 0.98

การวิเคราะห์ข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน

การแปลผล การแปลผลคะแนนระดับแรงจูงใจ และระดับการพัฒนาคุณภาพการบริการแบบต่อเนื่องในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ โดยนำมาจัดระดับเป็น 5 ระดับ ซึ่งได้จากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ย [14] 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) สำหรับเกณฑ์การแบ่งระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) [15] มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 แบ่งระดับดังนี้ $r = 0$ หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์ $r = \pm 0.01$ ถึง ± 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ $r = \pm 0.31$ ถึง ± 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง $r = \pm 0.71$ ถึง ± 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง $r = \pm 1$ หมายถึง มีความสัมพันธ์โดยสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2563 เลขที่ HE632242 โดยดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 12 พฤศจิกายน ถึงวันที่ 12 ธันวาคม พ.ศ. 2563

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 94.2 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 29.6 อายุเฉลี่ย 39.80 ปี (S.D.=11.40 ปี) อายุต่ำสุด 23 ปี อายุสูงสุด 59 ปี มีสถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 52.9 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 87.3 เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 70.9 มีรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 29.6 รายได้เฉลี่ย 38,083.73 บาท (S.D.=13,656.81 บาท) มีประสบการณ์ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาคุณภาพการบริการแบบต่อเนื่อง อยู่ระหว่าง 1-10 ปี ร้อยละ 66.7 ค่ามัธยฐาน 9 ปี ค่าต่ำสุด 1 ปี ค่าสูงสุด 38 ปี เคยได้รับการฝึกอบรมด้านการพัฒนาคุณภาพการบริการแบบต่อเนื่อง ร้อยละ 55.0 และจำนวนครั้งการได้รับการฝึกอบรมอยู่ระหว่าง 1-2 ครั้ง ร้อยละ 82.7 ค่ามัธยฐาน 1 ครั้ง ค่าต่ำสุด 1 ครั้ง ค่าสูงสุด 5 ครั้ง

2. ระดับแรงจูงใจในการพัฒนาคุณภาพการบริการแบบต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ

เมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจในการพัฒนาคุณภาพการบริการแบบต่อเนื่องของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.75 (S.D.=0.41) แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.74 (S.D.=0.45) และค่าเฉลี่ย 3.76 (S.D.=0.43) ตามลำดับ ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านของปัจจัยจูงใจ พบว่า ด้านลักษณะงานที่ทำมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.89 (S.D.=0.54) รองลงมาคือ ด้าน

การยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.76 (S.D.=0.52) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและโอกาสในการเจริญเติบโตอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.62 (S.D.=0.57) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.70 (S.D.=0.49) ส่วนรายด้านของปัจจัยคำจูน พบว่า ด้านสภาพภาพของวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.15 (S.D.=0.57) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.01 (S.D.=0.56) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.30 (S.D.=0.64) รองลงมาคือ ด้านสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.53 (S.D.=0.60)

3. ระดับการพัฒนาคุณภาพการบริการแบบต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ

เมื่อพิจารณาระดับการพัฒนาคุณภาพการบริการแบบต่อเนื่องของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีการพัฒนาคุณภาพการบริการแบบต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.73 (S.D.=0.47) ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การนำแผนไปปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.80 (S.D.=0.52) รองลงมาคือ การทบทวนการให้บริการและการดูแลผู้ป่วยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.76 (S.D.=0.57) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.66 (S.D.=0.51) รองลงมาคือ การปรับปรุงพัฒนาคุณภาพอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.72 (S.D.=0.52)

4. คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพการบริการแบบต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ

คุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ด้านการได้รับการอบรมการพัฒนาคุณภาพมีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับการพัฒนาคุณภาพการบริการแบบต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.164$, $p\text{-value}=0.024$) และแรงจูงใจ พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจและปัจจัยคำจูนมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการพัฒนาคุณภาพการบริการแบบต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.776$, $p\text{-value}<0.001$ และ $r=0.815$, $p\text{-value}<0.001$) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการพัฒนาคุณภาพการบริการแบบต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.637$, $p\text{-value}<0.001$) ดังตารางที่ 1-2

5. คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริการแบบต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ

ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริการแบบต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ และถูกเลือกเข้าสมการนั้นมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการเรียงลำดับ ดังนี้ ปัจจัยคำจูนด้านนโยบายและการบริหาร ($p\text{-value}<0.001$) ปัจจัยคำจูนด้านความมั่นคงในการทำงาน ($p\text{-value}=0.002$) ปัจจัยคำจูนด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($p\text{-value}<0.001$) ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($p\text{-value}=0.003$) และปัจจัยคำจูนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ($p\text{-value}=0.036$) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปรนี้มีผลและสามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาคุณภาพการบริการแบบต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ ได้ร้อยละ 69.9

