

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว

FACTORS RELATED PERSONNEL PARTICIPATION IN DEVELOPMENT OF PUBLIC SECTOR MANAGEMENT QUALITY AWARD (PMQA) SA KEAO PROVINCIAL PUBLIC HEALTH OFFICE

ณัฐกริช โกมลศรี

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว

Nattakrit Komonsri

SaKaeo Provincail Public Health Office

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคคล ความรู้ ทักษะ แรงจูงใจในการทำงาน กับ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ดำเนินการระหว่าง เดือนธันวาคม 2563 - มกราคม 2564 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไคสแควร์ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นกลุ่มผู้ปฏิบัติการ ร้อยละ 82.0 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 66.0 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี ร้อยละ 32.0 เคยเป็นคณะกรรมการ/คณะทำงาน ร้อยละ 41.0 เคยได้รับการอบรม/สัมมนา/ประชุมชี้แจง ร้อยละ 45.0 ความรู้อยู่ในระดับปานกลาง ทักษะอยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ($p\text{-value} < 0.025$) ระดับการศึกษา ($p\text{-value} < 0.001$) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ($r = 0.116$, $p\text{-value} < 0.023$) การเป็นคณะกรรมการ/คณะทำงาน ($p\text{-value} < 0.004$) การเคยได้รับการอบรม/สัมมนา/ประชุมชี้แจง ($p\text{-value} < 0.034$) ความรู้ ($r = 0.152$, $p\text{-value} < 0.003$) ทักษะ ($r = 0.251$, $p\text{-value} < 0.001$) และแรงจูงใจในการทำงาน ($r = 0.581$, $p\text{-value} < 0.001$)

ข้อเสนอแนะ ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ มีทัศนคติที่ดี และสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนให้บุคลากรภายในองค์กร ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพองค์กรในทุกขั้นตอน

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วม, การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ, สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

Abstract

This study aimed to evaluate the level of participation in public sector management quality development and to study the relationship between personality, knowledge, attitude, work motivation and participation in public sector management quality development. The population in this study were executives and personnel in the Sa Kaeo Provincial Public Health Office (n=100). The tool for data collection was a questionnaire. This research was conducted between December, 2020 - January, 2021. Then, the data was statistical analyzed; frequency, percentage, mean, chi-square standard deviation and Pearson's correlation coefficient.

The study found that most correspondent was operator (82.0%). Most of them was graduated with a bachelor's degree (66.00%). Working duration was 1-5 years (32.0%). They have been in a committee/working group (41.0%) and received training/seminars/explaining meetings (45.0%). Knowledge and attitudes were in moderate level. Working motivation was in high level. The participation in the development of public quality management was in moderate level. Factors significantly affecting participation of personnel in the development, were job position (p-value<0.025), educational level (p-value<0.001), working duration ($r = 0.116$, p-value<0.023), being a committee/working group (p-value<0.004), training on job quality development (p-value<0.034), knowledge ($r = 0.152$, p-value<0.003), attitude ($r = 0.251$, p-value<0.001) work motivation ($r = .581$, p-value<0.001).

The findings suggested that there should be continuous promotion in the aspect of knowledge, attitude, and working motivation. This also should include urging all personnel to participate in every stage of the organizational quality development.

Keywords : participation, development of public management, provincial public health office

บทนำ

ปัจจุบันประเทศที่พัฒนาแล้วหลายประเทศ ได้มีการนำระบบคุณภาพการบริหารจัดการมาใช้ ทั้งในส่วนของภาครัฐและเอกชน เพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ยั่งยืน และ ยังเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยที่การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาระบบราชการไทย ที่ต้องการให้หน่วยงานภาครัฐมียกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานไปสู่ระดับมาตรฐานสากล สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้ออกแบบเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) โดยนำหลักเกณฑ์และแนวคิด มาจากรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสหรัฐอเมริกา (The Malcolm Baldrige National Quality Award : MBNQA) ซึ่งได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวทางในการบริหารองค์กรที่มีประสิทธิภาพที่สุด และรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศไทย (Thailand Quality Award : TQA) ของภาคเอกชนไทย มาปรับให้สอดคล้องกับทิศทาง การพัฒนาระบบราชการไทยและการดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เพื่อให้ส่วนราชการนำมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กร โดยอาศัยหลักการประเมินองค์กรด้วยตนเอง เป็นการทบทวนสิ่งที่องค์กรดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน เทียบกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เมื่อตรวจพบว่าเรื่องใดยังไม่อยู่ในระดับที่น่าพอใจเมื่อเทียบกับเกณฑ์องค์กรจะได้พัฒนาวิธีปฏิบัติเพื่อปรับปรุงองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยมีแรง

จูงใจในรูปของรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการต่างๆ สามารถนำไปปรับใช้ได้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทำให้การส่งมอบผลผลิตและการบริการดีขึ้น ปรับปรุงผลการดำเนินงานด้านอื่นๆ และเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน โดยทำให้เกิดความสอดคล้องกันของแผนกระบวนการตัดสินใจ บุคลากร การปฏิบัติการ และผลลัพธ์ (สุกษา แก้วเกรียงไกร และคณะ, 2558)

กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์กร โดยนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมาใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กร และกำหนดเป็นตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของส่วนราชการในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐผ่านเกณฑ์ที่กำหนดและได้กำหนดเป็นตัวชี้วัด ในคำรับรองการปฏิบัติราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข โดยให้ดำเนินการพัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการองค์กร ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2558 ประกอบด้วย ลักษณะสำคัญขององค์กร และเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ จำนวน 7 หมวด คือ หมวด 1 การนำองค์กร หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร หมวด 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ และหมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว ได้มีการพัฒนาและปรับปรุงองค์กร

ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข ตั้งแต่ปี 2561 จนถึงปัจจุบัน โดยปี 2563 กระทรวงสาธารณสุข กำหนดให้มีการดำเนินการพร้อมกันทั้ง 7 หมวด แต่จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่า การดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการได้เข้ามามีส่วนร่วมเพียงบางส่วนเท่านั้น (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว, 2563) อย่างไรก็ตามยังไม่มีข้อมูลที่ชัดเจนว่า บุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐอยู่ในระดับใด และมีปัจจัยอะไรบ้างที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การมีส่วนร่วมจะทำให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพิ่มทางเลือกในการตัดสินใจ ทำให้งานที่ยากบางอย่างสำเร็จได้ ทำให้บุคคลคิดช่วยตนเอง รู้สึกเป็นเจ้าของ ทำให้ความช่วยเหลือนั้นตรงกับความต้องการ ประหยัดทรัพยากร และทำให้ชุมชนหรือสังคมนั้นเข้มแข็ง (นรินทร์ชัย พัฒนพงศา, 2547) และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ โดยคำนึงถึงปัจจัย 2 ด้านควบคู่กัน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ

ประกอบด้วย ลักษณะของงานที่ปฏิบัติความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน รายได้และสวัสดิการ

