

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนา
ระบบบริหารงานคุณภาพโรงพยาบาลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดกระบี่

FACTOR INFLUENCING EMPLOYEE PARTICIPATION IN THE DEVELOPMENT OF
A QUALITY MANAGEMENT SYSTEM IN A PUBLIC HOSPITAL IN KRABI PROVINCE

ศุภานันท์ กาญจนะ

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาระบบบริหารงานคุณภาพของโรงพยาบาลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดกระบี่ โดยพิจารณาทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ลักษณะการจ้างงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน และรายได้ต่อเดือน ตลอดจนปัจจัยด้านการบริหาร เช่น ภาวะผู้นำ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการอบรมความรู้เกี่ยวกับระบบคุณภาพโรงพยาบาล ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดกระบี่ จำนวน 150 คน และดำเนินการใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ Convenience sampling วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และการทดสอบสมมติฐานทางสถิติ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลบางประการมีอิทธิพลต่อระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาระบบบริหารงานคุณภาพ โดยเฉพาะปัจจัยด้านอายุ ลักษณะการจ้างงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ขณะที่ปัจจัยด้านการบริหาร เช่น ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาระบบบริหารงานคุณภาพ

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วม, แรงจูงใจ, ภาวะผู้นำ, ระบบบริหารงานคุณภาพ, โรงพยาบาลภาครัฐ

¹ นักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง: Master student, Faculty of Business Administration Ramkhamhaeng University; Email: 6524103012@ruemail.ru.ac.th

บทนำ

การพัฒนาระบบบริหารงานคุณภาพในโรงพยาบาลเป็นกระบวนการสำคัญที่มีเป้าหมายหลักในการยกระดับการให้บริการสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐาน และมีความปลอดภัย เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน โดยมีกรอบนโยบายทางกฎหมายและตัวชี้วัดที่ชัดเจนเป็นแนวทางในการดำเนินงาน อาทิ มาตรา ๕๕ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ที่กำหนดให้รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพ และพระราชบัญญัติสถานพยาบาล พ.ศ. ๒๕๔๑ ที่บังคับให้สถานพยาบาลพัฒนาคุณภาพการบริการ นอกจากนี้ พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๐ และธรรมนูญว่าด้วยระบบสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้กำหนดเป้าหมายการบริการสาธารณสุขและควบคุมคุณภาพของหน่วยบริการสาธารณสุขทุกระดับให้มีมาตรฐานและความปลอดภัย เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชน

กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดให้โรงพยาบาลในสังกัดทุกแห่งต้องผ่านการประเมินคุณภาพและรับรองมาตรฐาน HA (Hospital Accreditation) ชั้น 3 ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล โดยมีสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) เป็นหน่วยงานที่กำหนดมาตรฐานและรับรองคุณภาพการให้บริการของโรงพยาบาล เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการด้านสาธารณสุขที่มีคุณภาพมาตรฐานและความปลอดภัย

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าโรงพยาบาลหลายแห่งจะผ่านการรับรองมาตรฐาน HA ชั้น 3 แล้ว การพัฒนาระบบบริหารงานคุณภาพยังคงต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นและสอดคล้องกับนโยบายระดับชาติ การสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องได้รับการสนับสนุนและพัฒนา เนื่องจากยังคงมีอุปสรรคต่างๆ เช่น แรงจูงใจที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล ภาระงานที่หนัก และข้อจำกัดด้านทรัพยากร ดังนั้น การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาระบบบริหารงานคุณภาพจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อระบุแนวทางที่ช่วยเพิ่มระดับการมีส่วนร่วม และพัฒนาระบบบริหารงานคุณภาพให้มีความยั่งยืน ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับมาตรฐานการบริการและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาโรงพยาบาลต่อไป

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาระบบบริหารงานคุณภาพโรงพยาบาลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดกระบี่
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาระบบบริหารงานคุณภาพโรงพยาบาลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดกระบี่
3. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาระบบบริหารงานคุณภาพโรงพยาบาลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดกระบี่

สมมติฐานของงานวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาระบบบริหารงานคุณภาพโรงพยาบาลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดกระบี่
2. ปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำ การจูงใจในการปฏิบัติงาน และการอบรม/ความรู้ด้านระบบคุณภาพโรงพยาบาล ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในการพัฒนาระบบบริหารงานคุณภาพโรงพยาบาลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดกระบี่

ขอบเขตของงานวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ตัวแปรต้น (independent variable) ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ลักษณะการจ้างงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน และรายได้ต่อเดือน

1.2 ปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำ การจูงใจในการปฏิบัติงาน และการอบรม/ความรู้ด้านระบบคุณภาพโรงพยาบาล

2. ตัวแปรตาม (dependent variable) คือ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (Implementation) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) และการมีส่วนร่วมในการประเมิน (Evaluation)

ขอบเขตประชากร

ทำการศึกษาข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดกระบี่ จำนวน 246 คน โดยกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนแน่นอน จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Krejcie Morgan กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% คำนวณพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ได้มีจำนวน 150 คน เพื่อการวิเคราะห์และประมวลผล

ขอบเขตระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ อยู่ในช่วงระหว่างเดือนกรกฎาคม 2567 – พฤศจิกายน 2567

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลประชากรศาสตร์ เปรียบเสมือนเข็มทิศสำคัญที่ชี้แนวทางวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย คาดการณ์ความต้องการ และเข้าใจพฤติกรรมการแสดงออกที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ การศึกษา อาชีพ รายได้ สถานภาพการสมรส อ้างถึงใน ปณิศา มีจินดา (2553) และ Mandala Team (2024) รวมทั้งลักษณะงาน สถานภาพการจ้างงาน ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน อายุงานใน

องค์กรหรือหน่วยงานในปัจจุบัน เพื่อประเมินสถานการณ์คุณภาพชีวิต ความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพัน ต่อกิจกรรมของคนทำงาน (ในองค์กร) อ้างถึงใน ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ(2565)

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร

ภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นความสามารถของบุคคลในการชี้นำ โน้มน้าว และบริหารจัดการกลุ่มบุคคลหรือองค์กรให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยทักษะด้านการสื่อสาร การตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจ และความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น ภาวะผู้นำไม่เพียงเป็นคุณลักษณะหรือความสามารถของผู้นำเท่านั้น แต่ยังเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่ต้องอาศัยจริยธรรมและความร่วมมือ เพื่อลดการใช้การบังคับหรือพฤติกรรมที่ผิดจรรยาบรรณ ทฤษฎีภาวะผู้นำที่สำคัญ ได้แก่

1. ทฤษฎีตาข่ายการจัดการ (The Managerial Grid) ของ Blake และ Mouton (1964) ซึ่งแบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 มิติ คือ การมุ่งเน้นการผลิตและการมุ่งเน้นคน โดยมีรูปแบบการจัดการ 5 แบบ ได้แก่

แบบ 1,1: การจัดการแบบปล่อยตามสบาย

แบบ 9,9: การจัดการแบบเน้นการทำงานเป็นทีม

แบบ 1,9: การจัดการที่เน้นการสมาคม

แบบ 9,1: การจัดการแบบเน้นอำนาจและการเชื่อฟัง

แบบ 5,5: การจัดการแบบพบกันครึ่งทาง

2. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor (1960) ซึ่งแบ่งการบริหารออกเป็น 2 แบบ คือ ทฤษฎี X ที่เชื่อว่ามนุษย์ไม่ชอบทำงานและต้องควบคุม และทฤษฎี Y ที่เชื่อว่ามนุษย์มีความรับผิดชอบและมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ของ Blanchard และ Hersey ซึ่งเน้นการปรับพฤติกรรมผู้นำให้สอดคล้องกับสถานการณ์ โดยแบ่งผู้นำออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ ผู้นำที่มอบหมายงาน (Delegating) ผู้นำที่สนับสนุนและมีส่วนร่วม (Participating) ผู้นำที่ขายความคิด (Selling) และผู้นำที่สั่งให้ทำ (Telling)

สรุปได้ว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยทักษะและความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และผู้ตาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน

การจูงใจในการปฏิบัติงาน

การจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการหรือวิธีการที่มุ่งกระตุ้นหรือสร้างแรงผลักดันให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลแสดงพฤติกรรมหรือดำเนินการใด ๆ อย่างเต็มใจ โดยอาศัยปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจทั้งจากภายใน (เช่น ความต้องการส่วนบุคคล) และจากภายนอก (เช่น รางวัลหรือแรงกดดัน) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ อ้างถึงใน ชนิตา คุณทองคำ

