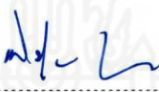
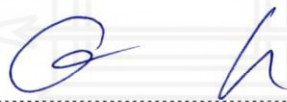


หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมในงานพัฒนาคุณภาพ
โรงพยาบาลของบุคลากร โรงพยาบาลเทศบาลนครนครศรีธรรมราช
ชื่อและนามสกุล นายชามน เต็มสงสัย
วิชาเอก บริหารโรงพยาบาล
สาขาวิชา วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.อารยา ประเสริฐชัย
2. รองศาสตราจารย์ ดร.พณีย์ สีดกะสิน

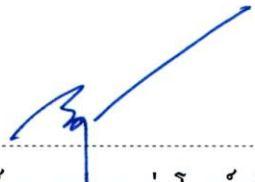
วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2561

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์สุรางค์ เตชะบุญเสริมศักดิ์)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.อารยา ประเสริฐชัย)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.พณีย์ สีดกะสิน)


..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษณา รุ่งโรจน์วิชย์)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงงูใจในการมีส่วนร่วมในงานพัฒนาคุณภาพ

โรงพยาบาลของบุคลากรโรงพยาบาลเทศบาลนครนครศรีธรรมราช

ผู้วิจัย นายธามน เต็มสงสัย รหัสนักศึกษา 2545001204 **ปริญญา** สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.อารยา ประเสริฐชัย (2) รองศาสตราจารย์ ดร.พณิ สัตตะกลิน
ปีการศึกษา 2560

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน การรับรู้ระดับความมีอิสระในการทำงาน ความพึงพอใจในการบริหารงานภายในองค์กร และความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล 2) แรงงูใจในการมีส่วนร่วมในงานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน การรับรู้ระดับความมีอิสระในการทำงาน ความพึงพอใจในการบริหารงานภายในองค์กร และความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล กับแรงงูใจในการมีส่วนร่วมในงานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรโรงพยาบาลเทศบาลนครนครศรีธรรมราช

ประชากรในการศึกษาคือ บุคลากรโรงพยาบาลเทศบาลนครนครศรีธรรมราช จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาชได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.76 วิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยใช้สถิติการทดสอบไค-สแควร์ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงอันดับแบบสเปียร์แมน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายการพยาบาล ปฏิบัติหน้าที่ด้านปฏิบัติการและมีสถานภาพเป็นพนักงานจ้างเหมาบริการ บุคลากรมีการรับรู้ระดับความมีอิสระในการทำงานในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจในการบริหารงานภายในองค์กรในระดับปานกลาง และมีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลในระดับสูง 2) บุคลากรมีระดับแรงงูใจในการมีส่วนร่วมในงานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลในระดับต่ำ และ 3) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงงูใจในการมีส่วนร่วมในงานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ การรับรู้ระดับความมีอิสระในการทำงาน และความพึงพอใจในการบริหารงานภายในองค์กร

คำสำคัญ แรงงูใจ การมีส่วนร่วม การพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล

Thesis title: Factors Relating the Motivation to Participate in the Hospital Quality Improvement among Staff in Nakhon Si Thammarat Municipality Hospital

Researcher: Mr.Thamon Temsongsai; **ID:** 2545001204;

Degree: Master of Public Health; **Thesis advisors:** (1) Dr.Araya Prasertchai, Associate Professor; (2) Dr.Panee Sitakalin, Associate Professor;

Academic year: 2017

Abstract

The purposes of this descriptive, cross-sectional study were: (1) to identify personal attributes, work-related factors, staff's perception of work autonomy, satisfaction with organizational administration, and knowledge about hospital quality improvement; (2) to explore motivation to participate in hospital quality improvement; and (3) to determine the relationship between all aforementioned factors and the motivation to participate in hospital quality improvement, all involving personnel at Nakhon Si Thammarat Municipal Hospital.

A total of 200 personnel were recruited in this study. A questionnaire that had Cronbach's alpha reliability coefficient of 0.76 was used for data collection. Descriptive statistics including chi-square test and Spearman rank correlation coefficient were used in data analysis.