จากผลการศึกษา ได้สมการถดถอยพหุเชิงเส้นตรง ซึ่งเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ ดังนี้ $Y = 0.494 + (0.285) (\text{ปัจจัยคำจูนด้านนโยบายและการบริหาร}) + (0.156) (\text{ปัจจัยคำจูนด้านความมั่นคงในการทำงาน}) + (0.175) (\text{ปัจจัยคำจูนด้านสภาพการปฏิบัติงาน}) + (0.159) (\text{ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล}) + (0.091) (\text{ปัจจัยคำจูนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว})$ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรปัจจัยคำจูนด้านนโยบายและ

การบริหาร ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และปัจจัยด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้คะแนนการพัฒนาคูณภาพการบริการแบบต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ เพิ่มขึ้น 0.285, 0.156, 0.175, 0.159 และ 0.091 หน่วย ตามลำดับ มีค่าคงที่ของการทำนายเท่ากับ 0.494 โดยตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปร มีผลและสามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาคูณภาพการบริการแบบต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ ได้ร้อยละ 69.9 ดังตารางที่ 3

6. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า การพัฒนาคูณภาพการบริการแบบต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ จะประสบผลสำเร็จได้จำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ และการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม พยาบาลวิชาชีพบางส่วนยังมองว่าการปฏิบัติงานการพัฒนาคูณภาพการบริการแบบต่อเนื่องเป็นภาระงานที่นอกเหนือจากงานประจำและไม่ได้มีกรอบอัตราค่าจ้างที่ชัดเจน จึงทำให้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น หากมีการผนวกงานการพัฒนาคูณภาพการบริการแบบต่อเนื่องเข้ากับงานประจำได้ จะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานการพัฒนาคูณภาพการบริการแบบต่อเนื่องให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสำหรับพยาบาลวิชาชีพผู้รับผิดชอบหลักด้านงานพัฒนาคูณภาพการบริการประจำหน่วยงานควรมีการจัดสรรชั่วโมงในการปฏิบัติงานคุณภาพให้เพิ่มเติมในแต่ละสัปดาห์ตามความเหมาะสม และให้การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงาน รวมทั้งสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจ รู้สึกว่าได้รับมอบหมายงานที่มีคุณค่า มีความสุขและมีชีวิตกำลังใจในการปฏิบัติงาน

7. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคูณภาพการบริการแบบต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ

โดยภาพรวมข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนคำถามปลายเปิดทั้งหมด 189 ฉบับ พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้เสนอปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะทั้งหมด 121 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 64.0 โดยปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่ คือ ด้านการนำแผนไปปฏิบัติ ซึ่งพยาบาลวิชาชีพบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในแผน และบางหน่วยงานพบว่าขาดการมีส่วนร่วมของทีมนิสิตพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติงานการพัฒนาคูณภาพการบริการแบบต่อเนื่อง รวมถึงการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานการพัฒนาคูณภาพและการให้บริการพยาบาลยังคงมีน้อย ข้อเสนอแนะที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมของทีมนิสิตพยาบาลวิชาชีพในงานการพัฒนาคูณภาพการบริการแบบต่อเนื่อง และควรส่งเสริมหรือเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานการพัฒนาคูณภาพการบริการ

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการพัฒนาคูณภาพการบริการแบบต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Linear Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และปัจจัยด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาคูณภาพการบริการแบบต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ ได้ร้อยละ 69.9

แรงจูงใจ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร เป็นการจัดการและการบริหารงานของหน่วยงานและโรงพยาบาล รวมทั้งความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการบริการแบบต่อเนื่อง โดยสะท้อนให้เห็นถึงนโยบาย และการจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูงของโรงพยาบาล ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพ ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ ทำให้ผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารมีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาคุณภาพของเจ้าหน้าที่ทางสาธารณสุขใน โรงพยาบาลชุมชน [12, 16] แต่เนื่องจากในแต่ละสถานที่มีบริบทที่แตกต่างกัน นโยบายและการบริหารของโรงพยาบาลแต่ละ แห่งมีความแตกต่างกันด้วยวิสัยทัศน์ขององค์กรและผู้บริหาร รวมถึงสภาพปัญหาและบริบทของแต่ละโรงพยาบาล จึงทำให้ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารมีความสามารถในการพยากรณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งส่งผลให้ผลการศึกษาใน ครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารไม่มีผลต่อการจัดการความรู้ใน การดูแลผู้ป่วยของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชน [17]

ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน เป็นความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อการปฏิบัติงานทั้งในด้านความ มั่นคงในตำแหน่ง และความปลอดภัยในการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริการแบบต่อเนื่องในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงใน การทำงานมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทางสาธารณสุข [18-19] แต่เนื่องจากในแต่ละสถานที่มีบริบทที่แตกต่างกัน การ สร้างความเชื่อมั่นและความมั่นคงในงานแก่พยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างควมตระหนักในการปฏิบัติตาม มาตรฐานด้านความปลอดภัยการป้องกันความเสี่ยงของแต่ละโรงพยาบาลมีความแตกต่างกัน ปัจจัยด้านความมั่นคงใน การทำงานจึงมีความสามารถในการพยากรณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งส่งผลให้ผลการศึกษาในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานไม่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงของพยาบาล วิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน [20]

ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน เป็นสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงาน บรรยากาศในการ ทำงาน รวมถึงการได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสม ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริการแบบต่อเนื่องของ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ ทำให้ผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า ปัจจัยด้าน สภาพการปฏิบัติงานมีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาคุณภาพของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล [20-21] แต่เนื่องจากใน แต่ละสถานที่มีบริบทที่แตกต่างกัน สภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงาน รวมถึงการได้รับสิ่งสนับสนุนในการปฏิบัติงานที่ แตกต่างกัน จึงทำให้ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงานมีความสามารถในการพยากรณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งส่งผล ให้ผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อการ ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาคุณภาพของเจ้าหน้าที่ทางสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน [16]

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นสภาพความสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลวิชาชีพกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริการแบบต่อเนื่องของ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ ทำให้ผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า ปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทางสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน [22-23] แต่เนื่องจากใน แต่ละสถานที่มีบริบทที่แตกต่างกัน สภาพความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน ย่อมส่งผลถึงผลลัพธ์และความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกัน จึงทำให้ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมี ความสามารถในการพยากรณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งส่งผลให้ผลการศึกษาในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้ แล้ว พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทางสาธารณสุข [24]

ปัจจัยด้านจิตชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว เป็นสภาพความเป็นอยู่หรือสถานการณ์ที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความเครียดหรือไม่ โดยเป็นผลกระทบที่ได้รับการปฏิบัติงานหรือหน้าที่ ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานการพัฒนาคูณาการบริการแบบต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ ทำให้ผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า ปัจจัยด้านจิตชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทางสาธารณสุขในโรงพยาบาล [17, 24] แต่เนื่องจากในแต่ละสถานที่ที่มีบริบทที่แตกต่างกัน การได้รับสิ่งสนับสนุนและอำนวยความสะดวกด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว รวมถึงการจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานของแต่ละโรงพยาบาลมีความแตกต่างกัน จึงทำให้ปัจจัยด้านจิตชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวมีความสามารถในการพยากรณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งส่งผลให้ผลการศึกษาในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยด้านจิตชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทางสาธารณสุข [25]

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดชัยภูมิ ควรกำหนดแนวทางการติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานการพัฒนาคูณาการบริการแบบต่อเนื่องภายในองค์กรที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้บริหารและพยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติงานทุกระดับมีความเข้าใจตรงกันและสามารถติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานการพัฒนาคูณาการบริการแบบต่อเนื่องภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดชัยภูมิ ควรกำหนดแนวทางในการป้องกันความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ให้พยาบาลวิชาชีพได้รับความมั่นคงปลอดภัยจากการปฏิบัติงานการพัฒนาคูณาการบริการแบบต่อเนื่องในโรงพยาบาลชุมชน
3. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดชัยภูมิ ควรพิจารณาจัดสรรพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานการพัฒนาคูณาการบริการแบบต่อเนื่องให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน เพื่อให้การดำเนินงานการพัฒนาคูณาการบริการแบบต่อเนื่องของโรงพยาบาลชุมชนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
4. ผู้บริหารจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดชัยภูมิ ควรให้การสนับสนุนพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติงานการพัฒนาคูณาการบริการแบบต่อเนื่องตามสภาพปัญหาและบริบทในแต่ละพื้นที่ เพื่อให้การพัฒนาคูณาการบริการแบบต่อเนื่องของโรงพยาบาลสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดชัยภูมิ ควรกำหนดแนวทางการบริหารเวลาในการปฏิบัติงานการพัฒนาคูณาการบริการแบบต่อเนื่องที่ชัดเจน เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบกับชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวของพยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาแนวทางในการสื่อสารการปฏิบัติงานพัฒนาคูณาการบริการแบบต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน
2. ควรมีการศึกษาแนวทางในการป้องกันความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน
3. ควรมีการศึกษาแนวทางในการนำกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาคูณาการบริการแบบต่อเนื่องที่ได้ไปบูรณาการในการพัฒนารูปแบบการบริหารงานสาธารณสุขในระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อเชื่อมโยงกับการดูแลสุขภาพในระดับปฐมภูมิ