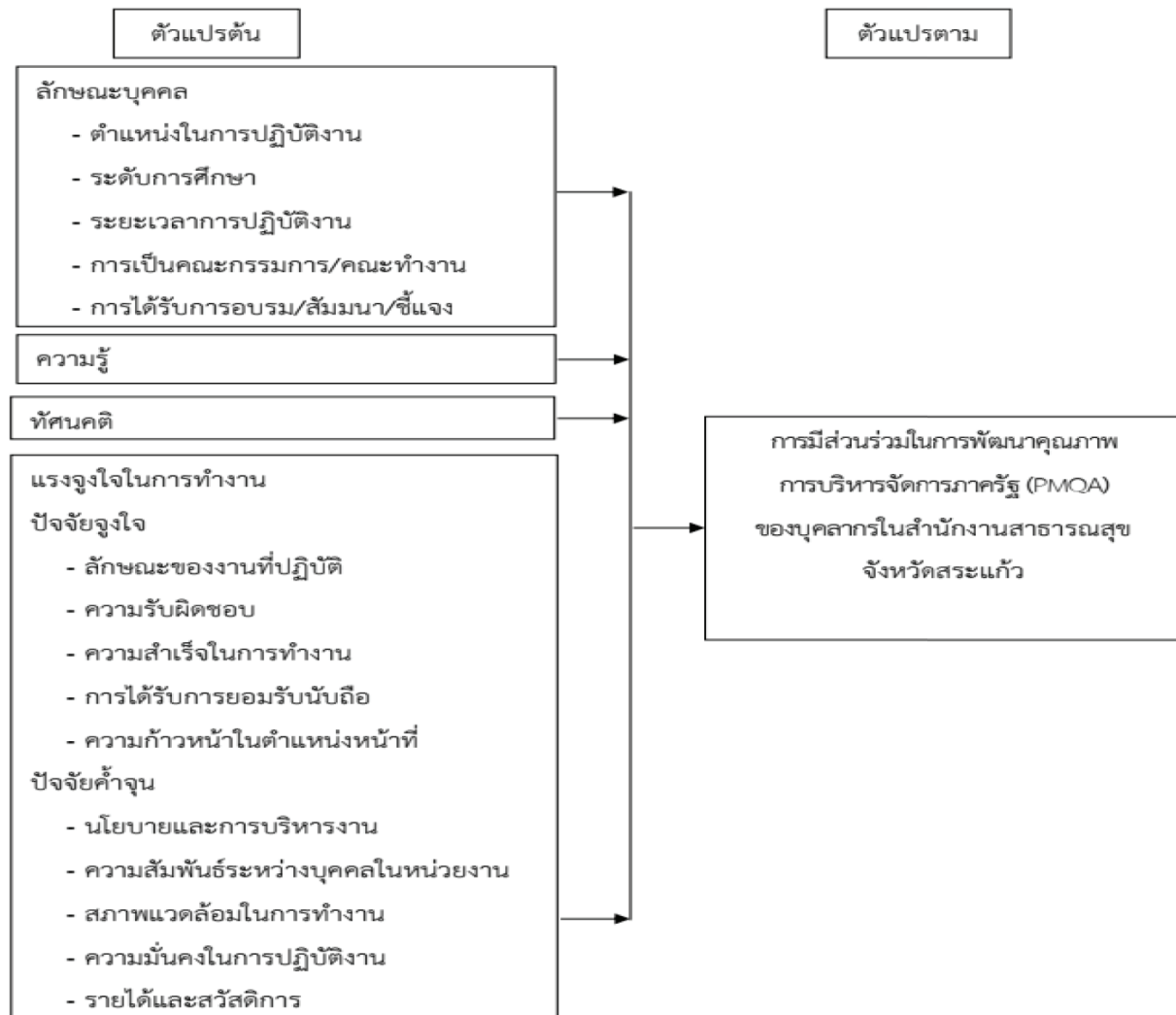
ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว เพื่อที่จะได้นำผลการศึกษาไปใช้ประกอบการกำหนดนโยบาย ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคคล ความรู้ ทักษะ ทศนคติ แรงจูงใจในการทำงานกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว

กรอบแนวคิด

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ความรู้ ทักษะ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) และการมีส่วนร่วม (นรินทร์ชัย พัฒนพงศา, 2547) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประกอบการกำหนดนโยบาย ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากร ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งคุณภาพ

วิธีการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research)

ประชากรที่ใช้ศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว จำนวน 100 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะบุคคล จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การเป็นคณะกรรมการ/ คณะทำงาน และการได้รับการอบรม/สัมมนา/ชี้แจง

ส่วนที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ เป็นแบบสอบถามปลายปิด จำนวน 12 ข้อ โดยนำมาจาก วาสนา ตรีเนตร (2563) มี 2 ตัวเลือก วัดความรู้เกี่ยวกับความหมาย หลักการ แนวคิด เป้าหมายการพัฒนา เกณฑ์มาตรฐาน แนวทาง และเกณฑ์การประเมิน ตัวชี้วัด และผลลัพธ์ของการดำเนินงาน โดยให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียว คือ ใช่ หรือ ไม่ใช่ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนข้อที่ตอบถูก ข้อละ 1 คะแนน และตอบผิด ข้อละ 0 คะแนน