The results showed that: (1) of all respondents, most of them were female, aged between 31-40 years, single, and affiliated with the nursing department; and had a bachelor's degree, a total income below 10,000 baht/month, working status as service-contract employees, moderately perceived work autonomy, moderate satisfaction with organizational administration, and the high level of knowledge about hospital quality improvement; (2) their motivation to participate in quality improvement was low; and (3) staff's perceived work autonomy and satisfaction with organizational administration were significantly related to their motivation to participate in hospital quality improvement.

Keywords: Motivation, Participation, Hospital quality improvement

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้ความกรุณาเป็นอย่างยิ่งของ รองศาสตราจารย์ ดร. อารยา ประเสริฐชัย และรองศาสตราจารย์ ดร. พานี สีตะกลิน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้แนะนำ ติดตาม ให้กำลังใจ และชี้แนะแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง นับแต่เริ่มต้นจน สำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. พิมสุรางค์ เตชะบุญเสริมศักดิ์ ซึ่งได้สละเวลา อันมีค่าในการเป็นประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 4 ท่าน คือ นายแพทย์สรรคเพชร หอมสมบัติ เกษักรอนุชา คุรุมาศ นาวาตรีหญิงวรรณ วรวงศ์ และอาจารย์ชุดิพนธ์ ดิลกวานิชย์กุล ที่ได้กรุณาตรวจสอบ เครื่องมือที่ใช้วิจัย และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

ขอขอบคุณบุคลากรของโรงพยาบาลเทศบาลนครนครศรีธรรมราชทุกท่าน ที่ให้ความ ร่วมมืออย่างดียิ่งในการตอบแบบสอบถามอย่างครบถ้วน และส่งคืนแบบสอบถามกลับอย่างตรงเวลา ทำให้การดำเนินการศึกษาวิจัยเป็นไปตามกรอบเวลา นอกจากนี้ผลการศึกษาที่ได้ยังมีประโยชน์เป็น อย่างยิ่งต่อผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารองค์กร ในการนำมาใช้เพื่อวางแผนงานในการดำเนินการในการ พัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลต่อไป

ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์อำนาจ เต็มสงสัย และอาจารย์จุฑามาศ เต็มสงสัย บิดา มารดาของผู้วิจัย ที่คอยห่วงใย สนับสนุน ช่วยเหลือและเป็นกำลังใจที่พิเศษสุดตลอด ช่วงเวลาในการศึกษา จวบจนการศึกษาวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ธามน เต็มสงสัย

สิงหาคม 2561

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตการวิจัย	6
ข้อตกลงเบื้องต้น	7
ข้อจำกัดในการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน	12
แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม	27
แนวคิดในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	49
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	54
ประชากร	54
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	54
การเก็บรวบรวมข้อมูล	63
การวิเคราะห์ข้อมูล	64
การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง	65

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	66
คุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล เทศบาลนครนครศรีธรรมราช	67
การรับรู้ระดับของความมีอิสระในการทำงาน ของบุคลากร โรงพยาบาลเทศบาลนคร นครศรีธรรมราช	69
ระดับความพึงพอใจในการบริหารงานภายในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาล เทศบาลนครนครศรีธรรมราช	72
ระดับความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาลของบุคลากรโรงพยาบาล เทศบาลนครนครศรีธรรมราช	75
ระดับแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมในงานพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาลของบุคลากร โรงพยาบาลเทศบาลนครนครศรีธรรมราช	76
คุณลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล เทศบาลนครนครศรีธรรมราช ที่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการมีส่วนร่วม ในงานพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาล ของบุคลากร โรงพยาบาลเทศบาล นครนครศรีธรรมราช	83
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	89
สรุปการวิจัย	89
อภิปรายผล	95
ข้อเสนอแนะ	102
บรรณานุกรม	104
ภาคผนวก	112
ก แบบสอบถามการวิจัย	113
ข ระดับการรับรู้คุณลักษณะของงานด้านต่างๆ จำแนกตามระดับการรับรู้ ความมีอิสระในการทำงาน	126
ค ระดับการรับรู้คุณลักษณะของงานด้านต่างๆ จำแนกตามระดับความพึงพอใจ ในการบริหารงานภายในองค์กร	128
ประวัติผู้วิจัย	130

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1	คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลเทศบาลนครนครศรีธรรมราช... 66
ตารางที่ 4.2	จำนวนร้อยละของบุคลากรโรงพยาบาลเทศบาลนครนครศรีธรรมราช จำแนกตามปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน 68
ตารางที่ 4.3	การรับรู้ระดับของความมีอิสระในการทำงานของ บุคลากร โรงพยาบาล เทศบาลนครนครศรีธรรมราช 69
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของการรับรู้ระดับความมีอิสระ ในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเทศบาลนครนครศรีธรรมราช 70
ตารางที่ 4.5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของการรับรู้ ระดับความมีอิสระในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเทศบาลนคร นครศรีธรรมราช จำแนกเป็นรายชื่อ..... 71
ตารางที่ 4.6	ระดับความพึงพอใจต่อการบริหารงานภายในองค์กร ของบุคลากรโรงพยาบาล เทศบาลนครนครศรีธรรมราช 72
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับความพึงพอใจ ในการบริหารงานภายในองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลเทศบาลนคร นครศรีธรรมราช..... 73
ตารางที่ 4.8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับ ความพึงพอใจในการบริหารงานภายในองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาล เทศบาลนครนครศรีธรรมราช จำแนกเป็นรายชื่อ 74
ตารางที่ 4.9	ระดับความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรโรงพยาบาล เทศบาลนครนครศรีธรรมราช..... 75
ตารางที่ 4.10	ระดับแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมในงานพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาล ของบุคลากรโรงพยาบาลเทศบาลนครนครศรีธรรมราช 76
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของแรงจูงใจในการ มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากร โรงพยาบาล เทศบาลนครนครศรีธรรมราช จำแนกตามคุณลักษณะของงาน 77
ตารางที่ 4.12	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับ การรับรู้คุณลักษณะของงานในด้านการใช้ทักษะที่หลากหลาย (Skill Variety).... 78

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.13	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับการรับรู้คุณลักษณะของงานในด้านความรู้ความเข้าใจในงาน (Task Identity).....	79
ตารางที่ 4.14	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับการรับรู้คุณลักษณะของงานในด้านความสำคัญของงาน (Task Significant)	80
ตารางที่ 4.15	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับการรับรู้คุณลักษณะของงานในด้านความมีอิสระของงาน (Autonomy).....	81
ตารางที่ 4.16	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับการรับรู้คุณลักษณะของงานในด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากผลงาน (Feedback).....	82
ตารางที่ 4.17	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับระดับแรงงูใจในการมีส่วนร่วมในงานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรโรงพยาบาลเทศบาลนครนครศรีธรรมราช	83
ตารางที่ 4.18	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และค่า p-value จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยการรับรู้ระดับความมีอิสระในการทำงาน และระดับความพึงพอใจในการบริหารงานภายในองค์กรกับระดับแรงงูใจในการมีส่วนร่วมในงานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรโรงพยาบาลเทศบาลนครนครศรีธรรมราช.....	84
ตารางที่ 4.19	ระดับแรงงูใจในการมีส่วนร่วมในงานพัฒนาคุณภาพของบุคลากรโรงพยาบาลเทศบาลนครนครศรีธรรมราชจำแนกตามระดับการรับรู้ความมีอิสระในการทำงาน.....	85
ตารางที่ 4.20	ระดับแรงงูใจในการมีส่วนร่วมในงานพัฒนาคุณภาพของบุคลากรโรงพยาบาลเทศบาลนครนครศรีธรรมราชจำแนกตามระดับความพึงพอใจในการบริหารงานภายในองค์กร.....	86

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
ภาพที่ 2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างมิติหลักของงาน สภาวะทางจิตใจ และผลลัพธ์ ด้านการทำงาน.....	26

