

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Descriptive Research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างสายงานขาดแคลน และลูกจ้างประจำ ที่ปฏิบัติงานตำแหน่งต่างๆ ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก โดยแบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ที่โรงพยาบาลชำสูง จังหวัดขอนแก่น เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) 0.95 ส่วนแนวทางการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกได้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 321 คน และแนวทางการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับกลุ่มตัวอย่างที่สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน 13 คน ในระหว่างวันที่ 3 - 28 มกราคม 2554 และผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS for Windows โดยวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าสูงสุด (Maximum) เพื่ออธิบายคุณลักษณะส่วนบุคคล ระดับแรงจูงใจ ระดับการสนับสนุนจากองค์กร และระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ Pearson Product Moment Correlation Coefficient เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา และใช้สถิติ Stepwise Multiple Regression Analysis เพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ ส่วนการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

5.1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์

จากการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างสายงานขาดแคลน และลูกจ้างประจำ ที่ปฏิบัติงานตำแหน่งต่างๆ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานพัฒนาคุณภาพ และการได้รับการฝึกอบรมด้านการพัฒนาคุณภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 79.8 อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 37.7 อายุเฉลี่ย 34.16 ปี (S.D. = 8.20) อายุต่ำสุด 21 ปี อายุสูงสุด 56 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 80.1 ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1 ประสบการณ์การทำงานพัฒนาคุณภาพ 1-5 ปี จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 66.1 เฉลี่ย 4.77 ปี (S.D. = 3.45) เคยได้รับการฝึกอบรมด้านการพัฒนาคุณภาพ จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 76.9 และมีจำนวนการฝึกอบรม 1-3 ครั้ง จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 61.1 เฉลี่ย 2.79 ครั้ง (S.D. = 2.75)

5.1.2 ระดับแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์

เมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.66 (S.D. = 0.43) แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.77 (S.D. = 0.48) และ ค่าเฉลี่ย 3.60 (S.D. = 0.47) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.19 (S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ด้านสถานภาพของวิชาชีพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.97 (S.D. = 0.71) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.89 (S.D. = 0.57) ด้านนโยบายและการบริหาร ค่าเฉลี่ย 3.81 (S.D. = 0.64) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.91 (S.D. = 0.77)

5.1.3 ระดับการสนับสนุนจากองค์การในการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์

เมื่อพิจารณาระดับการสนับสนุนจากองค์การของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีระดับการสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.55 (S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านกระบวนการบริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ มีการสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.66 (S.D. = 0.57) รองลงมา คือ ด้านงบประมาณ มีการสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.59 (S.D. = 0.65) ด้านวัสดุอุปกรณ์ มีการสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.57 (S.D. = 0.62) ด้านบุคลากร มีการสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับ

ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.48 (S.D. = 0.67) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการใช้เวลาในการปฏิบัติงาน มีการสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.47 (S.D. = 0.62)

5.1.4 ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์

เมื่อพิจารณาระดับการมีส่วนร่วมของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.66 (S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การมีส่วนร่วมรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ มีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.11 (S.D. = 0.58) รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.91 (S.D. = 0.64) การมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.68 (S.D. = 0.60) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.63 (S.D. = 0.69) การมีส่วนร่วมในการวางแผนอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.33 (S.D. = 0.86) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดปัญหาและสาเหตุของปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.28 (S.D. = 0.88)

5.1.5 คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ และการสนับสนุนจากองค์การ ที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนี้

คุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุ และตำแหน่ง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.224$, $p\text{-value} < 0.001$ และ $r = 0.264$, $p\text{-value} < 0.001$ ตามลำดับ) ประสบการณ์การทำงานพัฒนาคุณภาพ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.322$, $p\text{-value} < 0.001$) และการได้รับการฝึกอบรมด้านการพัฒนาคุณภาพมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.334$, $p\text{-value} < 0.001$) ส่วนเพศ และระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์

แรงจูงใจ พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.750, p\text{-value} < 0.001$)

