

บรรณานุกรม

- กฤษณ์ พงศ์พิรุฬห์, จิรุตม์ ศรีรัตนบัลล์, จีรพรรณ เลิศวงศ์สกุล และคณะ. (2549). ประเด็นการพัฒนาคูณภาพที่ควรศึกษาวิจัย: มุมมองของผู้ให้บริการ. วารสารวิชาการสาธารณสุข, 15(5), 711-721.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2543). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คิ่งน่านาวิทยา.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2541). กระบวนทัศน์วัฒนธรรมไทย: ต้นตอเศรษฐกิจถดถอย. กรุงเทพฯ: ชัคเชสมิเคียว.
- เกรียงศักดิ์ ลางกุลานนท์. (2552). การบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ ขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ขวัญราตรี ไชยแสง. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจกับการดำเนินงานของพยาบาลวิชาชีพในโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- คุณากร สุวรรณพันธ์. (2550). แรงจูงใจและการสนับสนุนองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จารุณี จันทร์ลอยนภา. (2546). เทคนิคการบริหารเวลาสไตล์ CEO. กรุงเทพฯ: สารสารมาร์เก็ตติ้ง.
- จิตรศิริ ชันเงิน. (2547). การศึกษาการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล: กรณีศึกษาโรงพยาบาลทั่วไป แห่งหนึ่ง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- จิตรา เตียสกุล. (2548). การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จินตนา ส่องแสงจันทร์. (2549). การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาเพื่อการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลท่าตะเียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- จิรุตม์ ศรีรัตนบัลล์. (2543). ประสิทธิภาพในระบบสุขภาพ. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- จุฬารักษ์ โสตะ. (2543). แนวคิด ทฤษฎี และกลยุทธ์การพัฒนาสุขภาพ. ขอนแก่น: ภาควิชาสุศึกษา คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เจลิยว นูร์กอดี และคณะ. (2545). ชุดวิชาการวิจัยชุมชน. นนทบุรี: สำนักมาตรฐานการศึกษา สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักมาตรฐานอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย.
- ชนกพร บัวสุข, ปราณี ทองคำ และสนั่น เพ็งเหมือน. (2548). การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลในโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. ว.สงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 11(1), 85-99.
- ชัยรัตน์ บูรณะวิวัฒน์. (2537). เทคนิคการบริหารเวลาสำหรับนักบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บัดเตอร์ฟลาย.
- ชูชัย สมितिไกร. (2544). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ฐาตุร เกษิต. (2551). การศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการบริการและบริหารการเงินการคลังโดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณรงค์ ฌ เชียงใหม่. (2545). การมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน. วารสารรัฐมิถ, 23(2-3), 1-7.

- ณัฐนิชา ธรรมสุนทร. (2552). แนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพบริการด้านการบริหารความเสี่ยง ความปลอดภัย และคุณภาพของโรงพยาบาล
 ธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาศาสตร์
 มหามบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐพล มีพรหม. (2551). แรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารงานแบบธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานี
 อนามัยในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาศาสตร์
 สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ดาวรุ่ง คอนสมจิตร. (2551). แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้าง
 สุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์.
 วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ตุลา มหาพสุชานนท์. (2547). หลักการจัดการจัดการบริหาร. กรุงเทพฯ: เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.
- ถวิลวดี บุรีกุล. (2548). การมีส่วนร่วม : แนวคิด ทฤษฎีและกระบวนการ. กรุงเทพฯ: สถาบัน
 พระปกเกล้า.
- ทองศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ. (2540). หลักการพัฒนาชุมชน. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทองหล่อ เฉลยไทย. (2545). หลักการบริหารงานสาธารณสุข. พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง.
 กรุงเทพฯ: สำเจริญพาณิชย์.
- เทพพนม เมืองแมน และสวีน สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:
 ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2536). องค์กรและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชนมณเชชนก เจริญสวัสดิ์. (2552). การพัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพ
 โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญา
 สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธีรพล ชนะสกุล. (2548). การมีส่วนร่วมของบุคลากรในโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพ
 โรงพยาบาล กรมศึกษาโรงพยาบาลสมิติเวช ศรีนครินทร์ กรุงเทพมหานคร.
 วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

- นงนุช หลอมประ โคน. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามการดำเนินกิจกรรมพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธาณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. (2547). การมีส่วนร่วม หลักการพื้นฐาน เทคนิค และกรณีตัวอย่าง. เชียงใหม่ : สิริลักษณ์การพิมพ์.
- นฤปวรรค์ พรหมมาวัย. (2553). แรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีอนามัย จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธาณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นวพร ศรีโอรุ. (2547). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพไปสู่การปฏิบัติในโรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธาณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นิตยา เพ็ญศิริณา. (2546). หน่วยที่ 5 การบริหารจัดการองค์การสาธาณสุข. เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารองค์การและทรัพยากรสาธาณสุข หน่วยที่ 1-5 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- นรินทร์ จงวุฒิเวศย์. (2550). แนวคิดแนวทางการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ: กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย.
- นุชจรินทร์ ลาภบุญเรือง. (2545). การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินโครงการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชนที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลจังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากุล. (2550). ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ. (2543). การวิจัย การวัดและประเมินผล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ศรีอนันต์.
- บุญเรียง ชูชัยแสงรัตน์ และคณะ. (2539). การพัฒนาของสถานีอนามัยในเขตพื้นที่ทั่วไปและพื้นที่เฉพาะ. กรุงเทพฯ: องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

- ปทุมพร อภัยจิตต์. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรสาธารณสุขในการ
ดำเนินงานพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาลนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ประจักษ์ บัวผัน. (2545). การพัฒนาคุณภาพบริการในหน่วยบริการสุขภาพขั้นพื้นฐาน.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- _____. (2551). ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน
โครงการเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัด
ขอนแก่น. ขอนแก่น: ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- _____. (2552). หลักการบริหารสาธารณสุข. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประทีป จันทรสิงห์. (2549). การมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อสนับสนุนการเป็นโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพ. ขอนแก่นเวชสาร, 30(3), 246-253.
- ประภัสสร เตชะประเสริฐวิทยา. (2549). ยุทธศาสตร์การพัฒนาและการวางแผนชุมชน
เกษตรกรรม. ขอนแก่น: ภาควิชาส่งเสริมการเกษตร คณะเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปราชญ์ กล้าผจญ. (2539). ศิลปะการบริหารเวลา. กรุงเทพฯ: เบลโลการพิมพ์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ. (2543). กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา.
กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- พชรพร ครองยุทธ. (2549). แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ
คณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์
ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. (2545). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- พรทิพย์ คำพอ และคณะ. (2544). บทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์การบริหารส่วน
ตำบลในการใช้การแพทย์แผนไทยเพื่อการดูแลสุขภาพของตนเองในชุมชน. ขอนแก่น:
ภาควิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- พรประไพ ไตรทิพย์. (2547). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ปริญญา
 สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เพ็ญจันทร์ เมศุลา. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ การสนับสนุน
 องค์การกับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐ
 กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
 บริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มะณู บุญศรีมณีชัย. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขกับการ
 พัฒนาตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ปริญญา
 สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มัลลิกา ดันสอน. (2544). พฤติกรรมองค์การ Organizational Behaviors. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์
 เน็ท.
- ยงยุทธ พิรพงศ์พิพัฒน์. (2551). การบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ. นนทบุรี: พิมพ์พรรณ
 การพิมพ์.
- รติ บุญมาก. (2551). การศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน
 พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพ
 ชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รัชดาภรณ์ กาญจนเสถียร. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจ กับการ
 จัดระบบการควบคุมคุณภาพการบริการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาล
 ศูนย์ กระจกวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วงศ์แสนห์ เครื่องฉาย. (2550). แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ
 ตามมาตรฐานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์
 ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- วรพล คนใจบุญ. (2548). ปัจจัยและกระบวนการทางการบริหารที่มีผลต่อการบริการของเจ้าหน้าที่
สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ปริญญา
สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วรรณลดา กลิ่นแก้ว. (2552). ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข จังหวัดอุดรธานี.
วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วันชัย วัฒนศัพท์. (2549). ระบบทวิภาคีกับการแก้ปัญหาแรงงานในรัฐวิสาหกิจ ศูนย์สันติวิธีและ
ธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า. กรุงเทพฯ: กองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กรมสวัสดิการ
และคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน.
- วิภาวรรณ อริยานนท์ และคณะ. (2544). ความสามารถพื้นฐานทางด้านการบริหาร. กรุงเทพฯ:
วิจิตรหัตถกรรม.
- วินัส พิษวณิชย์, สมจิต วัฒนาชยากุล และเบญจมาศ ตูลยนิติกุล. (2547). สถิติพื้นฐานสำหรับนัก
สังคมศาสตร์พร้อมการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ไมโครซอฟท์เอ็กเซล. กรุงเทพฯ:
ประกายพริก.
- วีระวัฒน์ หมื่นมา. (2550). แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน
เมืองไทยแห่งแรกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น.
วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). องค์กรและการจัดการ. ฉบับมาตรฐาน ปรับปรุงใหม่.
กรุงเทพฯ: ชรรมสาร.
- สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล. (2545). Simplicity in a Complex System แนวคิด
และประสบการณ์สำหรับโรงพยาบาล. นนทบุรี: ดีไซน์.
- _____. (2551). มาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ ฉบับเฉลิมพระเกียรติฉลอง
สิริราชสมบัติครบ 60 ปี (ภาษาไทย). นนทบุรี: หนังสือดีวัน.
- สนธยา พลศรี. (2550). เครื่องมือการเรียนรู้ในงานพัฒนาชุมชน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:
โอเดียนสโตร์.
- สมคิด บางโม. (2547). หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ: วิทยาพัฒน์.
- สมยศ นาวิการ. (2545). การบริหาร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บรรณกิจ.

- สมาน รังสิโยภุชณฺ์. (2541). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 19.
กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สมิหรา จิตตลดากร. (2546). ทฤษฎีองค์การ ORGANIZATION THEORY. พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพฯ: คงวุฒิคุณาการ
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2545). พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์.
พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สรารุณี คณะไชย. (2548). การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพบริการของบุคลากรโรงพยาบาล
สิรินธร จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารสาธาณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สตีมนต์ สกุลไกรพิระ. (2544). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความปรารถนาการมีส่วนร่วมในโครงการ
พัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล: กรณีศึกษาโรงพยาบาลตากสิน. วิทยานิพนธ์
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สัมพันธ์ บัณฑิตเสน. (2551). แรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการ
ปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธาณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย.
วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธาณสุข
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2549). การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ
ภาครัฐ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สำนักงานสาธาณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์. (2553). กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
หน่วยงานสาธาณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ ปีงบประมาณ 2553. กาฬสินธุ์: กาฬสินธุ์การ
พิมพ์.
- _____. (2553). รายงานอัตรากำลังปฏิบัติงานจริง โรงพยาบาลชุมชน ณ กรกฎาคม 2553.
กาฬสินธุ์: สำนักงานสาธาณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธาณสุข. (2553). นโยบายและทิศทางการดำเนินงาน
ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธาณสุข. นนทบุรี: กระทรวงสาธาณสุข.
- สำเร็จ จันทรสุวรรณ และสุวรรณ บัวทวน. (2547). สถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์.
ขอนแก่น: ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- สิริวรรณ เศษวิถี. (2544). การมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมของประชาชนในชุมชนเมือง เขตเทศบาลขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคม วิทยาการ พัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สิริอร พันธุ์ไสดา. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลของ บุคลากรตามโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร สาธาณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุกัญญา มีกำลัง. (2553). ปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพ ชุมชนด้านการประเมินผลของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดเพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธาณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุนทร กัณหาสุระ. (2550). แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ นักเทคนิคการแพทย์ในโรงพยาบาลของรัฐ ระดับจังหวัด เขตสาธาณสุขที่ 12. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธาณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุภาวดี วิทยะประพันธ์. (2546). การบริหารเวลาอย่างมีคุณค่า. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สุรชาติ ฅ หนองคาย. (2540). หลักการบริหารและพัฒนาองค์การสาธาณสุข. กรุงเทพฯ: คณะสาธาณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุรัสวดี ราชกุลชัย. (2546). การบริหารสำนักงาน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สุรีย์ จันทรมาลี. (2541). การมีส่วนร่วมของตัวแทนชุมชนเขตเมือง ในการเผยแพร่ความรู้โรค เอคส์. วารสารสุขศึกษา คณะสาธาณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 21(78), 1-11
- เสนาะ ตีเยาว์. (2546). หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสริมสุข ชลวาณิช. (2536). หน่วยที่ 12 การบริหารพัสดุโรงพยาบาล. เอกสารการสอนชุดวิชาการ บริหารสาธาณสุขทั่วไป หน่วยที่ 8-15 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาราช. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาราช.
- อกิน รพีพัฒน์. (2547). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา. กรุงเทพฯ: ศูนย์ศึกษานโยบาย สาธาณสุข.

อดิศร วงศ์คงเคษ. (2539). การพัฒนาสาธารณสุขชุมชน: การมีส่วนร่วมและการเตรียมชุมชน.

ขอนแก่น: ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาการสาธารณสุขมูลฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
จังหวัดขอนแก่น.

อนุวัฒน์ ศุภชุตินกุล. (2551). HA UPDATE 2008. นนทบุรี: สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพ
โรงพยาบาล.

อนุวัฒน์ ศุภชุตินกุล และคณะ. (2544). เส้นทางสู่โรงพยาบาลคุณภาพ: คู่มือการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2. นนทบุรี: ดีไซน์.

อนุวัฒน์ ศุภชุตินกุล และจิรัศม์ ศรีรัตนบัลล์. (2543). คุณภาพของระบบสุขภาพ. นนทบุรี:
สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.

อรรถัย ก๊กผล. (2546). คู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชน. กรุงเทพฯ: มูลนิธิปริญญาโทสำหรับนัก
บริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อรุณ จิรวัดน์กุล และคณะ. (2550). ชีวสถิติ. พิมพ์ครั้งที่ 4. ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.

อรุณ บุญมาก. (2538). หน่วยที่ 1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับทรัพยากรสาธารณสุข. เอกสารการสอนชุด
วิชาการบริหารสาธารณสุขทั่วไป หน่วยที่ 1-7 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

อัปสร วงษ์ศิริ. (2552). การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการจัดการข้อมูลสารสนเทศของ
เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี. การศึกษา
อิสระปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อำนาจ วีระวนิช. (2547). การจัดการ=Modern management. นนทบุรี: ซี.วี.แอล.การพิมพ์.

Cohen, J.M. and Uphoff, N.T. (1986). World development. New York: McGraw – Hill.

Davis, K.D. (1972). Human Behavior at Work – Human Relations and Organizational
Behavior. New York: McGraw – Hill.

Davis, K. and Newstrom, W. (1989). Human Behavior At Work. 8th edition. New York:
McGraw – Hill.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., and Sowa, D. (1986). Perceived Organizational
Support. Journal of Applied Psychology, 71(3), 500-507.

Elifson Kirk W. (1990). Fundamental of social statistics. International edition. New York:
McGraw – Hill.

Feigenbaum, A.V. (1951). Quality Control. New York: McGraw – Hill.

- Fornaroff, A. (1980). **Community Involvement in Health System for Primary Health Care.** Geneva: World Health Organization.
- Francois P. and Pomey MP. (2005). Implementation of quality management in French hospitals: staff interplay and induced changes. **Rev Epidemiol Sante Publique**, 53(1), 4-11.
- Gary Dessler. (1982). **Human Behavior: Improving Performance at Work.** Virginia: Reston Publishing.
- Henri Fayol. (1994). **General and Industrial Management.** London: Isac Pitman Sons.
- Herzberg, F. et al. (1993). **The Motivation to Work.** U.S.A.: Transaction Publishing.
- Juran, J.M. (1992). **Juran on Quality by Design.** New York: The Free Press.
- Koontz, H. and O'Donel, C. (1972). **Principle of Management: An analysis of managerial function.** 5th edition. New York: McGraw – Hill.
- Koontz, H., O'Donnell, Cyril and Wehrich, H. (1986). **Essential of Management.** New York: McGraw – Hill.
- Likert Rensis. (1967). **The human organization: its management and value.** New York: McGraw – Hill.
- Luthur Gulick and Lyndall Urwick. (1976). **The Pattern of management.** U.S.A.: University of Minnesota Press.
- McGregor, Douglas. (1960). **The Human Side of Enterprise.** New York: McGraw – Hill.
- Oakley, P. and Marsden, D. (1984). **Approaches to Participation in Rural Development: Preliminary paper prepared for the inter agency panel on People's Participation.** Geneva: International Labour Office.
- Putti, J.M. (1987). **Management : A Functional Approach.** Singapore: McGraw – Hill.
- Reeder, W.W. (1974). **Some Aspects of the Informal Social Participation of Form Families in New York State.** New York: Cornell University.
- Richardson Ann. (1983). **Participation.** London: R & K Paul.
- Schermerhorn, R., Hunt, G., and Osborn, N. (2003). **Organization Behavior.** New York: John Wiley & Sons.
- Spooner A., Chapple A., and Roland M. (2001). What makes British general practitioners take part in a quality improvement scheme?. **J Health Serv Res Policy**, 6(3), 145-50.

Stephen P. Robbins. (1993). **Organizational Behavior : Concepts Controversies and Applications.** Englewood Cliffs: Prentice - Hall.

Stoner, J.A.F. and Wankel, C. (1986). **Management.** Englewood Cliffs: Prentice - Hall.

Taylor L. Harold. (1987). **Making Time Work for You.** New York: Personal Dynamics.

Wehrich, H. and Koontz, H. (1993). **Management A Global Perspective.** 10th edition.
Singapore: McGraw – Hill.

White, R. (1994). **Participatory Development Communication.** India: New Delhi Stage.

World Health Organization. (1970). **Community Involvement in Health Development: Challenging Health Services, Report Services 809.** Geneva: World Health Organization.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

เลขที่แบบสอบถาม ID □□□

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์
คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วม และปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริงมากที่สุด และโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ คำตอบของท่าน ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและการนำเสนอผลการวิจัยเป็นลักษณะภาพรวม จะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น แต่ในทางตรงกันข้ามข้อมูลที่ท่านตอบจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผน พัฒนา และสนับสนุน เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

แบบสอบถามนี้ ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์
- ส่วนที่ 3 การสนับสนุนจากองค์การในการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์
- ส่วนที่ 4 การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์
- ส่วนที่ 5 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

กัญญวัลย์ ศรีสวัสดิ์พงษ์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามตามความเป็นจริงในช่องว่าง หรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน
หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ข้อความ	สำหรับผู้วิจัย
1. เพศ <input type="checkbox"/> 1. ชาย <input type="checkbox"/> 2. หญิง	SEX <input type="checkbox"/>
2. ปัจจุบันท่านอายุ..... ปี (นับจำนวนเต็มเป็นปี) (ใส่อายุจริงเป็นปี ถ้าเกิน 6 เดือน ปัดเป็น 1 ปี)	AGE <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
3. ท่านจบการศึกษาสูงสุดในระดับใด <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า <input type="checkbox"/> 3. ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 4. สูงกว่าปริญญาโท	EDU <input type="checkbox"/>
4. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่งใด <input type="checkbox"/> 1. แพทย์ <input type="checkbox"/> 2. ทันตแพทย์ <input type="checkbox"/> 3. เกษตรกร <input type="checkbox"/> 4. พยาบาลวิชาชีพ <input type="checkbox"/> 5. นักเทคนิคการแพทย์ <input type="checkbox"/> 6. นักกายภาพบำบัด <input type="checkbox"/> 7. นักวิชาการสาธารณสุข <input type="checkbox"/> 8. อื่นๆ (ระบุ).....	POS <input type="checkbox"/>
5. ท่านมีประสบการณ์การทำงานพัฒนาคุณภาพ ปี (ใส่ประสบการณ์จริงเป็นปี ถ้าเกิน 6 เดือน ปัดเป็น 1 ปี)	EXP <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
6. ท่านเคยได้รับการฝึกอบรมด้านการพัฒนาคุณภาพหรือไม่ <input type="checkbox"/> 0. ไม่เคย <input type="checkbox"/> 1. เคย ครั้ง	TRAIN <input type="checkbox"/> FRE <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพ
โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่กำหนด
ให้ตรงกับความจริงมากที่สุดตามการพิจารณาของท่านเพียงข้อเดียว

แรงจูงใจในการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล	ระดับแรงจูงใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด	
ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)						
1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)						
1.1 ท่านพยายามมุ่งมั่นทุ่มเทในการดำเนินงานพัฒนา คุณภาพให้ประสบความสำเร็จ						ACH1 <input type="checkbox"/>
1.2 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจกับความสำเร็จในการ ดำเนินงานพัฒนาคุณภาพ						ACH2 <input type="checkbox"/>
1.3 ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การดำเนินงานพัฒนา คุณภาพในโรงพยาบาลประสบความสำเร็จ						ACH3 <input type="checkbox"/>
1.4 ท่านพอใจกับผลสำเร็จในการดำเนินงานพัฒนา คุณภาพของโรงพยาบาล						ACH4 <input type="checkbox"/>
2. การยอมรับนับถือ (Recognition)						
2.1 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพ ทำให้ท่าน ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา						REC1 <input type="checkbox"/>
2.2 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพ ทำให้ท่าน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน						REC2 <input type="checkbox"/>
2.3 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพของท่าน ทำให้ ท่านได้รับการชื่นชมจากผู้มารับบริการ						REC3 <input type="checkbox"/>
2.4 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพของท่าน ทำให้ มีผู้มาขอคำปรึกษาจากท่านเสมอ						REC4 <input type="checkbox"/>
3. ลักษณะงาน (Work Itself)						
3.1 การพัฒนาคุณภาพเป็นงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถของท่าน						WO1 <input type="checkbox"/>
3.2 การพัฒนาคุณภาพต้องใช้ทักษะหลายอย่าง ประกอบกัน						WO2 <input type="checkbox"/>
3.3 การพัฒนาคุณภาพส่งเสริมให้ท่านเกิดความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์						WO3 <input type="checkbox"/>
3.4 การพัฒนาคุณภาพเป็นงานที่มีประโยชน์ต่อ ผู้รับบริการ						WO4 <input type="checkbox"/>

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพ
โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ (ต่อ)

แรงจูงใจในการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล	ระดับแรงจูงใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด	
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)						
4.1 การพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ทำให้ท่านมีความ รับผิดชอบต่อที่สูงขึ้น						RES1 <input type="checkbox"/>
4.2 การพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ไม่กระทบต่องาน ประจำที่ท่านรับผิดชอบ						RES2 <input type="checkbox"/>
4.3 ท่านมีส่วนรับผิดชอบต่อการพัฒนาคุณภาพใน โรงพยาบาล						RES3 <input type="checkbox"/>
4.4 ท่านมีความเป็นอิสระในการดำเนินงานพัฒนา คุณภาพ						RES4 <input type="checkbox"/>
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement)						
5.1 การพัฒนาคุณภาพช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของท่าน						ADV1 <input type="checkbox"/>
5.2 การพัฒนาคุณภาพทำให้ท่านมีโอกาสได้พัฒนา ตนเอง						ADV2 <input type="checkbox"/>
5.3 การพัฒนาคุณภาพ ทำให้ท่านได้รับการพิจารณา ความดีความชอบ						ADV3 <input type="checkbox"/>
5.4 การพัฒนาคุณภาพมีส่วนช่วยส่งเสริม ความก้าวหน้าในอาชีพการงานของท่านได้						ADV4 <input type="checkbox"/>
ปัจจัยค่าจูง (Hygiene Factors)						
1. เงินเดือน/ค่าตอบแทน (Salary)						
1.1 ท่านได้รับเงินเดือน/ค่าตอบแทนเหมาะสมกับ ภาระงานในการพัฒนาคุณภาพ						SAL1 <input type="checkbox"/>
1.2 ท่านได้รับค่าตอบแทนเพิ่มเติมเหมาะสมกับภาระ งานในการพัฒนาคุณภาพ						SAL2 <input type="checkbox"/>
1.3 ท่านได้รับสวัสดิการเพิ่มเติมเหมาะสมกับภาระ งานในการพัฒนาคุณภาพ						SAL3 <input type="checkbox"/>
1.4 ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ เหมาะสมกับการทุ่มเทในการพัฒนาคุณภาพ						SAL4 <input type="checkbox"/>

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพ
โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ (ต่อ)

แรงจูงใจในการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล	ระดับแรงจูงใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด	
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship)						
2.1 บุคลากรในโรงพยาบาลของท่านให้ความร่วมมือ ในการพัฒนาคุณภาพเป็นอย่างดี						REL1 <input type="checkbox"/>
2.2 ท่านสามารถขอความช่วยเหลือในการพัฒนา คุณภาพจากบุคลากรในโรงพยาบาลของท่านได้						REL2 <input type="checkbox"/>
2.3 ท่านสามารถปรึกษาเรื่องการพัฒนาคุณภาพกับ บุคลากรในโรงพยาบาลได้						REL3 <input type="checkbox"/>
2.4 การพัฒนาคุณภาพทำให้ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับ บุคลากรในโรงพยาบาล						REL4 <input type="checkbox"/>
3. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical)						
3.1 ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการ ดำเนินงานพัฒนาคุณภาพ						SUP1 <input type="checkbox"/>
3.2 ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานพัฒนาคุณภาพที่ เหมาะสมกับความสามารถของท่าน						SUP2 <input type="checkbox"/>
3.3 ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านในการดำเนินงาน พัฒนาคุณภาพอย่างเต็มความสามารถ						SUP3 <input type="checkbox"/>
3.4 ผู้บังคับบัญชากระจายงานพัฒนาคุณภาพให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเป็นธรรม						SUP4 <input type="checkbox"/>
4. นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration)						
4.1 นโยบายการพัฒนาคุณภาพในโรงพยาบาลของ ท่าน มีความชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน						POL1 <input type="checkbox"/>
4.2 นโยบายการพัฒนาคุณภาพในโรงพยาบาลของ ท่านสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จได้						POL2 <input type="checkbox"/>
4.3 โรงพยาบาลของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วน ร่วมในการกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพ						POL3 <input type="checkbox"/>
4.4 โรงพยาบาลของท่านมีการบริหารงานที่ส่งเสริม การพัฒนาคุณภาพในโรงพยาบาล						POL4 <input type="checkbox"/>

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพ
โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ (ต่อ)

แรงจูงใจในการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล	ระดับแรงจูงใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด	
5. สภาพการปฏิบัติงาน (Work Condition)						
5.1 โรงพยาบาลของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการ ดำเนินงานพัฒนาคุณภาพ						WC1 <input type="checkbox"/>
5.2 สถานที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัยในการ ดำเนินงานพัฒนาคุณภาพ						WC2 <input type="checkbox"/>
5.3 โรงพยาบาลของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก เพียงพอต่อการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพ						WC3 <input type="checkbox"/>
5.4 จำนวนบุคลากรในโรงพยาบาลของท่าน - มีความเพียงพอต่อการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพ						WC4 <input type="checkbox"/>
6. สถานภาพของวิชาชีพ (Work Status)						
6.1 วิชาชีพของท่านมีความสำคัญต่อการพัฒนา คุณภาพใน โรงพยาบาล						WS1 <input type="checkbox"/>
6.2 วิชาชีพของท่านส่งเสริมให้การพัฒนาคุณภาพ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ						WS2 <input type="checkbox"/>
6.3 วิชาชีพของท่านมีความสำคัญในทีมพัฒนา คุณภาพโรงพยาบาล						WS3 <input type="checkbox"/>
6.4 ท่านเล็งเห็นความสำคัญของวิชาชีพอื่นในการ พัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาล						WS4 <input type="checkbox"/>
7. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Job Security)						
7.1 การพัฒนาคุณภาพสร้างความมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่การงานของท่าน						JS1 <input type="checkbox"/>
7.2 การพัฒนาคุณภาพทำให้ท่านมีความรู้สึก ปลอดภัยในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล						JS2 <input type="checkbox"/>
7.3 ท่านสามารถดำเนินงานพัฒนาคุณภาพ ได้โดยไม่มี หวาดกลัวว่าจะมีความผิด						JS3 <input type="checkbox"/>
7.4 ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยเหลือท่าน ได้เมื่อท่าน ทำงานผิดพลาด						JS4 <input type="checkbox"/>

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพ
โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ (ต่อ)

แรงจูงใจในการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล	ระดับแรงจูงใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด	
8. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life)						
8.1 การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาล ไม่มี ผลกระทบต่อความสุขในชีวิตส่วนตัวของท่าน						FP1 <input type="checkbox"/>
8.2 การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาล ไม่มี ผลกระทบต่อเวลาส่วนตัวของท่าน						FP2 <input type="checkbox"/>
8.3 ครอบครัวยุคของท่านสนับสนุนการดำเนินงาน พัฒนาคุณภาพของท่านอย่างเต็มที่						FP3 <input type="checkbox"/>
8.4 ท่านมีความรู้สึกที่ดีที่ได้ดำเนินงานพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาล						FP4 <input type="checkbox"/>

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กรในการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการ
พัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่กำหนด
ให้ตรงกับความจริงมากที่สุดตามการพิจารณาของท่านเพียงข้อเดียว

การสนับสนุนจากองค์กรในการมีส่วนร่วมของ บุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล	ระดับการสนับสนุนจากองค์กร					สำหรับ ผู้วิจัย
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด	
1. บัญชีด้านบุคลากร (Man)						
1.1 โรงพยาบาลมีการวางแผนกำลังคนให้เหมาะสม กับการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพ						MA1 <input type="checkbox"/>
1.2 โรงพยาบาลมีการสนับสนุนให้มีจำนวนบุคลากร เพียงพอต่อการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพ						MA2 <input type="checkbox"/>
1.3 โรงพยาบาลมีการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมเพื่อ มาดำเนินงานพัฒนาคุณภาพ						MA3 <input type="checkbox"/>
1.4 โรงพยาบาลของท่านสนับสนุนให้บุคลากรได้รับ การอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาล						MA4 <input type="checkbox"/>

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กรในการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ (ต่อ)

การสนับสนุนจากองค์กรในการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล	ระดับการสนับสนุนจากองค์กร					สำหรับ ผู้วิจัย
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด	
2. ปัจจัยด้านงบประมาณ (Money)						
2.1 โรงพยาบาลมีการวางแผนงบประมาณเพื่อการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพ						MO1 <input type="checkbox"/>
2.2 การจัดสรรงบประมาณมีความเพียงพอและเหมาะสมต่อการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพ						MO2 <input type="checkbox"/>
2.3 โรงพยาบาลมีการควบคุมและรายงานผลการเบิก-จ่ายงบประมาณในการพัฒนาคุณภาพ						MO3 <input type="checkbox"/>
2.4 กฎระเบียบหรือข้อบังคับในการเบิก-จ่ายงบประมาณมีความคล่องตัว เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล						MO4 <input type="checkbox"/>
3. ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material)						
3.1 โรงพยาบาลมีการวางแผนการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพ						MT1 <input type="checkbox"/>
3.2 วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพ มีความเหมาะสมตรงกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน						MT2 <input type="checkbox"/>
3.3 วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ มีความเพียงพอต่อการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพ						MT3 <input type="checkbox"/>
3.4 โรงพยาบาลมีการตรวจสอบ ดูแลรักษาวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพให้มีสภาพพร้อมใช้งาน						MT4 <input type="checkbox"/>
4. ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร (Management)						
4.1 โรงพยาบาลมีการวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพอย่างเหมาะสม						MN1 <input type="checkbox"/>
4.2 โรงพยาบาลมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ให้บุคลากรในการพัฒนาคุณภาพอย่างชัดเจน						MN2 <input type="checkbox"/>
4.3 โรงพยาบาลมีการมอบหมายงานให้บุคลากรเพื่อดำเนินงานพัฒนาคุณภาพอย่างชัดเจน						MN3 <input type="checkbox"/>

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กรในการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ (ต่อ)

การสนับสนุนจากองค์กรในการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล	ระดับการสนับสนุนจากองค์กร					สำหรับผู้วิจัย
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด	
บียัจด้ำนกระบวณการบริหาร (ต่อ) 4.4 โรงพยาบาลมีการเลือกสรร เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความสามารถมาดำเนินงานพัฒนาคุณภาพ						MN4 <input type="checkbox"/>
4.5 โรงพยาบาลมีการประสานงานกับชุมชน และหน่วยงานอื่นๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพ						MN5 <input type="checkbox"/>
4.6 โรงพยาบาลมีการควบคุมกำกับกับการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพต่างๆ ให้เป็นตามแผนงาน						MN6 <input type="checkbox"/>
4.7 โรงพยาบาลมีการประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพจากหน่วยงานภายนอก						MN7 <input type="checkbox"/>
5. บียัจด้ำนการใช้เวลาในการปฏิบัติงาน (Time) 5.1 โรงพยาบาลสนับสนุนให้บุคลากรมีการวางแผนการใช้เวลาในการทำงานประจำร่วมกับการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพอย่างเหมาะสม						TIME1 <input type="checkbox"/>
5.2 โรงพยาบาลสนับสนุนให้บุคลากรมีการจัดสรรเวลาในการทำงานประจำร่วมกับการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพอย่างเหมาะสม						TIME2 <input type="checkbox"/>
5.3 โรงพยาบาลสนับสนุนให้บุคลากรมีการจัดลำดับความสำคัญของการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพให้สอดคล้องกับระยะเวลาที่กำหนด						TIME3 <input type="checkbox"/>
5.4 โรงพยาบาลสนับสนุนให้บุคลากรมีการปรับปรุงการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพ เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพสำเร็จภายในระยะเวลาที่เหมาะสม						TIME4 <input type="checkbox"/>
5.5 โรงพยาบาลสนับสนุนให้บุคลากรมีการประเมินความเหมาะสมของการใช้เวลาในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพ						TIME5 <input type="checkbox"/>

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล
ชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่กำหนด
ให้ตรงกับความจริงมากที่สุดตามการพิจารณาของท่านเพียงช่องเดียว

การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนา คุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์	ระดับการมีส่วนร่วม					สำหรับ ผู้วิจัย
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด	
1. การมีส่วนร่วมในการกำหนดปัญหาและสาเหตุของ ปัญหา						
1.1 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของ โรงพยาบาล						PPR1 <input type="checkbox"/>
1.2 ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ความท้าทายเชิงกล ยุทธ์ของโรงพยาบาล						PPR2 <input type="checkbox"/>
1.3 ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส สิ่งคุกคาม ของโรงพยาบาล						PPR3 <input type="checkbox"/>
1.4 ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ความต้องการด้าน สุขภาพของผู้รับบริการ						PPR4 <input type="checkbox"/>
1.5 ท่านมีส่วนร่วมในการคาดการณ์ถึงผลกระทบด้าน ลบต่อสังคมอันเนื่องมาจากบริการ						PPR5 <input type="checkbox"/>
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน						
2.1 ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์เพื่อ ตอบสนองต่อความต้องการด้านสุขภาพของ ผู้รับบริการ						PPL1 <input type="checkbox"/>
2.2 ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์การสร้าง เสริมสุขภาพที่มุ่งผลลัพธ์สุขภาพที่ดีขึ้นของผู้ป่วย ครอบครัว ชุมชน						PPL2 <input type="checkbox"/>
2.3 ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์การสร้าง เสริมสุขภาพที่มุ่งผลลัพธ์สุขภาพที่ดีขึ้นของ บุคลากร ในโรงพยาบาล						PPL3 <input type="checkbox"/>
2.4 ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์เพื่อสร้าง สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดี						PPL4 <input type="checkbox"/>
2.5 ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำตัวชี้วัดสำคัญเพื่อ ติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติตามแผน						PPL5 <input type="checkbox"/>
2.6 ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อ ถ่ายทอดแผนไปสู่การปฏิบัติ						PPL6 <input type="checkbox"/>

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล
ชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ (ต่อ)

การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนา คุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์	ระดับการมีส่วนร่วม					สำหรับ ผู้วิจัย
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด	
3. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบ						
3.1 ท่านมีการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม โดยปฏิบัติ ตามข้อบังคับและกฎหมาย						PRE1 <input type="checkbox"/>
3.2 ท่านคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า						PRE2 <input type="checkbox"/>
3.3 ท่านคำนึงถึงการรักษาสีงแวดล้อม						PRE3 <input type="checkbox"/>
3.4 ท่านคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมอัน เนื่องมาจากการให้บริการ						PRE4 <input type="checkbox"/>
4. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน						
4.1 ท่านมีส่วนร่วมปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความ ต้องการของผู้รับบริการ เพื่อให้ผู้รับบริการพึง พอใจมากขึ้น						PAC1 <input type="checkbox"/>
4.2 ท่านมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ใน โรงพยาบาล เพื่อสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการ ปฏิบัติที่ดี						PAC2 <input type="checkbox"/>
4.3 ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามกระบวนการ ทำงานที่นำไปสู่การส่งมอบบริการที่ดีให้แก่ ผู้รับบริการ						PAC3 <input type="checkbox"/>
4.4 ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการ ทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีขึ้น						PAC4 <input type="checkbox"/>
4.5 ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามกระบวนการ ทำงานสำคัญ ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จของโรงพยาบาล						PAC5 <input type="checkbox"/>

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล
ชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ (ต่อ)

การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนา คุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์	ระดับการมีส่วนร่วม					สำหรับ ผู้วิจัย
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด	
5. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล						
5.1 ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินความพึงพอใจของ ผู้รับบริการ เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน						PEV1 <input type="checkbox"/>
5.2 ท่านมีส่วนร่วมในการทบทวนตัวชี้วัดระหว่าง ปฏิบัติงาน เพื่อควบคุมและปรับปรุงกระบวนการ ทำงาน						PEV2 <input type="checkbox"/>
5.3 ท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับบุคคล ของตนเองทุก 6 เดือน						PEV3 <input type="checkbox"/>
5.4 ท่านมีส่วนร่วมในการทบทวนประเมินผลงานของ หน่วยงานโดยรวม						PEV4 <input type="checkbox"/>
5.5 ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามความก้าวหน้าของ แผนปฏิบัติการของหน่วยงาน						PEV5 <input type="checkbox"/>
6. การมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์						
6.1 ท่านได้รับประโยชน์จากการร่วมสร้างผลงานที่ดี ในการให้บริการสุขภาพ						PBE1 <input type="checkbox"/>
6.2 ท่านได้รับประโยชน์จากการนำแผนไปปฏิบัติให้ สำเร็จผล						PBE2 <input type="checkbox"/>
6.3 ท่านได้รับการฝึกอบรมตามความต้องการ เพื่อนำ ความรู้และทักษะมาใช้ในการสร้างผลงานที่ดี						PBE3 <input type="checkbox"/>
6.4 ท่านได้รับการถ่ายทอดความรู้ เพื่อนำความรู้มา ใช้ในการสร้างผลงานที่ดี						PBE4 <input type="checkbox"/>
6.5 ท่านได้รับสิทธิประโยชน์ ที่เหมาะสมกับความ ต้องการของท่าน						PBE5 <input type="checkbox"/>
6.6 ท่านได้รับการสร้างเสริมสุขภาพ อย่างเหมาะสม ตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ						PBE6 <input type="checkbox"/>
6.7 ท่านได้รับภูมิคุ้มกันโรคอย่างเหมาะสมตาม ลักษณะงานที่รับผิดชอบ						PBE7 <input type="checkbox"/>

ส่วนที่ 5 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพ
โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านในสิ่งที่ท่านเห็นว่าเป็นปัญหาและอุปสรรค พร้อมทั้ง
ข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ไขในการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพ
โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์

1. แรงจูงใจในการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัด
กาฬสินธุ์

1.1 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน
ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ปัญหาอุปสรรค

.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข

.....
.....
.....