ส่วนที่ 3 ทักษะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ เป็นแบบสอบถาม มาตรฐาน ประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 15 ข้อ โดยนำมาจาก วาสนา ตรีเนตร (2563) และใช้เกณฑ์ในการ แปลผลตามวิธีของลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) แบ่งเป็น 5 ระดับ

5 คะแนน เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงมากที่สุด

4 คะแนน เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงมาก

3 คะแนน ไม่แน่ใจ หมายถึง ข้อความนั้นเป็นความจริงปานกลาง

2 คะแนน ไม่เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นเป็นความจริงน้อย

1 คะแนน ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แรงจูงใจในการทำงานพัฒนาคุณภาพ

การบริหารจัดการภาครัฐ เป็นแบบสอบถาม มาตรฐาน ประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 5 ข้อ โดยนำมาจาก ญาณิ นาคพงษ์ (2559) และ ใช้เกณฑ์ในการ แปลผลตามวิธีของลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) แบ่งเป็น 5 ระดับ

5 คะแนน เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงมากที่สุด

4 คะแนน เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงมาก

3 คะแนน ไม่แน่ใจ หมายถึง ข้อความนั้นเป็นความจริงปานกลาง

2 คะแนน ไม่เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นเป็นความจริงน้อย

1 คะแนน ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเลย

ส่วนที่ 5 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ เป็นแบบสอบถาม มาตรฐาน ประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 30 ข้อ โดยนำมาจาก ญาณิ นาคพงษ์ (2559) และใช้เกณฑ์ในการ แปลผลตามวิธีของลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) แบ่งเป็น 5 ระดับ

5 คะแนน มากที่สุด หมายถึง ได้ปฏิบัติตามกิจกรรมมากที่สุด หรือข้อความนั้นเป็นจริงมากที่สุด

4 คะแนน มาก หมายถึง ได้ปฏิบัติตามกิจกรรมมาก หรือข้อความนั้น เป็นจริงมาก

3 คะแนน ปานกลาง หมายถึง ได้ปฏิบัติตามกิจกรรมปานกลาง หรือข้อความนั้นเป็นจริงปานกลาง

2 คะแนน น้อย หมายถึง ได้ปฏิบัติตามกิจกรรมน้อย หรือข้อความนั้น เป็นความจริงน้อย

1 คะแนน น้อยที่สุด หมายถึง ไม่ได้ปฏิบัติตามกิจกรรมนั้นเลย หรือข้อความนั้น เป็นความจริงน้อยที่สุด

สำหรับเกณฑ์การแบ่งระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ใช้เกณฑ์ของอิลลิปสัน เคริท (รติ บุญมาก, 2551) ดังนี้

ช่วงค่าคะแนน	การแปรผลระดับความสัมพันธ์
$r = 0$	ไม่มีความสัมพันธ์
$r = \pm 0.01$ ถึง ± 0.30	ระดับต่ำ
$r = \pm 0.31$ ถึง ± 0.70	ระดับปานกลาง
$r = \pm 0.71$ ถึง ± 0.99	ระดับสูง
$r = \pm 1$	ระดับสูงมาก

ส่วนที่ 6 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสือราชการจากนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว ถึงบุคลากรทุกคนในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว เพื่อชี้แจงรายละเอียดวัตถุประสงค์พร้อมแนบบแบบสอบถาม

2. รวบรวมและตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์หลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว 2 สัปดาห์ และหากไม่ได้รับแบบสอบถามคืน จะนัดรับแบบสอบถามอีกใน 1 สัปดาห์

3. นำแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์ครบถ้วนทั้งหมด ไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา

1) ข้อมูลลักษณะบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา การเป็นคณะกรรมการ/คณะทำงาน การได้รับการอบรม/สัมมนา/ชี้แจง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดย

การแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) ข้อมูลความรู้ ทักษะ ทักษะจิตใจในการทำงาน และการมีส่วนร่วม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3) ข้อมูลปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

2. สถิติเชิงอนุมาน

1) วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติไคสแควร์ ได้แก่ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา การเป็นคณะกรรมการ/คณะทำงาน และการได้รับการอบรม/สัมมนา/ชี้แจง