ปัจจัยจูงใจ ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.697, p\text{-value} < 0.001$) เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($r = 0.567, p\text{-value} < 0.001$) ด้านการยอมรับนับถือ ($r = 0.599, p\text{-value} < 0.001$) ด้านลักษณะงาน ($r = 0.503, p\text{-value} < 0.001$) ด้านความรับผิดชอบ ($r = 0.612, p\text{-value} < 0.001$) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($r = 0.532, p\text{-value} < 0.001$) มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.689, p\text{-value} < 0.001$) เมื่อพิจารณาปัจจัยค้ำจุนรายด้าน พบว่า ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ($r = 0.361, p\text{-value} < 0.001$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($r = 0.553, p\text{-value} < 0.001$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($r = 0.505, p\text{-value} < 0.001$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($r = 0.526, p\text{-value} < 0.001$) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($r = 0.441, p\text{-value} < 0.001$) ด้านสถานภาพของวิชาชีพ ($r = 0.596, p\text{-value} < 0.001$) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ($r = 0.560, p\text{-value} < 0.001$) และด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ($r = 0.423, p\text{-value} < 0.001$) มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การสนับสนุนจากองค์กร พบว่า ภาพรวมของการสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.551, p\text{-value} < 0.001$) เมื่อพิจารณาการสนับสนุนจากองค์กรรายด้าน พบว่า ด้านบุคลากร ($r = 0.415, p\text{-value} < 0.001$) ด้านงบประมาณ ($r = 0.451, p\text{-value} < 0.001$) ด้านวัสดุอุปกรณ์ ($r = 0.473, p\text{-value} < 0.001$) ด้านกระบวนการบริหาร ($r = 0.524, p\text{-value} < 0.001$) และด้านการใช้เวลาในการปฏิบัติงาน ($r = 0.479, p\text{-value} < 0.001$) มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.1.6 คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ และการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ คือ ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ คือ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ (p-value<0.001) ปัจจัยค่าจูนด้านสถานภาพของวิชาชีพ (p-value<0.001) ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรด้านการใช้เวลาในการปฏิบัติงาน (p-value = 0.006) ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ (p-value<0.001) คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านการได้รับการฝึกอบรมด้านการพัฒนาคุณภาพ (p-value<0.001) การสนับสนุนจากองค์กรด้านกระบวนการบริหาร (p-value = 0.003) คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง (p-value = 0.019) และ ปัจจัยค่าจูนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (p-value = 0.022) ตามลำดับ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงซึ่งเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + b_6x_6 + b_7x_7 + b_8x_8$$

แทนค่าสมการได้ดังนี้

$$Y = 0.147 + (0.186) (\text{ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ}) + (0.202) (\text{ปัจจัยค่าจูนด้านสถานภาพของวิชาชีพ}) + (0.111) (\text{ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรด้านการใช้เวลาในการปฏิบัติงาน}) + (0.187) (\text{ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ}) + (0.026) (\text{คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านการได้รับการฝึกอบรมด้านการพัฒนาคุณภาพ}) + (0.144) (\text{ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรด้านกระบวนการบริหาร}) + (0.096) (\text{คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง}) + (0.100) (\text{ปัจจัยค่าจูนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล})$$

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ และถูกเลือกเข้าสมการนั้นมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรอิสระที่ไม่ถูกเลือกเข้าสมการเป็นตัวแปรที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการเรียงลำดับดังนี้ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ (p-value<0.001) ปัจจัยค่าจูนด้านสถานภาพของวิชาชีพ (p-value<0.001) ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรด้านการใช้เวลาในการปฏิบัติงาน (p-value = 0.006) ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ (p-value<0.001) คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านการได้รับการฝึกอบรมด้านการพัฒนาคุณภาพ

(p -value<0.001) การสนับสนุนจากองค์การด้านการกระบวนการบริหาร (p -value = 0.003) คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ (p -value = 0.019) และปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (p -value = 0.022) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าตัวแปรทั้ง 8 ตัว สามารถพยากรณ์การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ร้อยละ 66.4