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.มกรพันธ์ จูฑะรสก อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ประจักษ์ บัวผัน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และสาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่สนับสนุนทุนเพื่อทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ ตลอดจนพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ ที่ให้ความร่วมมือแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

1. Strategy and Planning Division, Ministry of Public Health Ministry of Public Health. Annual Government Action Plan Fiscal Year 2021. Nonthaburi: Strategy and Planning Division, Ministry of Public Health; 2020.
2. Health Service Support Department, Ministry of Public Health. Health Service System Standards Manual 2020 (Promotion and Development of Healthcare Facilities). Nonthaburi: Health Service Support Department, Ministry of Public Health; 2020.
3. Nursing Division, Ministry of Public Health. National Nursing Service Strategy 2017 - 2021 according to the 20-Year National Strategic Plan (Public Health). Nonthaburi: Nursing Division, Ministry of Public Health; 2018.
4. The Healthcare Accreditation Institute (Public Organization). Hospital and Healthcare Standards 4th Edition. Nonthaburi: The Healthcare Accreditation Institute (Public Organization); 2019.
5. Schermerhorn JR, Osborn RN, Hunt JG, Uhl-Bien M. Organizational Behavior. 12th edition. United States of America: John Wiley & Sons; 2011.
6. Herzberg F, Mausner B, Snyderman B. The Motivation to Work. New York: Taylor & Francis; 2017.
7. The Healthcare Accreditation Institute (Public Organization). Hospital Accreditation: Hospital Accreditation status updated, April 2020. Nonthaburi: The Healthcare Accreditation Institute (Public Organization); 2020.
8. Division of Quality Development and Service Models, Chaiyaphum Provincial Public Health Office. Information of quality development and service models according to Hospital Accreditation (HA) of Chaiyaphum Province, 2019-2020. Division of Quality Development and Service Models, Chaiyaphum Provincial Public Health Office; 2020.
9. Wanaphirak C. HA Concept, the basic philosophy concept. Documentation for the Workshop, Shared Vision. The collaborative network for quality development of healthcare facilities; 2019.
10. Chaiyaphum Provincial Public Health Office. Number of public health staff classified by PROVIDERTYPE, region 9, Chaiyaphum Province, 2020. PROVIDER file classified by PROVIDERTYPE, region 9, Chaiyaphum Province, 2020. Chaiyaphum Provincial Public Health Office; 2020.
11. Cohen J. Statistical power analysis for the behavior sciences. 2nd edition. Hillsdale NJ: Lawrence Erlbaum; 1988.