2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความรู้ ทักษะ และแรงจูงใจในการทำงาน

ผลการศึกษา

1. ข้อมูลลักษณะบุคคล พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นกลุ่มผู้ปฏิบัติการ ร้อยละ 82.0 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 66.0 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี ร้อยละ 32.0 เคยเป็นคณะกรรมการ/คณะทำงาน ร้อยละ 41.0 และเคยได้รับการอบรม/สัมมนา/ประชุมชี้แจง ร้อยละ 45.0

2. ข้อมูลความรู้ พบว่า บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 8.96$, $S.D = 1.08$) คิดเป็นร้อยละ 70.0

3. ข้อมูลทักษะ ทักษะ พบว่า บุคลากรมีทักษะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.53$, $S.D = 0.36$) คิดเป็นร้อยละ 66.0

4. ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.85$, S.D = 0.36) เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.92$, S.D = 0.40) และ ($\bar{X} = 3.79$, S.D = 0.39) ตามลำดับ
5. ข้อมูลการมีส่วนร่วม พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMOA) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.66$, S.D = 0.97)
6. ข้อมูลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของ ตัวแปรปัจจัยต่างๆ กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว
- วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติไคสแควร์ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ได้แก่ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ($p\text{-value} < 0.025$) ระดับการศึกษา ($p\text{-value} < 0.001$) การเป็นคณะกรรมการ/คณะทำงาน ($p\text{-value} < 0.004$) การเคยได้รับ การอบรม/สัมมนา/ประชุมชี้แจง ($p\text{-value} < 0.034$) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่าง ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา การเป็นคณะกรรมการ/คณะทำงาน การอบรม/สัมมนา/ประชุมชี้แจง กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

ปัจจัย	การมีส่วนร่วมของบุคลากร			χ^2	df	p-value
	ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	ระดับ ปานกลาง จำนวน(ร้อยละ)	ระดับต่ำ จำนวน (ร้อยละ)			
ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน				7.34	2	.025
กลุ่มผู้บริหาร	10 (10.00)	6 (6.00)	2 (2.00)			
กลุ่มปฏิบัติการ	20 (20.00)	61 (71.00)	1 (1.00)			
ระดับการศึกษา						
อนุปริญญา	10 (10.00)	34 (34.00)	1 (1.00)			
ปริญญาตรี	20 (20.00)	25 (25.00)	2 (2.00)			
ปริญญาโท	5 (5.00)	2 (2.00)	1 (1.00)			
การเป็นคณะกรรมการ/ คณะทำงาน				10.87	2	.004
ไม่เป็น	3 (23.55)	19 (19.00)	3 (3.00)			
เป็น	30 (37.77)	44 (44.00)	1 (1.00)			
การได้รับการอบรม/ สัมมนา/ประชุมชี้แจง				6.78	2	.034
ไม่เคย	3 (3.00)	19 (19.00)	2 (2.00)			
เคย	30 (30.00)	44 (44.00)	2 (2.00)			

วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ($r=0.116$, $p\text{-value}<0.023$) ความรู้ ($r=0.152$, $p\text{-value}<0.003$) ทักษะ ($r=0.251$, $p\text{-value}<0.001$) และแรงจูงใจในการทำงาน ($r=0.581$, $p\text{-value}<0.001$) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่าง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความรู้ ทักษะ แรงจูงใจในการทำงานกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

ปัจจัย	สัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
ลักษณะส่วนบุคคล			
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	.116	.023	ต่ำ
ความรู้	.152	.003	ต่ำ
ทักษะ	.251	.001	ต่ำ
แรงจูงใจในการทำงาน	.581	.001	ปานกลาง
ปัจจัยจูงใจ	.551	.001	ปานกลาง
ปัจจัยค้ำจุน	.517	.001	ปานกลาง

