

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากร  
โรงพยาบาลบางจาก จังหวัดสมุทรปราการ

Factors Relating to Participation in the Development and Hospital Accreditation of Personnel in  
Bangchak Hospital, Samutprakan Province

อโนทัย พลิตนนท์เกียรติ<sup>1</sup>

[Palitnonkert@hotmail.com](mailto:Palitnonkert@hotmail.com)

ทิพย์รัตน์ แก้วศรี<sup>1</sup>

[Mai\\_thipyarat@hotmail.com](mailto:Mai_thipyarat@hotmail.com)

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและด้านการบริหารที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในโรงพยาบาลบางจาก จำนวน 155 คน สุ่มตัวอย่างโดยการแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย เท่ากับ 0.93, 0.93, 0.90 และ 0.93 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติไคสแควร์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน จากการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากร โรงพยาบาลบางจาก อยู่ในระดับปานกลาง ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ส่วนการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

<sup>1</sup> คณะสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม รับรองคุณภาพโรงพยาบาล

### Abstract

The purposes of this descriptive research were to study personal factor and management factor relating to participation in the development and hospital accreditation of the personnel. The samples of this research were 155 personnel obtained by stratified random sampling technique. The instrument was a questionnaire which was verified for its content validity, and reliability processes revealed that it was reliable: Cronbach's alpha 0.93, 0.93, 0.90 and 0.93 for each variable. Data were analyzed using the frequency, percentage, standard deviation, Chi Square and Pearson's correlation coefficient. The results of the study showed that personnel participation in the development and hospital accreditation of Bangchak hospital was at a moderate level. Educational background, length of work, and position were related to the involvement in the development and hospital accreditation at the 0.05 level of significance. Job motivation was positively correlated at a moderate level. Transformational leadership was positively correlated at a low level. Support from the organization was positively correlated with the involvement in the development and hospital accreditation at a moderate level with a statistical significance level of 0.05.

**Keywords:** Participation, Hospital Accreditation

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หัวใจหลักของกระบวนการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลตามมาตรฐาน HA คือการพัฒนาคุณภาพ ซึ่งจะเอื้อประโยชน์ให้ประชาชนได้รับการรักษาพยาบาล การบริการที่ปลอดภัย ประชาชนหรือผู้ป่วยได้รับการพิทักษ์สิทธิผู้ป่วยและศักดิ์ศรีของความเป็นคนมากขึ้นภายใต้การรักษาแบบองค์รวมที่ดูแลทั้งทางด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ (สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล, 2555) เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ รวมถึงมีการทำงานเป็นทีม บทบาทของบุคลากรในโรงพยาบาลจึงเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อการดูแลที่มีคุณภาพ และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องเป็นหัวใจสำคัญของการบริการทางการแพทย์ เป็นแนวทางที่สร้างประโยชน์ต่อวงการแพทย์และสาธารณสุขของไทย ในสภาวะการแข่งขันของระบบบริการสุขภาพ และความคาดหวังต่อคุณภาพและความปลอดภัยของบริการสุขภาพที่เพิ่มขึ้น ทำให้ผู้ให้บริการให้ความสำคัญกับระบบและกระบวนการการทำงานมากขึ้น เพื่อให้บริการที่ดีแก่ผู้ป่วยและญาติ จึงนำมาสู่การพัฒนาระดับของมาตรฐานการรักษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพในปัจจุบัน โรงพยาบาลจึงต่างแข่งขันกันเพื่อยกระดับคุณภาพการบริการให้ได้ตามมาตรฐานเพื่อการรับรองคุณภาพ ผู้ป่วยสามารถได้รับบริการที่มีคุณภาพ ไม่เสี่ยงต่อการดูแลรักษาที่ไม่ได้มาตรฐาน (สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล, 2555)

แผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ ปี 2555 - 2559 ของกระทรวงสาธารณสุข จึงมีการกำหนดทิศทางการพัฒนาและออกแบบระบบบริการสุขภาพในส่วนภูมิภาคทั้งประเด็นการเสริมสร้างศักยภาพหรือขีดความสามารถของสถานบริการสุขภาพ และการสร้างเครือข่ายของระบบบริการ โดยการจัดให้มีระบบบริการสุขภาพที่ครอบคลุมทั้งการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพ โดยมุ่งหวังให้บริการแต่ละระดับมีบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกัน ตลอดจนเป็นระบบบริการสุขภาพที่มีศักยภาพรองรับปัญหาทางการแพทย์และสาธารณสุขที่มีความซับซ้อน (สถาพร รัตนวารีวงษ์, 2556, น. 1) โรงพยาบาลซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบบริการสุขภาพที่มีความพร้อมในด้านกำลังคน เครื่องมือและเทคโนโลยี ขณะเดียวกันการบริการที่ซับซ้อนประกอบกับวัฒนธรรมที่แตกต่างกันของแต่ละองค์กรอาจก่อให้เกิดปัญหาที่ไม่สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของสังคมได้ การปรับเปลี่ยนอย่างเป็นระบบและมีทิศทางชัดเจน จึงมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง กระทรวงสาธารณสุขจึงได้มีการนำแนวคิดการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลมาใช้ในการปรับปรุงการบริหารงานโรงพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อพัฒนาคุณภาพระบบบริการด้านการรักษาพยาบาลให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการ (สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล องค์การมหาชน, 2556) การบริหารคุณภาพโดยรวมมีความหมายเป็นพลวัต มีพัฒนาการเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่สมาชิกทุกคนต่างให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการพัฒนาการดำเนินงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งที่จะตอบสนองความต้องการและสร้างความพอใจให้แก่ลูกค้า ซึ่งจะสร้างโอกาสทางธุรกิจความได้เปรียบในการแข่งขันและพัฒนาการที่ยั่งยืนขององค์กร (เศกสิน ศรีวัฒนา นุกุลกิจ, 2553)

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการพัฒนาคุณภาพจะนำมาซึ่งสุขภาวะของผู้รับบริการ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจซึ่งจะทำให้เกิดผลดีต่อผู้ใช้บริการ ผู้ให้บริการควรเป็นผู้ที่เห็นคุณค่าของการพัฒนาคุณภาพและสร้างสรรค์การพัฒนาด้วยความเข้าใจในบทบาทหน้าที่รวมถึงหลักการพัฒนาที่ถูกต้อง

โรงพยาบาลบางจากเป็นโรงพยาบาลชุมชน (Community Hospital) ขนาด 60 เตียงได้เริ่มดำเนินการพัฒนาคุณภาพ HA ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 จนถึงปัจจุบันและยังคงมุ่งมั่นที่จะพัฒนาต่อไป ในระยะเวลาที่ผ่านมา โรงพยาบาลบางจากประสบความสำเร็จผ่านการประเมินในขั้นที่ 2 แม้จะประสบกับปัญหาในเรื่องของบุคลากรมีภาระงานมากทำให้ไม่มีเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ แต่โรงพยาบาลบางจากยังมุ่งมั่นที่จะพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การรับรองและผ่านการประเมินในขั้นที่ 3 (ศูนย์พัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลบางจาก, 2558)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น คณะผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรของโรงพยาบาลบางจากว่าอยู่ในระดับใด รวมทั้งศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในด้านต่างๆ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้นำมาใช้เป็นแนวทางให้กับศูนย์ประกันคุณภาพของโรงพยาบาลได้ประยุกต์ใช้ในการพัฒนาโรงพยาบาลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรในอนาคต

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรโรงพยาบาลบางจาก จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการบริหารมีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรโรงพยาบาลบางจาก จังหวัดสมุทรปราการ

### สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรโรงพยาบาลบางจาก จังหวัดสมุทรปราการ
2. ปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรโรงพยาบาลบางจาก จังหวัดสมุทรปราการ

### นิยามศัพท์

**การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล** หมายถึง การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของบุคลากรในกระบวนการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล วัดโดยใช้แบบสอบถามการมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ Cohen and Uphoff (1980) มี 4 ด้าน คือ 1.ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและเข้าร่วมดำเนินงานการพัฒนาในโรงพยาบาล หรือ ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์/พันธกิจ 2. ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ หมายถึง การที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพ โดยร่วมเป็นคณะกรรมการและกำหนดแนวทางเพื่อควบคุมและป้องกันปัจจัยเสี่ยงต่อผู้ใช้บริการ 3. ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ หมายถึง การที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลแล้วเกิดความพึงพอใจ มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เกิดความภาคภูมิใจ รู้สึกมีคุณค่า และ 4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน ซึ่งเป็นกระบวนการวิเคราะห์และสรุปผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

### ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร ในการวางแผนพัฒนาองค์กร ให้การสนับสนุนปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของโรงพยาบาลบางจาก

2. เพื่อให้ศูนย์พัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลบางจาก สามารถนำผลการวิจัยไปปรับปรุงเพื่อให้เกิดความร่วมมือของบุคลากรในการนำไปสู่การพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลต่อไป

3. เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนำไปประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน

### วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) และเชิงความสัมพันธ์ (Correlational research)

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรโรงพยาบาลบางจาก จังหวัดสมุทรปราการ

จำนวน 252 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบางจาก คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane(1973) ได้ 155 คน ประกอบด้วย กลุ่มรักษาพยาบาล จำนวน 116 คน และกลุ่มสนับสนุนบริการ จำนวน 39 คน การเลือกตัวอย่างจะใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) หลังจากนั้นจะเลือกตัวอย่างอีกครั้งจากการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายไม่หย่อนคืน

#### การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

1. ผู้วิจัยได้ส่งเอกสารการวิจัยเพื่อพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
2. ชี้แจงเรื่องการพิทักษ์สิทธิอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรและดำเนินการเก็บข้อมูลเฉพาะในกลุ่มตัวอย่างที่ยินยอมเข้าร่วมการวิจัยเท่านั้น
3. รักษาความลับและวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของแบบสอบถามตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย เท่ากับ 0.93, 0.93, 0.90 และ 0.93 ตามลำดับ

## ผลการวิจัยและอภิปรายผล

## ผลการวิจัย

## ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

จากการทำวิจัยบุคลากรในโรงพยาบาลบางจาก พบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองโรงพยาบาล  
ดังตาราง

ตารางที่ 1.1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรในโรงพยาบาลบางจาก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (n = 155)

| ปัจจัยส่วนบุคคล                     | จำนวน | ร้อยละ |
|-------------------------------------|-------|--------|
| <b>อายุ</b>                         |       |        |
| 18-25 ปี                            | 23    | 14.8   |
| 26-35 ปี                            | 60    | 38.7   |
| 36-49 ปี                            | 59    | 38.1   |
| 50 ปี ขึ้นไป                        | 13    | 8.4    |
| <b>ระดับการศึกษา</b>                |       |        |
| มัธยมศึกษาปีที่ 3                   | 12    | 7.7    |
| มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือ เทียบเท่า    | 36    | 23.2   |
| อนุปริญญาหรือ ปวส.                  | 18    | 11.6   |
| ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า              | 74    | 47.7   |
| สูงกว่าปริญญาตรี ระบุ เช่น ปริญญาโท | 15    | 9.7    |
| <b>ระยะเวลาปฏิบัติงาน</b>           |       |        |
| 1-5 ปี                              | 70    | 45.2   |
| 6-10 ปี                             | 37    | 23.9   |
| 11-15 ปี                            | 19    | 12.3   |
| 16-20 ปี                            | 9     | 5.8    |
| 21 ปีขึ้นไป                         | 20    | 12.9   |

จากตาราง 1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลสรุปได้ดังนี้ อายุ พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาล  
บางจาก จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.7 ระดับการศึกษา พบว่า ส่วน  
ใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 47.7 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่มี  
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.2 ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติพบว่า ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในกลุ่มการ  
รักษาพยาบาลคิดเป็นร้อยละ 74.8 และกลุ่มการสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 25.2

ส่วนที่ 2 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบางจาก จังหวัดสมุทรปราการ

## 2.1 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล

ตารางที่ 1.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล โดยรวมและรายด้าน ( $n = 155$ )

| การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับการมีส่วนร่วม |
|-------------------------------------------------|-----------|------|--------------------|
| ด้านการตัดสินใจ                                 | 3.26      | 0.96 | ปานกลาง            |
| ด้านการปฏิบัติ                                  | 3.21      | 0.99 | ปานกลาง            |
| ด้านผลประโยชน์                                  | 3.49      | 0.88 | มาก                |
| ด้านการประเมินผล                                | 3.13      | 0.98 | ปานกลาง            |
| รวม                                             | 3.32      | 0.89 | ปานกลาง            |

จากตาราง 1.2 ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลสรุปได้ดังนี้ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล พบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลบางจาก จังหวัดสมุทรปราการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.32$ , S.D. = 0.89) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านผลประโยชน์อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.49$ , S.D. = 0.88) ด้านการตัดสินใจ ด้านการปฏิบัติ และด้านการประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.26$ , S.D. = 0.96), ( $\bar{x} = 3.21$ , S.D. = 0.99) และ ( $\bar{x} = 3.13$ , S.D. = 0.98) ตามลำดับ

ตารางที่ 1.3 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้าน ( $n = 155$ )

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน      | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับความสัมพันธ์ |
|------------------------------|-----------|------|-------------------|
| ด้านความสำเร็จในการทำงาน     | 3.58      | 0.74 | มาก               |
| ด้านการยอมรับนับถือ          | 3.45      | 0.74 | มาก               |
| ด้านลักษณะงาน                | 3.77      | 0.78 | มาก               |
| ด้านความรับผิดชอบ            | 3.43      | 0.83 | ปานกลาง           |
| ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน | 3.57      | 0.84 | มาก               |
| รวม                          | 3.56      | 0.74 | มาก               |

ตารางที่ 1.3 (ต่อ)

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน        | □           | S.D.        | ระดับความสัมพันธ์ |
|--------------------------------|-------------|-------------|-------------------|
| <b>ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง</b> |             |             |                   |
| การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม         | 3.62        | 0.84        | มาก               |
| การสร้างแรงบันดาลใจ            | 3.23        | 0.95        | ปานกลาง           |
| การกระตุ้นทางปัญญา             | 3.45        | 0.89        | มาก               |
| การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล  | 3.41        | 0.81        | มาก               |
| <b>รวม</b>                     | <b>3.43</b> | <b>0.85</b> | <b>มาก</b>        |
| <b>การสนับสนุนองค์กร</b>       |             |             |                   |
| ด้านการปฏิบัติงาน              | 3.34        | 0.79        | ปานกลาง           |
| ด้านโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา   | 3.17        | 0.90        | ปานกลาง           |
| ด้านใส่ใจความเป็นอยู่ที่ดี     | 3.21        | 0.79        | ปานกลาง           |
| ด้านการเห็นคุณค่าของผลงาน      | 2.98        | 0.93        | ปานกลาง           |
| <b>รวม</b>                     | <b>3.24</b> | <b>0.80</b> | <b>ปานกลาง</b>    |

จากตาราง 1.3 ผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลบางจาก จังหวัดสมุทรปราการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.56$ , S.D. = 0.74) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน,ด้านการยอมรับนับถือ, ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.58$ , S.D. = 0.74), ( $\bar{x}=3.45$ , S.D. = 0.74), ( $\bar{x}=3.77$ , S.D. = 0.78) และ ( $\bar{x}=3.57$ , S.D. = 0.84) ตามลำดับ ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=3.43$ , S.D. = 0.83) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลบางจาก จังหวัดสมุทรปราการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.43$ , S.D. = 0.85) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม, ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.62$ , S.D. = 0.84), ( $\bar{x}=3.45$ , S.D. = 0.89) และ ( $\bar{x}=3.41$ , S.D. = 0.81) ตามลำดับ ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=3.23$ , S.D. = 0.95) การสนับสนุนจากองค์กร พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลบางจาก จังหวัดสมุทรปราการมีการสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=3.24$ , S.D. = 0.80) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงาน, ด้านโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา, ด้านความใส่ใจความเป็นอยู่ที่ดีและด้านการเห็นคุณค่า

ของผลงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.34$ , S.D. = 0.79), ( $\bar{X} = 3.17$ , S.D. = 0.90), ( $\bar{X} = 3.21$ , S.D. = 0.79) และ ( $\bar{X} = 2.98$ , S.D. = 0.93) ตามลำดับ

### ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากร โรงพยาบาลบางจาก จังหวัดสมุทรปราการ

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งในการปฏิบัติงานกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากร โรงพยาบาลบางจาก จังหวัดสมุทรปราการ

ตารางที่ 1.4 การทดสอบไคสแคว์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งในการปฏิบัติงานกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรโรงพยาบาลบางจาก จังหวัดสมุทรปราการ ( $n = 155$ )

| ปัจจัยส่วนบุคคล | การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและ<br>รับรองคุณภาพโรงพยาบาล<br>จำนวน (ร้อยละ) |              |             | $X^2$ | p-value | df |
|-----------------|-----------------------------------------------------------------------|--------------|-------------|-------|---------|----|
|                 | สูง                                                                   | ปานกลาง      | น้อย        |       |         |    |
| อายุ            |                                                                       |              |             | 7.634 | 0.106   | 4  |
| 18-25 ปี        | 4<br>(2.6)                                                            | 18<br>(11.6) | 1<br>(0.6)  |       |         |    |
| 26-35 ปี        | 12<br>(7.7)                                                           | 37<br>(23.9) | 11<br>(7.1) |       |         |    |
| 36 ปี ขึ้นไป    | 24<br>(15.5)                                                          | 41<br>(26.5) | 7<br>(4.5)  |       |         |    |
| ระดับการศึกษา   | 8                                                                     | 30           | 10          | 6.42  | 0.040*  |    |