12. Krongnawang S, Sriruecha C. Motivation affecting core competencies of the professional nurse at in-patient Department of Community Hospital in Chaiyaphum Province. *Journal of Sakon Nakhon Hospital*. 2015; 18(2): 87-98. Thai.
13. Likert R. *The human organization: Its management and values*. New York: McGraw-Hill; 1967.
14. Chantasuan S, Buathuan S. *Social science research methodology*. Khon Kaen: Department of Sociology and Anthropology, Faculty of Humanities and Social Sciences, Khon Kaen University; 2004.
15. Elifson KW, Richard RP, Haber A. *Fundamentals of Social Statistics*. 2nd edition. New York: McGraw-Hill, Inc; 1990.
16. Torsri N, Sriruecha C. Motivation affecting the service system quality development towards hospital accreditation of the pharmacists at community hospitals in Chaiyaphum province. *Journal of the Office of DPC7 Khon kaen*. 2015; 22(2): 1-10. Thai.
17. Sukwises S, Sriruecha C. Motivation and Organizational Support Affecting Knowledge Management of Health Personnel in General Patient Care at Node Community Hospital in Chaiyaphum Province. *KKU Journal for Public Health Research*. 2019; 12(1): 32-40. Thai.
18. Keawmued Y, Bouphan P, Phimha S. Critical Success Factors and Motivation Affecting the Performance of Dental Health Officers at Sub-District Health Promoting Hospitals in Khon Kaen Province. *KKU Research Journal*. 2020; 20(2): 47-59. Thai.
19. Wachirasirikhun S, Tanvatanaku V, Maharatchaphong N. Factors Influencing the Success rate of Operation under the National Guideline for Tuberculosis Control by Public Health Personnel in Tambon Health Promoting Hospital, Chonburi Province. *The Public Health Journal of Burapha University*. 2014; 9(2): 76-84. Thai.
20. Jatuten K, Bouphan P. Risk Management of Professional Nurses at Community Hospital in Roi - Et Province. *KKU Journal for Public Health Research*. 2018; 18(4): 167-178. Thai.
21. Sinwisarn N, Wisarith W. Relationships between working experiences, educational training, emotional intelligence, working environment, and nurse competency in cardiothoracic surgical ward, the tertiary hospitals. *Thai Journal of Cardio-Thoracic Nursing*. 2019; 30(1): 46-59. Thai.
22. Runghirun S. Factors affecting job Competency of Professional Nurses in Community Hospital, Pathumthani Province. *EAU Heritage Journal*. 2012; 6(1): 109-120. Thai.
23. Sirikaensai S, Bouphan P. The Performance of Pharmacy Technicians in Community Hospitals Public Health Region 12. *KKU Research Journal*. 2012; 12(4): 76-88. Thai.
24. Khamseana N, Bouphan P, Jutarosaka M. Motivation and Organizational Support that Affecting Quality of Working Life of Public Health Officer at Sub-District Health Promoting Hospitals in Nakhon Ratchasima Province. *KKU Research Journal (Graduate Studies)*. 2020; 20(2): 84-95. Thai.



25. Chawiang P, Bouphan P. Motivation and Organizational Support Affecting District Health System Development Performance of Sub-District Health Promoting Hospital Directors in Khon Kaen Province. KKU Research Journal. 2017; 17(1): 56-68. Thai.

ตารางที่ 1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับการพัฒนาคุณภาพการบริการแบบต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ

คุณลักษณะส่วนบุคคล	การพัฒนาคุณภาพการบริการแบบต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (r)	P-value	ระดับความสัมพันธ์
1. เพศ (หญิง)	0.025	0.732	ไม่มีความสัมพันธ์
2. อายุ	0.121	0.096	ไม่มีความสัมพันธ์
3. สถานภาพสมรส (สมรส)	0.021	0.774	ไม่มีความสัมพันธ์
4. ระดับการศึกษา (ปริญญาตรี)	- 0.068	0.351	ไม่มีความสัมพันธ์
5. ตำแหน่งงาน (พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ)	- 0.093	0.204	ไม่มีความสัมพันธ์
6. รายได้	0.080	0.273	ไม่มีความสัมพันธ์
7. ประสบการณ์ที่ปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพ	0.120	0.100	ไม่มีความสัมพันธ์
8. การได้รับการอบรมการพัฒนาคุณภาพ (เคย)	0.164*	0.024	ต่ำ

*Correlation is significant at the 0.05 level

ตารางที่ 2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างแรงจูงใจกับการพัฒนาคุณภาพการบริการแบบต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ

แรงจูงใจ	การพัฒนาคุณภาพการบริการแบบต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (r)	P-value	ระดับความสัมพันธ์
แรงจูงใจ	0.776***	<0.001	สูง
ปัจจัยจูงใจ	0.637***	<0.001	ปานกลาง
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.430***	<0.001	ปานกลาง
2. ด้านการยอมรับนับถือ	0.514***	<0.001	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะงานที่ทำ	0.544***	<0.001	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบ	0.616***	<0.001	ปานกลาง
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และโอกาสในการเจริญเติบโต	0.578***	<0.001	ปานกลาง
ปัจจัยค้ำจุน	0.815***	<0.001	สูง
1. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	0.445***	<0.001	ปานกลาง
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.673***	<0.001	ปานกลาง
3. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.627***	<0.001	ปานกลาง
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	0.763***	<0.001	สูง

ตารางที่ 2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างแรงจูงใจกับการพัฒนาคุณภาพการบริการแบบต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ (ต่อ)

แรงจูงใจ	การพัฒนาคุณภาพการบริการแบบต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (r)	P-value	ระดับความสัมพันธ์
	ปัจจัยคำจุน (ต่อ)		
5. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	0.699***	<0.001	ปานกลาง
6. ด้านสถานภาพของวิชาชีพ	0.539***	<0.001	ปานกลาง
7. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.636***	<0.001	ปานกลาง
8. ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.528***	<0.001	ปานกลาง

***Correlation is significant at the 0.001 level

ตารางที่ 3 ค่าสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการพัฒนาคุณภาพการบริการแบบต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ

[illegible]