(2564), บุรินทร์วรวิทย์ พ่วนอ้อย (2022), พัทธรินทร์ กลายสุวรรณ (2560), เสก ศรีสำราญ (2561), ฌริศรา เวทยานนท์ (2566)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ระบุว่า มีปัจจัยสองประการที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) และองค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors) องค์ประกอบจูงใจเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรงและเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ในขณะที่องค์ประกอบค้ำจุนช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง เช่น นโยบาย และการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ค่าจ้าง สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน สถานะของอาชีพ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และชีวิตส่วนตัว

การจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน โดยอาศัยทั้งแรงจูงใจภายในและภายนอกเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเท

แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมถูกนิยามโดย John M. Cohen และ Norman T. Uphoff (1980) ไว้ 4 มิติหลัก ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งครอบคลุมการริเริ่ม การดำเนินการ และการตัดสินใจปฏิบัติการ 2) การมีส่วนร่วมในการนำไปปฏิบัติ โดยการสนับสนุนทรัพยากรและการประสานงาน 3) การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ ทั้งทางวัตถุ สังคม และส่วนบุคคล และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ซึ่งรวมถึงการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของโครงการ ตั้งแต่การวางแผนจนถึงการประเมินผลและบำรุงรักษา

การมีส่วนร่วมของบุคลากรคือกระบวนการที่บุคคลในองค์กรมีบทบาทในการดำเนินงานผ่านการรับรู้ข้อมูล การแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การปฏิบัติงาน และการติดตามประเมินผล อ้างถึงใน ธัญมน กำแสง (2558) การมีส่วนร่วมยังรวมถึงการเข้ารับการอบรม การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การแสดงความคิดเห็น และการแก้ไขปัญหาในองค์กร อ้างถึงใน พรศิริ รมเย็น (2564) รวมถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วม ที่เป็นการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบจากผู้บริหารไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ขององค์กร พร้อมทั้งร่วมดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายอย่างเต็มที่ อ้างถึงใน นิภา อินทวงค์ (2548)

โดยสรุป การมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการที่กลุ่มบุคคลที่มีจุดมุ่งหมายร่วมกันเข้ามามีบทบาทในทุกขั้นตอนของการทำงาน ตั้งแต่การตัดสินใจ การปฏิบัติ การได้รับผลประโยชน์ และการประเมินผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

สาระสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานคุณภาพโรงพยาบาล

การพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลในประเทศไทยเริ่มต้นตั้งแต่ปี 2527 โดยมีการริเริ่มโครงการประเมินขีดความสามารถของโรงพยาบาลตามแนวคิด Hospital Accreditation ต่อมาในปี 2539 ได้มีการพัฒนามาตรฐานโรงพยาบาลฉบับกาญจนาภิเษก และนำไปทดลองใช้ในโรงพยาบาลจำนวนหนึ่ง จนนำไปสู่โครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (HA) ในปี 2540 โดยมีแรงจูงใจจาก 3 กระแสหลัก ได้แก่ 1) การมี พรบ.ประกันสังคม 2) การนำแนวคิด TQM จากสหรัฐอเมริกา และ 3) ความสนใจของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขในการสร้างกลไกคุณภาพ จนในปี 2542 ได้มีการจัดตั้งสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล และในปี 2545 ได้มีการจัดทำแนวทาง "บันไดสามขั้นสู่ HA" เมื่อปี 2552 ได้มีการจัดตั้งเป็น "สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์กรมหาชน)" เป็นหน่วยงานที่มาตรฐานและให้การรับรององค์กรที่ผ่านการประเมินตามมาตรฐาน

การรับรองคุณภาพโรงพยาบาลตามมาตรฐาน HA เป็นกลไกกระตุ้นการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล โดยมีกระบวนการหลัก 3 ขั้นตอน ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพ การประเมินคุณภาพ และการรับรองคุณภาพ โดยการพัฒนาคุณภาพมุ่งเน้นการบริหารความเสี่ยง การประกันคุณภาพ และการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ในด้านการประเมินคุณภาพประกอบด้วยการประเมินตนเองและการประเมินโดยผู้ประเมินภายนอก ซึ่งมีทั้งการประเมินความพร้อม การประเมินเพื่อพิจารณารับรอง และการประเมินหลังการรับรอง ส่วนการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลมีเป้าหมายเพื่อกระตุ้นการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง สร้างความรับผิดชอบต่อสังคม และให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้บริโภค ทั้งนี้การรับรองคุณภาพขั้นก้าวหน้า (A-HA) ยังถูกกำหนดให้เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดของกระทรวงสาธารณสุขด้วย

การรับรองคุณภาพโรงพยาบาล จึงเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคุณภาพบริการของหน่วยบริการสุขภาพในประเทศไทย เพื่อให้เกิดความปลอดภัยและคุณภาพในการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้นำ แรงจูงใจ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาคุณภาพ และปัจจัยด้านองค์กร เช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และกระบวนการบริหาร อ้างถึงใน จิราณี สายสนั่น ณ อุษยา (2556) และ จิฐารศม์ ชัยบรรจงวัฒน์ (2567) นอกจากนี้ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เช่น บทบาทหน้าที่ และตำแหน่งงานมีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพ อ้างถึงใน พิภรณ์ พลโคต (2563) เพชรศิริ พรภักศิริ (2563) และ วิชาฎา อยู่ดวง และยุวดี วิทย์พันธ์ (2560)

สรุปได้ว่า การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ทั้งในระดับบุคคลและองค์กร โดยเฉพาะการสร้างแรงจูงใจและการสนับสนุนจากผู้นำ เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 150 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ Convenience sampling เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มเฉพาะเจาะจง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics)
2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) ใช้สถิติ T-Test สถิติ One-Way ANOVA และใช้สถิติ Multiple Regression

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยที่เป็นเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดกระบี่ จำนวนทั้งสิ้น 150 คน ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 85.3 มีอายุระหว่าง 25 – 34 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 มีสถานภาพการสมรส จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 49.3 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 66.0 เป็นบุคลากรวิชาชีพ จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 56.7 เป็นข้าราชการ จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 48.7 เป็นระดับปฏิบัติงาน จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 85.3 ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภาครัฐเป็นระยะเวลา 10 ปีขึ้นไป จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 59.4 และมีรายได้อยู่ระหว่าง 10,000 - 30,000 บาท จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหาร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับปัจจัยด้านการบริหารในระดับมาก โดยการมุ่งใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.04 รองลงมา คือ ภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยที่ 4.00 และการอบรมและความรู้ด้านระบบคุณภาพโรงพยาบาลมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 3.93

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบบริหารงานคุณภาพโรงพยาบาล พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับการมีส่วนร่วมด้านการปฏิบัติการมากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย 4.03 รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ที่ค่าเฉลี่ย 3.89 3.82 และ 3.76 ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาระบบบริหารงานคุณภาพโรงพยาบาลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดกระบี่

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ที่ปฏิบัติ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และรายได้ต่อเดือน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาระบบบริหารงานคุณภาพโรงพยาบาลภาครัฐทุกด้าน

1.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านลักษณะการจ้างงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในหน่วยงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาระบบบริหารงานคุณภาพโรงพยาบาลภาครัฐ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

1.3 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ลักษณะการจ้างงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในหน่วยงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาระบบบริหารงานคุณภาพโรงพยาบาลภาครัฐ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ

1.4 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ และลักษณะการจ้างงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาระบบบริหารงานคุณภาพโรงพยาบาลภาครัฐ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในหน่วยงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาระบบบริหารงานคุณภาพโรงพยาบาลภาครัฐ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

1.5 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านลักษณะการจ้างงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาระบบบริหารงานคุณภาพโรงพยาบาลภาครัฐ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมิน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในหน่วยงาน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำ การจูงใจ ในการปฏิบัติงาน และการอบรม/ความรู้ด้านระบบคุณภาพโรงพยาบาล ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในการพัฒนาระบบบริหารงานคุณภาพโรงพยาบาลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดกระบี่