5.1.7 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

5.1.7.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์

1) คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่ง (พยาบาลวิชาชีพ) และการได้รับการฝึกอบรมด้านการพัฒนาคุณภาพ มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน

2) คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานพัฒนาคุณภาพ ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

5.1.7.2 แรงจูงใจ มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์

1) ปัจจัยจูงใจ

(1) ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบมีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน

(2) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

2) ปัจจัยค้ำจุน

(1) ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสถานภาพของวิชาชีพ มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน

(2) ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

5.1.7.3 การสนับสนุนจากองค์การ มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์

1) การสนับสนุนจากองค์การด้านกระบวนการบริหาร และด้านการใช้เวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน

2) การสนับสนุนจากองค์การด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านวัสดุอุปกรณ์ ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

5.1.8 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ของการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์

ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้เสนอปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะทั้งหมด 275 ฉบับ จากแบบสอบถาม 321 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.67 ปัญหา อุปสรรค พบว่าส่วนใหญ่คือ ปัญหา อุปสรรคในส่วนของแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง ร้อยละ 23.28 รองลงมาคือ ปัญหา อุปสรรคในส่วนของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ร้อยละ 19.27 การสนับสนุนจากองค์การด้านบุคลากร ร้อยละ 13.09 กลุ่มตัวอย่างเสนอปัญหา อุปสรรค น้อยที่สุดคือ การสนับสนุนจากองค์การด้านกระบวนการบริหาร ร้อยละ 1.10 สำหรับข้อเสนอแนะ พบว่าส่วนใหญ่คือ ข้อเสนอแนะของแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง ร้อยละ 15.27 รองลงมาคือ ข้อเสนอแนะของการสนับสนุนจากองค์การด้านบุคลากร ร้อยละ 13.09 และข้อเสนอแนะของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ร้อยละ 12.00

5.2 ข้อเสนอแนะ

5.2.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.2.1.1 ควรมีการมอบหมายภาระงานพัฒนาคุณภาพให้บุคลากรทุกหน่วยงานในโรงพยาบาล รับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดการกระจายงานให้ผู้ปฏิบัติทุกคนอย่างเหมาะสม และเท่าเทียมกัน และสะดวกในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพ ตลอดจนให้ความสำคัญกับผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพ

5.2.1.2 ควรสนับสนุนให้มีแกนนำในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลในทุกวิชาชีพ เพื่อสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมที่แท้จริงและต่อเนื่อง

5.2.1.3- ควรสนับสนุนให้บุคลากรมีจัดสรรเวลาที่ใช้ในการทำงานประจำและการทำงานพัฒนาคุณภาพให้เหมาะสม

5.2.1.4 ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมด้านการพัฒนาคุณภาพ เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ช่วยให้เกิดการแสดงความคิดเห็น สามารถให้คำปรึกษา และช่วยสนับสนุนให้บุคลากรกล้าแสดงความสามารถ เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน และได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานทุกคน

5.2.1.5 ผู้บริหารควรสนับสนุนปัจจัยทางการบริหารได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอและเหมาะสม เพื่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน

5.2.1.6 ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดปัญหาและสาเหตุของปัญหา และการมีส่วนร่วมในการวางแผน โดยเริ่มจากการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพในหน่วยงาน เช่น การร่วมกันค้นหาความเสี่ยงในหน่วยงาน แล้วนำมาพิจารณาหาสาเหตุของปัญหา เพื่อร่วมกันวางแผน หาแนวทางป้องกันและแก้ไขความเสี่ยงต่อไป

5.2.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.2.2.1 ควรมีการศึกษาแนวทางในการมอบหมายภาระงานพัฒนาคุณภาพให้บุคลากรทุกหน่วยงานในโรงพยาบาลชุมชน เพื่อรับผิดชอบงานพัฒนาคุณภาพที่นอกเหนือจากงานประจำ

5.2.2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน