

























3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรโรงพยาบาลบางจาก จังหวัดสมุทรปราการ

ตาราง 1.6 ผลวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรโรงพยาบาลบางจาก จังหวัดสมุทรปราการ (n = 155)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	0.42	0.00*	ต่ำ
การสร้างแรงบันดาลใจ	0.44	0.00*	ต่ำ
การกระตุ้นทางปัญญา	0.38	0.00*	ต่ำ
การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล	0.55	0.00*	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>0.50</b>	<b>0.00*</b>	<b>ต่ำ</b>

\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 1.6 ผลวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรโรงพยาบาลบางจาก จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรโรงพยาบาลบางจาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $r = 0.05$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรโรงพยาบาลบางจาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $r = 0.55$ ) ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ, การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรโรงพยาบาลบางจากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $r = 0.44$ ,  $r = 0.42$  และ  $r = 0.38$ ) ตามลำดับ

3.4 ความสัมพันธ์ระหว่าง การสนับสนุนจากองค์กรกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรโรงพยาบาลบางจาก จังหวัดสมุทรปราการ

ตารางที่ 1.7 ผลวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของการสนับสนุนจากองค์กรกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรโรงพยาบาลบางจากจังหวัดสมุทรปราการ (n = 155)

การสนับสนุนจากองค์กร	การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการปฏิบัติงาน	0.61	0.00*	ปานกลาง
ด้านโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา	0.58	0.00*	ปานกลาง
ด้านความใส่ใจความเป็นอยู่ที่ดี	0.48	0.00*	ต่ำ
ด้านการเห็นคุณค่าของผลงาน	0.59	0.00*	ปานกลาง
รวม	<b>0.60</b>	<b>0.00*</b>	<b>ปานกลาง</b>

\*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 1.7 ผลวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของการสนับสนุนจากองค์กรกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรโรงพยาบาลบางจาก จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรโรงพยาบาลบางจาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $t=0.06$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการปฏิบัติงาน, ด้านการเห็นคุณค่าของผลงานและด้านโอกาสที่จะได้รับการพัฒนามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรโรงพยาบาลบางจาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $r = 0.61, r = 0.59, r = 0.58$ ) ตามลำดับ ส่วนด้านความใส่ใจความเป็นอยู่ที่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรโรงพยาบาลบางจาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $r = 0.48$ )

### อภิปรายผล

1. ระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรในโรงพยาบาลบางจาก จังหวัดสมุทรปราการ จากผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรในโรงพยาบาลบางจากจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.32, S.D. = 0.89$ ) จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า บุคลากรร้อยละ 39.4 มีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาบุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลในระดับมาก ร้อยละ 34.8 และมีส่วนร่วมในระดับน้อยที่สุดเพียงร้อยละ 1.3 โดยมีส่วนร่วมด้านผลประโยชน์มากที่สุด ร้อยละ 42.6 รองลงมาคือมีส่วน

ร่วมในด้านการตัดสินใจร้อยละ 49.3 ส่วนด้านที่มีส่วนร่วมต่ำคือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ร้อยละ 8.4 อธิบายได้ว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพ โรงพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากบุคลากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มการรักษาพยาบาล ซึ่งสามารถนำทักษะในด้านต่างๆ จากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณภาพมาใช้ในการทำให้โรงพยาบาลเป็นที่ยอมรับจากผู้รับบริการได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ (นภากรณ์ อินต๊ะ, 2554) พบว่า การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับจิราณีย์ สายสนั่น ณ อยุธยา, (2556) พบว่า การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง

### ข้อเสนอแนะ

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลเฉพาะกลุ่ม เช่น กลุ่มการพยาบาล หรือกลุ่มสนับสนุนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเรื่องปัจจัยอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วม เช่น ทักษะคิดต่อการพัฒนาคุณภาพบริการ

### บรรณานุกรม

- กัญญวดี ศรีสวัสดิพงษ์ และประจักษ์ บัวผัน. (2554). การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์. วารสารวิจัย, 16 (5), 563-574.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2552). สถิติสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ. (2557). TQM: การบริหารเพื่อคุณภาพโดยรวม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- จิราณีย์ สายสนั่น ณ อยุธยา. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล) กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- เดือนใจ แสร์สินธุ์. (2556). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นภากรณ์ อินต๊ะ. (2554). การมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล. วิทยานิพนธ์ ส.ม. (สาขาสาธารณสุขศาสตร์) เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร. (2550). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุทธนา สุริยะ. (2554). *การมีส่วนร่วมในการบริหารงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลขนาด 60 เตียง จังหวัดบุรีรัมย์*. โครงการวิจัยสาธารณสุข. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสกสิน ศรีพัฒนานุกุลกิจ. (2553). *TQM: Total Management*. วิชาองค์การและการจัดการประกอบ Lecture. [ออนไลน์] แหล่งที่มา: <http://202.28.25.19/mpa12cmu/tmp/Data2553> (24 สิงหาคม 2558).
- ศูนย์พัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลบางจาก. (2558). *สถิติงานคุณภาพ*. คณะกรรมการควบคุมคุณภาพ: โรงพยาบาลบางจาก สมุทรปราการ.
- สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล. (2555). *HA Healthcare Accreditation*. นนทบุรี: สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน). [ออนไลน์] แหล่งที่มา: [www.ha.or.th](http://www.ha.or.th) (31 สิงหาคม 2558).
- สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล. (2556). *คู่มือการพัฒนาและรับรองคุณภาพตามมาตรฐาน* (4 กันยายน 2558).
- สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล. (2558). *มาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ ฉบับเฉลิมพระเกียรติฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี*. [ออนไลน์] แหล่งที่มา: [www.jvnpk.net/ob/standard30715](http://www.jvnpk.net/ob/standard30715) (9 กันยายน 2558).
- สถาพร รัตนวารีวงศ์. (2556). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ส.ม.(สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ) นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุปราณี เจริญพงษ์. (2554). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปราจีนบุรี*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (สาขาการบริหารการพยาบาล) ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.
- Cohen & Uphoff. (1980). *Effective Behavior in Organizations*. NY: Richard D. Irwin Inc.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introduction analysis*. 2<sup>nd</sup> ed. NY: Harper & Row.