2.1 ปัจจัยด้านการบริหาร ด้านภาวะผู้นำ และการอบรม/ความรู้ด้านระบบคุณภาพโรงพยาบาล มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาระบบบริหารงานคุณภาพโรงพยาบาลภาครัฐ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และปัจจัยด้านการบริหาร ด้านการจูงใจในการปฏิบัติงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาระบบบริหารงานคุณภาพโรงพยาบาลภาครัฐ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2.2 ปัจจัยด้านการบริหาร ด้านการอบรม/ความรู้ด้านระบบคุณภาพโรงพยาบาล มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาระบบบริหารงานคุณภาพโรงพยาบาลภาครัฐ การมีส่วนร่วมด้านการปฏิบัติการ ส่วนปัจจัยด้านการบริหาร ด้านการจูงใจในการปฏิบัติงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาระบบบริหารงานคุณภาพโรงพยาบาลภาครัฐ ด้านการมีส่วนร่วมด้านการปฏิบัติการ ในขณะที่ปัจจัยด้านการบริหาร ด้านภาวะผู้นำ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาระบบบริหารงานคุณภาพโรงพยาบาลภาครัฐ ด้านการมีส่วนร่วมด้านการปฏิบัติการ

2.3 ปัจจัยด้านการบริหารทุกด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาระบบบริหารงานคุณภาพโรงพยาบาลภาครัฐ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

2.4 ปัจจัยด้านการบริหาร ด้านการจูงใจในการและการอบรม/ความรู้ด้านระบบคุณภาพโรงพยาบาล มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาระบบบริหารงานคุณภาพโรงพยาบาลภาครัฐ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมิน ส่วนปัจจัยด้านการบริหาร ด้านภาวะผู้นำ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาระบบบริหารงานคุณภาพโรงพยาบาลภาครัฐ ด้านการมีส่วนร่วมด้านการมีส่วนร่วมในการประเมิน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบบริหารงานคุณภาพโรงพยาบาลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดกระบี่ สามารถนำมาอภิปรายตามผลเชิงพรรณนา ได้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาระบบบริหารงานคุณภาพโรงพยาบาลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดกระบี่ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลบางด้านมีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาระบบบริหารงานคุณภาพโรงพยาบาล โดยเฉพาะด้านอายุ ลักษณะการจ้างงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราณีย์ สายสนั่น ณ อยุธยา (2556) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุและระยะเวลาการทำงาน มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร นอกจากนี้ จิราธิ์ชัย ชัยบรรจงวัฒน์ (2567) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ตำแหน่งงานและลักษณะการจ้างงาน มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัย พบว่าอายุมีผลต่อการมีส่วนร่วมด้านการปฏิบัติการ และการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ โดยกลุ่มอายุที่น้อยกว่า 25 ปี มีการมีส่วนร่วมสูงกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ ที่อาจสะท้อนให้เห็นถึงความกระตือรือร้น ความต้องการในการแสดงศักยภาพ และความพร้อมในการเรียนรู้ของบุคลากรวัยแรกเข้าทำงาน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะการจ้างงานมีผลต่อการมีส่วนร่วมในทุกด้าน โดยเฉพาะกลุ่มลูกจ้างที่มีการมีส่วนร่วมสูงกว่ากลุ่มข้าราชการ และพนักงาน ที่สะท้อนถึงความต้องการในการพัฒนาตนเอง และความต้องการในการได้รับผลประโยชน์จากการทำงาน และปัจจัยด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงานมีผลต่อการมีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจและการปฏิบัติการ โดยกลุ่มที่ทำงานมาน้อยกว่า 1 ปี มีการมีส่วนร่วมสูงกว่ากลุ่มที่ทำงานมานานกว่า 10 ปี ที่สะท้อนถึงความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และปรับตัวของบุคลากรใหม่

2. วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาระบบบริหารงานคุณภาพโรงพยาบาลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดกระบี่ พบว่าปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำ การสนใจในการปฏิบัติงาน และการอบรม/ความรู้ด้านระบบคุณภาพโรงพยาบาล มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาระบบบริหารงานคุณภาพโรงพยาบาล โดยเฉพาะการอบรม/ความรู้ด้านระบบคุณภาพโรงพยาบาลมีผลกระทบสูงสุดต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร ได้สะท้อนให้เห็นว่าการให้ความรู้และฝึกอบรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล สอดคล้องกับงานวิจัยของเพชรศิริ พรภักดิ์ศิริ (2563) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลของทิมสหวิชาชีพ พบว่าปัจจัยด้านการบริหาร เช่น การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจ มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร นอกจากนี้ วิชาฎา อยู่ดวง และยุวดี วิทย์พันธ์ (2560) ยังพบว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล จากการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ Blanchard & Hersey ที่เห็นว่าผู้นำควรปรับวิธีการจัดการให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ในด้านการสนใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อการมีส่วนร่วมในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการปฏิบัติการและการประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ที่เห็นว่าปัจจัยจูงใจ เช่น ความสำเร็จในการทำงานและการได้รับการยอมรับ มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และในด้านการอบรมและความรู้ด้านระบบคุณภาพโรงพยาบาลมีผลต่อการมีส่วนร่วมในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการตัดสินใจและการประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิทภรณ์ พลโคต (2563) ที่พบว่าการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความรู้และความเข้าใจในระบบคุณภาพ

3. วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาระบบบริหารงานคุณภาพโรงพยาบาลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดกระบี่ พบว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาระบบบริหารงานคุณภาพโรงพยาบาลอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการปฏิบัติการและการประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญมน ก่ำแสง (2558) ที่เน้นว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพงาน และพรศิริ ร่มเย็น (2564) ที่พบว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจและการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร

ดังนั้น ปัจจัยส่วนบุคคล โดยเฉพาะด้านอายุ ลักษณะการจ้างงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน และปัจจัยด้านการบริหารส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาระบบบริหารงานคุณภาพโรงพยาบาลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดกระบี่ สอดคล้องตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบบริหารงานคุณภาพโรงพยาบาลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดกระบี่ ชี้ให้เห็นว่าทั้งปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการบริหารมีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาระบบบริหารงานคุณภาพโรงพยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอดีต โดยเฉพาะในด้านภาวะผู้นำ การสนใจในการปฏิบัติงาน และการอบรม/ความรู้ด้านระบบคุณภาพโรงพยาบาล ซึ่งควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของระบบบริหารงานคุณภาพในโรงพยาบาลภาครัฐดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาภาวะผู้นำ ที่ควรส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำในองค์กร โดยเฉพาะการฝึกอบรมทักษะการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร เพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการประเมินผล
2. การสร้างแรงจูงใจ ที่ควรมีการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรผ่านการให้รางวัลและการยอมรับผลงาน เพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและการพัฒนาคุณภาพ
3. การอบรมและพัฒนาความรู้ด้านระบบคุณภาพโรงพยาบาล โดยควรจัดอบรมส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาความรู้ด้านระบบคุณภาพโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจและสามารถนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาระบบบริหารงานคุณภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร วัฒนธรรมองค์กร เทคโนโลยีและนวัตกรรม เนื่องปัจจัยเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งอาจส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาระบบบริหารงานคุณภาพ หรืออาจศึกษาผลกระทบของการมีส่วนร่วมต่อประสิทธิภาพขององค์กร เช่น การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจของผู้รับบริการ และผลลัพธ์ทางการเงินขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถวางแผนและดำเนินการเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน, สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2566). *รายละเอียดตัวชี้วัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1*. กระทรวงสาธารณสุข.
- คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560*. สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.

- จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และสุรศักดิ์ อุดมเมืองเพีย. (2563) แรงจูงใจในการทำงาน : ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์ ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2563. สืบค้นจาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/240213/164267>
- จิราณี สายสนั่น ณ อยู่ธยา (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร. วารสารพยาบาล ปีที่๖๒ ฉบับที่๔ ตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๕๖. สืบค้นจาก <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/TJN/article/view/47111/39036>
- จิราธิรม์ ชัยบรรจงวัฒน์ (2567). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดศรีสะเกษ. (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. สืบค้นจาก <https://ir.stou.ac.th/bitstream/123456789/13782/1/2635001296.pdf>
- ณริศรา เวทยานนท์. (2566) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในจังหวัดกาญจนบุรี. (สารนิพนธ์). มหาวิทยาลัยมหิดล. สืบค้นจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/5327>
- ธัญมน กำแสง. (2558). การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานมาตรฐานในสถานะผลงานที่คณพิการ. (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้นจาก https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:90088
- นิภา อินทวงค์ (2548). การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 1. (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง. สืบค้นจาก <https://dric.nrct.go.th/index.php?/Search/SearchDetail/167725>
- เนตรพัฒนา ยาวีราช (2565). การจัดการสมัยใหม่และการจัดการนวัตกรรม (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: ทริปเพิล กรุ๊ป.
- บุรินทร์กรวิทย์ พ่วนอยู่ และคณะ. (2022) แรงจูงใจในการทำงานในยุคปกติใหม่. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร ปีที่5 ฉบับที่ 4 ตุลาคม-ธันวาคม 2565. 227-242. สืบค้นจาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/tmd/article/download/259705/175672>
- ปณิศา มีจินดา (2553). พฤติกรรมผู้บริโภค (Consumer Behavior). กรุงเทพฯ: บริษัทธรรมสาร จำกัด.
- พรศิริ รมเย็น (2564). แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด สยามลักกี้อินเตอร์เทรดดิ้ง. (งานนิพนธ์). มหาวิทยาลัยบูรพา. สืบค้นจาก https://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/62710005.pdf
- พิภรณ์ พลโคต (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมกับการพัฒนาคุณภาพบริการโรงพยาบาลของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคาย.

- วารสารวิชาการสาธารณสุขชุมชน ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 มกราคม – มีนาคม 2563. สืบค้นจาก <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/ajcph/article/view/247331>
- เพชรศิริ พรภักดิ์ศิริ (2563). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลของทีมนสหวิชาชีพในโรงพยาบาลวังวิเศษ จังหวัดตรัง. วารสารสุขภาพและสิ่งแวดล้อมศึกษา ปีที่ 5 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม – กันยายน 2563. สืบค้นจาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/hej/article/view/252864>
- วรวิรัช งามละม่อม (2558). แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์. สืบค้นจาก https://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_11.html
- วิชาภา อยู่ดวง (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรใน การพัฒนาเพื่อรับรองคุณภาพ โรงพยาบาลมะเร็งสุราษฎร์ธานี. วารสารโรคมะเร็ง ปีที่ 37 ฉบับที่ 1 มกราคม-มีนาคม 2560. สืบค้นจาก <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/TCJ/article/download/243019/165110/846123>
- ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2565). รายงานการสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข ความผูกพันองค์กรของคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ พ.ศ. 2564. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม.มหาวิทยาลัยมหิดล. สืบค้นจาก https://ipsr.mahidol.ac.th/post_research/%E0%B8%A3%E0%B8%B2%E0%B8%A2%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%AA%E0%B8%B3%E0%B8%A3%E0%B8%A7%E0%B8%88%E0%B8%84%E0%B8%B8%E0%B8%93%E0%B8%A0%E0%B8%B2%E0%B8%9E%E0%B8%8A%E0%B8%B5-3/
- เศก ศรีสำราญ. (2561) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ฉัตรกรรป จำกัด. (ค้นคว้าอิสระ). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. สืบค้นจาก <https://ir.stou.ac.th/handle/123456789/11909>
- สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน). <https://www.ha.or.th/TH/Home/%E0%B8%AB%E0%B8%99%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%AB%E0%B8%A5%E0%B8%B1%E0%B8%81> สืบค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2567
- สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ. (2566). ธรรมนูญว่าด้วยระบบสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2565. สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ.
- สุพจน์ ประไพเพชร และคณะ (2566). ภาวะผู้นำ: แนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบ *Leadership: Concepts, Theories, and Elements*. วารสารเศรษฐศาสตร์ปัญญา ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 (มกราคม-กุมภาพันธ์ 2566) หน้า 59-73. สืบค้นจาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/IEJ/article/download/263131/176424/1004471>

Mandala Team (2024). ทำความเข้าใจคอนเซ็ปต์ *Demographic* เครื่องมือสำคัญทางการตลาด.
สืบค้นจาก <https://blog.mandalasystem.com/th/demographic>.