1.2 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย เงินเดือน/ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การ
ปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพของวิชาชีพ ความ
มั่นคงในการปฏิบัติงาน และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

ปัญหาอุปสรรค

.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข

.....
.....
.....

2. การสนับสนุนจากองค์การในการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล
ชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย การสนับสนุนจากองค์การด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ
ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านกระบวนการบริหาร และด้านการใช้เวลาในการปฏิบัติงาน

ปัญหาอุปสรรค

.....
.....
.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข

.....
.....
.....
.....

3. การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์

3.1 การมีส่วนร่วมในการกำหนดปัญหาและสาเหตุของปัญหา หมายถึง การวิเคราะห์ปัญหา
และหาสาเหตุของปัญหาอย่างครอบคลุมในด้านการพัฒนาคุณภาพในโรงพยาบาล วิเคราะห์และ
กำหนดความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ความต้องการของผู้ป่วย/ผู้รับผลงาน คาดการณ์ความเสี่ยง
ผลกระทบด้านลบต่อสังคมและความกังวลของสาธารณะ

ปัญหาอุปสรรค

.....
.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข

.....
.....
.....
.....

3.2 การมีส่วนร่วมในการวางแผน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาคุณภาพ เพื่อแก้ไขปัญหาและสาเหตุของปัญหา มาร่วมกันเพื่อวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญของปัญหา จัดทำแผนกลยุทธ์ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ และกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดได้อย่างครอบคลุม

ปัญหาอุปสรรค

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข

.....

.....

.....

3.3 การมีส่วนร่วมรับผิดชอบ หมายถึง การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อการกระทำ ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ต่อโรงพยาบาล และต่อสังคมในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาล ด้วยการเข้าไปเกี่ยวข้อง (Involvement) ช่วยเหลือ (Contribution) และร่วมรับผิดชอบ (Responsibility)

ปัญหาอุปสรรค

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข

.....

.....

.....

3.4 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ป่วย/ผู้รับผลงาน และทำให้ผู้ป่วย/ผู้รับผลงานพึงพอใจมากขึ้น แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติที่ดีหรือที่เป็นเลิศ นำไปสู่ความสำเร็จของโรงพยาบาล
ปัญหาอุปสรรค

.....
.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข

.....
.....
.....
.....

3.5 การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล หมายถึง การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ซึ่งรวมถึงการประเมินความพึงพอใจของผู้ป่วย/ผู้รับผลงาน การทบทวนตัวชี้วัดสำคัญ การประเมินผลการปฏิบัติงานระดับบุคคลและระดับหน่วยงาน

ปัญหาอุปสรรค

.....
.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข

.....
.....
.....
.....

3.6 การมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์ หมายถึง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการรับผลประโยชน์อันเกิดจากการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน ได้รับการพัฒนาเพื่อให้สร้างผลงานที่ดี ด้วยระบบค่าตอบแทนและแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานและบรรยากาศที่สนับสนุนให้บุคลากรมีสุขภาพดีและมีความปลอดภัย

ปัญหาอุปสรรค

.....
.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข

.....
.....
.....
.....

4. ปัญหาอุปสรรคอื่นๆ

.....
.....
.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข

.....
.....
.....
.....
.....

หมายเหตุ หากหน้ากระดาษสำหรับการแสดงความคิดเห็นไม่เพียงพอ ขอความกรุณาเขียนเพิ่มเติมใน
ด้านหลังของกระดาษ

ขอความกรุณาตรวจทานอีกครั้งว่าท่านได้ตอบคำถามครบทุกข้อแล้ว
ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านได้สละเวลาตอบแบบสอบถาม มา ณ โอกาสนี้

แบบสัมภาษณ์การวิจัย

เรื่อง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ชุดนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วม และปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานในหน้าที่และการทำงานของท่านแต่อย่างใด เพราะการวิเคราะห์ข้อมูลจะปรากฏออกมาเป็นภาพรวม แต่จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวางแผน พัฒนา และสนับสนุน เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

แบบสัมภาษณ์นี้ ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 แรงจูงใจในการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์
- ส่วนที่ 2 การสนับสนุนจากองค์การในการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์
- ส่วนที่ 3 การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์
- ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

กัญญวัลย์ ศรีสวัสดิ์พงษ์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

**ส่วนที่ 1 แรงจูงใจในการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัด
กาฬสินธุ์**

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามต่อไปนี้

คำถาม การที่จะเกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชนของ
ท่าน เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ควรมีแรงจูงใจด้าน
ปัจจัยจูงใจ อย่างไร (ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับ
นับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

คำถาม การที่จะเกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชนของ
ท่าน เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ควรมีแรงจูงใจด้าน
ปัจจัยจูงใจ อย่างไร (ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย เงินเดือน/ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์
ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน
สถานภาพของวิชาชีพ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

**ส่วนที่ 2 การสนับสนุนจากองค์การในการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพ
โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์**

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามต่อไปนี้

คำถาม การที่จะเกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาลชุมชนของท่าน เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ควรได้รับการสนับสนุนจากองค์การอย่างไร (การสนับสนุนจากองค์การ ประกอบด้วย การสนับสนุนจากองค์การด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านกระบวนการบริหาร และด้านการใช้เวลาในการปฏิบัติงาน)

1. ควรมีการสนับสนุนจากองค์การด้านบุคลากรอย่างไรเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาลชุมชนของท่าน

.....
.....

2. ควรมีการสนับสนุนจากองค์การด้านงบประมาณอย่างไรเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาลชุมชนของท่าน

.....
.....

3. ควรมีการสนับสนุนจากองค์การด้านวัสดุอุปกรณ์อย่างไรเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาลชุมชนของท่าน

.....
.....

4. ควรมีการสนับสนุนจากองค์การด้านกระบวนการบริหารอย่างไรเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาลชุมชนของท่าน

.....
.....

5. ควรมีการสนับสนุนจากองค์การด้านการใช้เวลาในการปฏิบัติงานอย่างไรเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาลชุมชนของท่าน

.....
.....

ส่วนที่ 3 การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์
คำชี้แจง โปรดตอบคำถามต่อไปนี้

คำถาม ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างไร ที่จะทำให้การพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล
ชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ สำเร็จตามวัตถุประสงค์

1. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดปัญหาและสาเหตุของปัญหาในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล
ชุมชนของท่านให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างไร

.....
.....

2. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชนของท่านให้สำเร็จตาม
วัตถุประสงค์อย่างไร

.....
.....

3. ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชนของท่านให้สำเร็จตาม
วัตถุประสงค์อย่างไร

.....
.....

4. ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชนของท่านให้สำเร็จตาม
วัตถุประสงค์อย่างไร

.....
.....

5. ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชนของท่าน
อย่างไร

.....
.....

6. ท่านมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์จากการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชนของท่านอย่างไร

.....
.....

**ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพ
โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์**

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามต่อไปนี้

คำถาม ท่านมีปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในการพัฒนา
คุณภาพโรงพยาบาลชุมชนของท่านอย่างไรบ้าง และมีข้อเสนอแนะ แนวทางการแก้ไข
ปัญหาอย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....

คำถาม ท่านมีปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์การในการมีส่วนร่วมของบุคลากร
ในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชนของท่านอย่างไรบ้าง และมีข้อเสนอแนะ แนว
ทางการแก้ไขปัญหาอย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....

คำถาม ท่านมีปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพ
โรงพยาบาลชุมชนของท่านอย่างไรบ้าง และมีข้อเสนอแนะ แนวทางการแก้ไขปัญหา
อย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....

จบการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ภาคผนวก ข
การตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม

1. ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามแรงงใจด้านปัจจัยงใจ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.918	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ACH1	73.60	62.041	.601	.914
ACH2	73.50	62.259	.571	.915
ACH3	73.83	61.937	.525	.916
ACH4	73.63	64.378	.344	.919
REC1	74.20	60.924	.631	.913
REC2	73.97	60.447	.671	.912
REC3	74.10	59.334	.815	.909
REC4	74.33	59.195	.617	.914
WO1	73.60	62.800	.590	.915
WO2	73.43	63.564	.390	.918
WO3	73.63	59.482	.710	.911
WO4	73.33	63.333	.390	.918
RES1	73.47	61.844	.537	.915
RES2	74.40	62.248	.432	.918
RES3	74.13	59.499	.723	.911
RES4	74.07	57.099	.852	.907

ADV1	73.57	59.840	.750	.911
ADV2	73.50	61.017	.721	.912
ADV3	74.13	62.051	.296	.925
ADV4	73.87	60.809	.572	.915

2. ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SAL1	118.00	244.966	.571	.958
SAL2	118.13	243.706	.537	.958
SAL3	118.13	243.430	.491	.959
SAL4	118.20	239.476	.574	.958
REL1	117.53	241.154	.697	.957
REL2	117.50	244.328	.674	.957
REL3	117.43	248.185	.461	.959
REL4	117.47	246.671	.572	.958
SUP1	117.33	245.678	.627	.958
SUP2	117.57	241.564	.711	.957

SUP3	117.40	242.593	.723	.957
SUP4	117.63	241.137	.655	.957
POL1	117.40	240.938	.694	.957
POL2	117.37	243.826	.633	.958
POL3	117.47	237.292	.765	.957
POL4	117.30	247.183	.581	.958
WC1	117.47	240.120	.788	.957
WC2	117.70	248.976	.434	.959
WC3	117.67	246.575	.523	.958
WC4	117.80	243.752	.547	.958
WS1	117.43	238.737	.724	.957
WS2	117.53	238.395	.772	.957
WS3	117.43	238.185	.747	.957
WS4	117.13	245.430	.641	.958
JS1	117.60	234.386	.786	.956
JS2	117.40	237.766	.743	.957
JS3	117.57	239.357	.715	.957
JS4	117.57	238.185	.765	.957
FP1	118.00	242.276	.494	.959
FP2	118.03	243.757	.425	.960
FP3	117.77	234.806	.767	.956
FP4	117.43	240.185	.705	.957

3. ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์กร

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.966	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MA1	88.17	132.489	.673	.966
MA2	88.03	131.206	.692	.966
MA3	87.87	133.844	.768	.965
MA4	87.80	134.855	.685	.965
MO1	88.03	135.689	.661	.966
MO2	88.00	134.966	.664	.965
MO3	87.97	133.689	.708	.965
MO4	88.03	135.482	.613	.966
MT1	87.97	133.482	.722	.965
MT2	88.13	135.223	.658	.966
MT3	88.17	135.109	.602	.966
MT4	87.90	134.714	.678	.965
MN1	87.87	132.602	.786	.964
MN2	87.90	131.403	.841	.964
MN3	87.83	133.316	.764	.965
MN4	87.77	130.599	.817	.964
MN5	87.83	133.730	.628	.966
MN6	87.80	134.924	.680	.965
MN7	87.80	132.993	.750	.965
TIME1	87.83	131.040	.852	.964
TIME2	87.90	131.955	.804	.964
TIME3	88.03	132.240	.840	.964
TIME4	87.97	132.447	.793	.964
TIME5	88.03	132.999	.787	.964

4. ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล
ชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.976	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PPR1	116.03	252.723	.718	.975
PPR2	116.13	252.671	.751	.975
PPR3	116.20	252.166	.767	.975
PPR4	116.13	253.154	.728	.975
PPR5	116.07	253.720	.716	.975
PPL1	116.27	257.789	.606	.975
PPL2	116.27	257.720	.610	.975
PPL3	116.13	254.947	.642	.975
PPL4	116.20	257.131	.643	.975
PPL5	116.17	257.592	.621	.975
PPL6	116.27	257.651	.695	.975
PRE1	115.73	250.961	.753	.975
PRE2	115.80	256.028	.689	.975
PRE3	115.87	254.671	.706	.975

PRE4	115.67	252.506	.740	.975
PAC1	115.80	248.855	.798	.975
PAC2	115.90	249.334	.771	.975
PAC3	115.73	248.271	.819	.974
PAC4	115.80	248.993	.792	.975
PAC5	115.97	249.689	.775	.975
PEV1	116.07	256.961	.683	.975
PEV2	116.03	256.447	.730	.975
PEV3	115.97	256.033	.708	.975
PEV4	115.97	250.654	.843	.974
PEV5	116.00	252.621	.797	.975
PBE1	116.00	252.552	.801	.975
PBE2	115.93	251.857	.803	.975
PBE3	116.03	250.585	.762	.975
PBE4	115.83	250.420	.760	.975
PBE5	115.97	250.102	.757	.975
PBE6	115.93	249.789	.784	.975
PBE7	115.87	247.292	.826	.974

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Participation	30	2.47	4.62	3.7542	.51637
Valid N (listwise)	30				

ภาคผนวก ก
การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติ Regression

การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติ Regression

1. ค่าคลาดเคลื่อน (e) มีการแจกแจงปกติ

1.1 ทดสอบโดย Kolmogorov – Smirnov

H_0 : ค่าคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงปกติ

H_a : ค่าคลาดเคลื่อนแจกแจงไม่ปกติ

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.032	321	.200 [*]	.994	321	.200

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

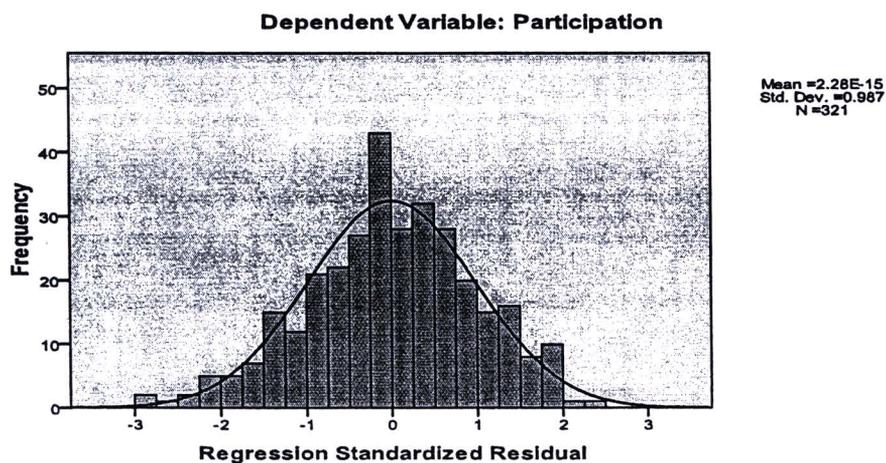
กำหนดระดับนัยสำคัญ (p-value) = 0.05

จากการทดสอบพบว่า ค่า (p-value) = 0.200 ซึ่งมากกว่า 0.05 ตามที่กำหนดไว้ จึงยอมรับ

H_0 ค่า คลาดเคลื่อนมีการแจกแจงปกติ

1.2 ใช้ Histogram ของค่าคลาดเคลื่อน

Histogram



ดังนั้นจากการทดสอบโดย Kolmogorov – Smirnov และการทดสอบโดยใช้ Histogram ของค่าคลาดเคลื่อน แสดงว่า ค่าความคลาดเคลื่อน (e) มีการแจกแจงปกติ ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

1.3 ค่าเฉลี่ยของค่าคลาดเคลื่อน (e) = 0

การหาค่า a และ b โดยทำให้ผลบวกกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมีค่าต่ำสุด จะทำให้ $\sum e_i = 0$

ค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน = $E(e) = \frac{\sum e_i}{n} = 0$ ดังนั้นเงื่อนไขนี้เป็นจริงเสมอ
 ทดสอบโดยใช้สถิติ t (t-test)