| ปัจจัยส่วนบุคคล                                                                                          | การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและ<br>รับรองคุณภาพโรงพยาบาล<br>จำนวน (ร้อยละ) |                            |                         | X <sup>2</sup> | p-value       | df       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------------------|----------------|---------------|----------|
|                                                                                                          | สูง                                                                   | ปานกลาง                    | น้อย                    |                |               |          |
| มัธยมศึกษาปีที่ 3 / มัธยมศึกษาปีที่ 6<br>/ เทียบเท่า<br><br>อนุปริญญา / ปริญญาตรี / สูงกว่า<br>ปริญญาตรี | (5.2)<br><br>32<br>(20.6)                                             | (19.4)<br><br>66<br>(42.6) | (6.5)<br><br>9<br>(5.8) |                |               |          |
| ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน                                                                                  |                                                                       |                            |                         | <b>16.000</b>  | <b>0.002*</b> | <b>4</b> |
| 1-5 ปี                                                                                                   | 9<br>(5.8)                                                            | 47<br>(30.3)               | 14<br>(9.0)             |                |               |          |
| 6-10 ปี                                                                                                  | 12<br>(7.7)                                                           | 24<br>(15.5)               | 1<br>(0.6)              |                |               |          |
| 11 ปี ขึ้นไป                                                                                             | 19<br>(12.3)                                                          | 25<br>(16.1)               | 4<br>(2.6)              |                |               |          |
| ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน                                                                                   |                                                                       |                            |                         | <b>6.946</b>   | <b>0.031*</b> | <b>2</b> |
| กลุ่มการรักษาพยาบาล                                                                                      | 34<br>(21.9)                                                          | 65<br>(41.9)               | 17<br>(11.0)            |                |               |          |
| กลุ่มการสนับสนุน                                                                                         | 6<br>(3.9)                                                            | 31<br>(20.0)               | 2<br>(1.3)              |                |               |          |

\*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 1.4 ผลการวิเคราะห์ค่าไคสแคว์เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล พบว่า ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากร โรงพยาบาลบางจาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 ( $X^2 = 6.426$ ,  $X^2_{16.00}$  และ  $X^2 = 6.946$ ) ตามลำดับ ส่วนอายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากร โรงพยาบาลบางจาก

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากร โรงพยาบาลบางจาก จังหวัดสมุทรปราการ

ตารางที่ 1.5 ผลวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรโรงพยาบาลบางจาก จังหวัดสมุทรปราการ (n = 155)

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน      | การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล |         |                   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---------|-------------------|
|                              | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)                      | p-value | ระดับความสัมพันธ์ |
| ด้านความสำเร็จในการทำงาน     | 0.43                                            | 0.00*   | ต่ำ               |
| ด้านการยอมรับนับถือ          | 0.64                                            | 0.00*   | ปานกลาง           |
| ด้านลักษณะงาน                | 0.57                                            | 0.00*   | ปานกลาง           |
| ด้านความรับผิดชอบ            | 0.57                                            | 0.00*   | ปานกลาง           |
| ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน | 0.49                                            | 0.00*   | ต่ำ               |
| รวม                          | 0.66                                            | 0.00*   | ปานกลาง           |

\*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 1.5 ผลวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากร โรงพยาบาลบางจาก จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากร โรงพยาบาลบางจากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $r = 0.66$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการยอมรับนับถือ, ด้านลักษณะงานและด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากร โรงพยาบาลบางจาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $r = 0.64$ ,  $r = 0.57$  และ  $r = 0.57$  ตามลำดับ) ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากร โรงพยาบาลบางจาก จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $r = 0.49$  และ  $r = 0.43$ ) ตามลำดับ

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           |
| รวม                           | 0.50                                            | 0.00*   | ต่ำ               |

\* 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                            | 0.60                                            | 0.00*   | ปานกลาง           |

\*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 1.7 ผลวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของการสนับสนุนจากองค์กรกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรโรงพยาบาลบางจาก จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรโรงพยาบาลบางจาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $r=0.60$ ) 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 บุคลากรส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากบุคลากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มการรักษาพยาบาล ซึ่งสามารถนำทักษะในด้านต่างๆ จากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณภาพมาใช้ในการทำให้โรงพยาบาลเป็นที่ยอมรับจากผู้รับบริการได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ (นภกรณ อินต๊ะ, 2554) พบว่า การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับจิราณี สายสนั่น ณ อยุธยา, (2556) พบว่า การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง

### ข้อเสนอแนะ

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

### บรรณานุกรม

- กัญญวลัย ศรีสวัสดิ์พงษ์ และประจักษ์ บัวพันธ์. (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).
- จิราณี สายสนั่น ณ อยุธยา. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล) กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- เดือนใจ แสร์สินธุ์. (2556). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดศรีสะเกษ*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นภกรณ 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.jvnkp.net/ob/standard30715](http://www.jvnkp.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: มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- 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.