อภิปรายผล

7. ข้อมูลปัญหาอุปสรรค พบว่า บุคลากรมีภาระงานมาก บุคลากรมีไม่เพียงพอ ทำให้ไม่มีเวลาที่จะเข้าร่วมทำกิจกรรม และข้อเสนอแนะ ควรสร้างระบบ หารูปแบบ/ช่องทางต่างๆ ให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น ควรมี Coaching พี่เลี้ยงของจังหวัด ควรให้ทุกคนประเมินตนเองในส่วนของหน้างานของตนเอง แล้วค่อยมารวมกัน และให้มีการรายงานผลการประเมินตนเองและวิเคราะห์ผลเพื่อให้ทราบว่าจะเน้นอยู่ระดับใด และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา (OFI) และแผนพัฒนาองค์กรต่อไป

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้วอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับวาสนา ตรีเนตร (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของบุคลากรสาธารณสุขในเขตสุขภาพที่ 6 สอดคล้องกับนิรันดร์ รามศิริ (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรใน

การพัฒนาเพื่อการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลแม่ทะ จังหวัดลำปาง พบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสาเหตุส่วนใหญ่เนื่องจากการมีภาระงานมาก บุคลากรไม่เพียงพอ ทำให้ไม่มีเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้ง นอกจากนี้ ยังพบว่าเริ่มเกิดจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ระลอกใหม่ ส่งผลทำให้ผู้บริหารและบุคลากรทุกคน ต้องดำเนินการตามมาตรฐานทางการแพทย์และการสาธารณสุข ดังนั้น ควรประยุกต์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ให้มีกระบวนการที่ง่ายขึ้น โดยบูรณาการกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับงานประจำที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว พร้อมกำหนดระยะเวลาให้ชัดเจน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคคล ความรู้ ทักษะคติ แรงจูงใจในการทำงาน กับ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว พบว่า

1) ปัจจัยลักษณะบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา การเป็นคณะกรรมการ/คณะทำงาน การเคยได้รับการอบรม/สัมมนา/ประชุมชี้แจง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว สอดคล้องกับวาสนา ตรีเนตร (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของบุคลากรสาธารณสุขในเขตสุขภาพที่ 6 สอดคล้องกับ มุทิตา พัวพิพัฒน์พงษ์ (2552) ได้ศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดพิษณุโลกในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลตามเกณฑ์คุณภาพ

การบริหารจัดการภาครัฐ และสอดคล้องกับญานีนาคพงษ์ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาระบบบริการตามเกณฑ์คุณภาพของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระแก้ว ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัยลักษณะบุคคล เช่น มอบหมายงานให้ ตรงกับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน การแต่งตั้งให้เป็นคณะทำงานพัฒนาคุณภาพองค์กรส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ด้านการศึกษาหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ซึ่งจะก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรมากขึ้น

2) ความรู้และทัศนคติ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว สอดคล้องกับวาสนา ตรีเนตร (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของบุคลากรสาธารณสุขในเขตสุขภาพที่ 6 และสอดคล้องกับมุทิตา พัวพิพัฒน์พงษ์ (2552) ได้ศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดพิษณุโลกในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรให้มีการเรียนรู้ด้วยตนเองหรือจัดอบรมเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง และปรับทัศนคติบุคลากรว่าทุกคนมีความสำคัญและเป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กร

3) แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว สอดคล้องกับรติ บุญมาก (2551) ได้ศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจอย่างต่อเนื่อง และสร้างความเข้าใจในประเด็นที่ไม่ถูกต้อง เช่น การนำองค์การผู้บริหารต้องเป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และทิศทางขององค์กร เป็นต้น
2. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เช่น การพัฒนาคุณภาพไม่ใช่เป็นการเพิ่มภาระงาน และองค์กรจำเป็นต้องมีการพัฒนาระบบคุณภาพ เป็นต้น
3. ควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ช่วยส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น สวัสดิการ ประเภต่างๆ ของบุคลากร เป็นต้น
4. ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนภายในองค์กร เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในทุกขั้นตอน เนื่องจากพบว่า บางหมวดมีระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรอยู่ในระดับต่ำ และประยุกต์กระบวนการทำงานที่ง่ายขึ้น โดยบูรณาการกับการปฏิบัติงานประจำของบุคลากร เนื่องจากพบว่าบุคลากรในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ และมีภาระงานมาก

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาคุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ ว่าประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด

ปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู สอดคล้องกับญานี นาคพงษ์ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาระบบบริการตามเกณฑ์คุณภาพของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระแก้ว พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาระบบบริการตามเกณฑ์คุณภาพของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ดังนั้นองค์กรควรสนับสนุนแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งปัจจัยจูงใจซึ่งเป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจให้ทำงาน เกิดความพอใจในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุนซึ่งเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ในองค์กร

สรุปผล

สรุปผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว พบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ได้แก่ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การเป็นคณะกรรมการ/คณะทำงาน การได้รับการอบรม/สัมมนา/ชี้แจง ความรู้ ทัศนคติ และแรงจูงใจในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- Bunmak, R. (2008). *Organizational Motivation and Support Affecting Public Health Of ficers' Quality Development Practices in Community Health Centers, Nong Bua Lam Phu Province*. (Master of Education Thesis, Khon Kaen University). (In Thai)
- รติ บุญมาก. (2551). แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดหนองบัวลำภู. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Kaewkriangkrai, S. Prasomsri, K. Chaopho, M. and Roopsuay. R. (2015). *Factors Affecting Personnel Participation in Public Sector Management Quality Development (PMQA) of the Royal Irrigation Department*. Bangkok: Planning Division, Royal Irrigation Department. (In Thai)
- สุกษา แก้วเกรียงไกร, กัลยาณี ประสมศรี, มณฑา ชาวโพธิ์ และวิศิธา รูปสวาย. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของกรมชลประทาน. กรุงเทพฯ : กองแผนงาน, กรมชลประทาน.
- Nakpong, Y. (2016). *Factors related to Participation in Service System Development According to Quality Criteria of Hospital Personnel in sub-district health promoting hospital, Sa kaeo province*. (In Thai)
- ญาณี นาคพงษ์. (2559). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบบริการตามเกณฑ์คุณภาพของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระแก้ว.
- Patanapongsa, Narinchai. (2004). *Participation : Fundamentals, Techniques and Case studies*. (2nd ed.). Chiang Mai: Sirilak Printing Co., Ltd. (In Thai)
- นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. (2547). การมีส่วนร่วม : หลักพื้นฐาน เทคนิค และกรณีตัวอย่าง. (พิมพ์ครั้งที่ 2). เชียงใหม่: สิริลักษณ์การพิมพ์.
- Puapipatpong, M. (2009). *The personnel participation in quality improvement according to public sector management quality award program of community hospitals in Phitsamulok province*. (Master of Education Thesis, Sukhothai Thammathirat Open University). (In Thai)
- มุทิตา พัวพิพัฒน์พงษ์. (2552). การมีส่วนร่วมของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดพิษณุโลกในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Ramsiri, N. Saengchang, L. and Suphachan, S. (2008). *Factors Affecting Personnel Participation in Development for Quality Accreditation of Mae Tha Hospital Lamphang Province*. (Master of Education Thesis, Naresuan University). (In Thai)

- นิรันดร์ งามศิริ, ลักษณะ แสงซัง และสุคนธ์ทิพย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว. (2563). สรุปผล
สภาจันทร. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม การตรวจราชการและนิเทศงานกรณีปกติ
ของบุคลากรในการพัฒนาเพื่อการรับรองคุณภาพ พ.ศ. 2563.
โรงพยาบาลแม่ทะ จังหวัดลำปาง. (วิทยานิพนธ์ Trenate, W. (2020). *Factors related to the
ปริญญาพยาบาลบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร. participation in Public sector Management
Srisa-at, Boonchom. (2002). *Introduction to Quality Award (PMQA) of public health
Research. (7th ed.). Bangkok: Suweeriyasan. officer in the health region 6th. (In Thai)
(In Thai) วาสนา ตรีนตร (2563). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ
บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหาร
ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สุวิริยาสาน. จัดการภาครัฐ (PMQA) ของบุคลากรสาธารณสุข
Sa Kaeo Provincial Public Health Office. (2020). เขตสุขภาพที่ 6.
*Summary of results of civil service Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work.*
inspection and supervision in normal New York: John Willey & Sons.
cases, 2020. (In Thai)***