H_0 : ค่าเฉลี่ยของค่าคลาดเคลื่อน (e) = 0

H_a : ค่าเฉลี่ยของค่าคลาดเคลื่อน (e) \neq 0

กำหนดระดับนัยสำคัญ (p-value) = 0.05

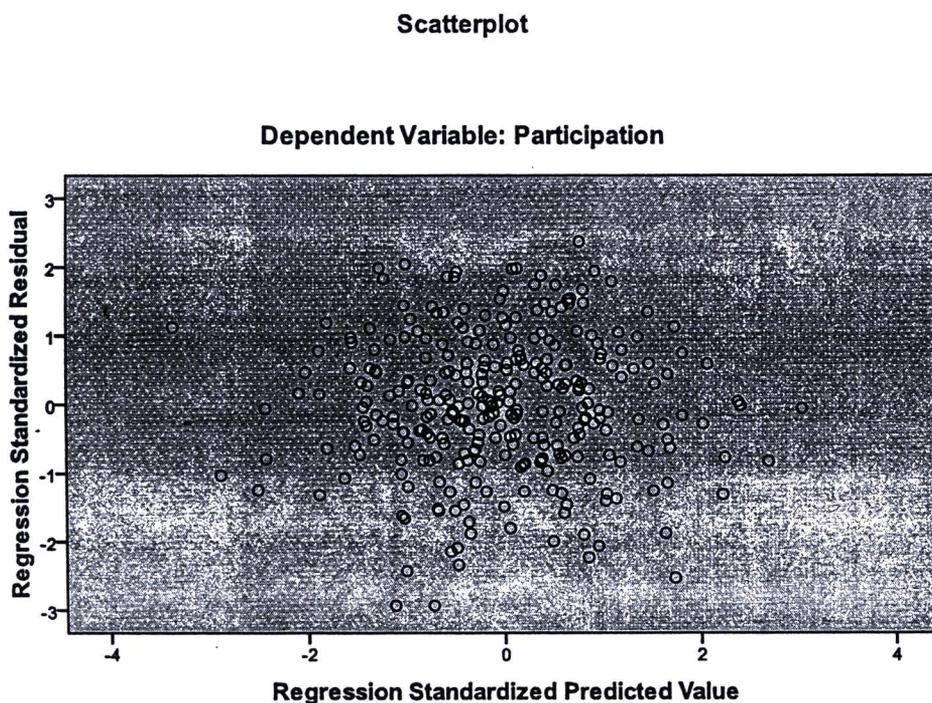
One-Sample Test

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Unstandardized Residual	.000	320	1.000	.00000000	-.0349796	.0349796

จากการทดสอบพบว่า ค่า p-value = 1.00 ซึ่งมากกว่า 0.05 ตามที่กำหนดไว้ จึงยอมรับ H_0 ค่าเฉลี่ยของค่าคลาดเคลื่อน (e) = 0

ดังนั้นจากการทดสอบโดยใช้สถิติ t (t-test) แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของค่าคลาดเคลื่อน (e) = 0 ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

2. ค่าความแปรปรวนของค่าคลาดเคลื่อน (e) มีค่าคงที่
ทดสอบโดยดูที่ Scatter plot กราฟของ Y กับ e



ค่าคลาดเคลื่อน (e) มีการกระจายอย่างไม่เป็นรูปร่างหรือค่าคลาดเคลื่อน (e) มีค่าในช่วงใดช่วงหนึ่งไม่ว่า Y จะเปลี่ยนไปอย่างไรนั้น แสดงว่าที่แต่ละค่าของ x ค่าความแปรปรวนของค่าคลาดเคลื่อน (e) มีค่าคงที่

ดังนั้นจากการทดสอบโดยดูที่ Scatter plot กราฟของ Y กับ e แสดงว่าค่าความแปรปรวนของค่าคลาดเคลื่อน (e) มีค่าคงที่ ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

3. ค่าคลาดเคลื่อน (e) ต้องเป็นอิสระต่อกัน

ทดสอบโดยใช้ค่า Durbin-Watson

ค่า Durbin-Watson มีค่าอยู่ระหว่าง 1.5-2.5 (ค่า Durbin-Watson เข้าใกล้ 2 ค่าคลาดเคลื่อน (e) มีอิสระต่อกันมาก)

Model Summary¹

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.612 ^a	.374	.372	.43545	
2	.716 ^b	.513	.510	.38481	
3	.761 ^c	.578	.574	.35854	
4	.788 ^d	.621	.617	.34036	
5	.799 ^e	.639	.633	.33296	
6	.808 ^f	.653	.646	.32681	
7	.811 ^g	.658	.651	.32480	
8	.815 ^h	.664	.655	.32261	2.284

a. Predictors: (Constant), TotalRES

b. Predictors: (Constant), TotalRES, TotalWS

c. Predictors: (Constant), TotalRES, TotalWS, TotalTIME

d. Predictors: (Constant), TotalRES, TotalWS, TotalTIME, TotalREC

e. Predictors: (Constant), TotalRES, TotalWS, TotalTIME, TotalREC, FRE

f. Predictors: (Constant), TotalRES, TotalWS, TotalTIME, TotalREC, FRE, TotalMN

g. Predictors: (Constant), TotalRES, TotalWS, TotalTIME, TotalREC, FRE, TotalMN, POSNURSE

h. Predictors: (Constant), TotalRES, TotalWS, TotalTIME, TotalREC, FRE, TotalMN, POSNURSE, TotalREL

i. Dependent Variable: Participation

จากการทดสอบโดยใช้ค่า Durbin-Watson พบว่า ค่า Durbin-Watson = 2.284 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 2 ค่าคลาดเคลื่อน (e) จึงเป็นอิสระต่อกัน

ดังนั้น จากการทดสอบโดยใช้ค่า Durbin-Watson แสดงว่า ค่าคลาดเคลื่อน (e) เป็นอิสระต่อกัน ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

4. ตัวแปรอิสระต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน

ทดสอบโดยใช้ค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระแต่ละตัว

กรณีที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันสูง เรียกว่า เกิดปัญหา Multicollinearity ทดสอบโดยใช้ค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระแต่ละตัว ถ้าค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระตัวใดเข้าสู่ 1 แสดงว่าตัวแปรอิสระตัวนั้นไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระอื่นๆ

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.468	.160		9.156	.000		
TotalRES	.606	.044	.612	13.813	.000	1.000	1.000
2 (Constant)	.833	.157		5.319	.000		
TotalRES	.434	.043	.439	10.158	.000	.822	1.217
TotalWS	.316	.033	.411	9.512	.000	.822	1.217
3 (Constant)	.360	.161		2.242	.026		
TotalRES	.366	.041	.370	8.944	.000	.776	1.288
TotalWS	.287	.031	.372	9.176	.000	.807	1.239
TotalTIME	.240	.034	.272	7.022	.000	.887	1.127
4 (Constant)	.249	.154		1.622	.106		
TotalRES	.244	.044	.246	5.538	.000	.607	1.647
TotalWS	.255	.030	.332	8.474	.000	.783	1.278
TotalTIME	.218	.033	.246	6.648	.000	.875	1.143
TotalREC	.220	.037	.260	5.981	.000	.636	1.572
5 (Constant)	.331	.152		2.183	.030		
TotalRES	.215	.044	.217	4.912	.000	.589	1.697
TotalWS	.260	.029	.338	8.812	.000	.781	1.280
TotalTIME	.216	.032	.245	6.755	.000	.875	1.143
TotalREC	.200	.036	.236	5.507	.000	.624	1.604
FRE	.028	.007	.140	3.899	.000	.896	1.116
6 (Constant)	.196	.154		1.273	.204		
TotalRES	.204	.043	.206	4.754	.000	.587	1.704
TotalWS	.232	.030	.302	7.763	.000	.731	1.369
TotalTIME	.128	.040	.145	3.204	.001	.543	1.841
TotalREC	.198	.036	.234	5.556	.000	.623	1.604
FRE	.030	.007	.148	4.203	.000	.892	1.121
TotalMN	.162	.045	.169	3.601	.000	.504	1.983
7 (Constant)	.210	.153		1.372	.171		
TotalRES	.202	.043	.204	4.729	.000	.586	1.705

TotalWS	.211	.031	.274	6.726	.000	.659	1.518
TotalTIME	.116	.040	.132	2.915	.004	.534	1.872
TotalREC	.203	.036	.240	5.717	.000	.621	1.610
FRE	.026	.007	.129	3.570	.000	.840	1.191
TotalMN	.182	.046	.190	4.000	.000	.483	2.070
POSNURSE	.090	.041	.081	2.214	.028	.817	1.224
8 (Constant)	.147	.154		.954	.341		
TotalRES	.186	.043	.188	4.325	.000	.571	1.751
TotalWS	.202	.031	.263	6.453	.000	.650	1.539
TotalTIME	.111	.040	.125	2.781	.006	.532	1.880
TotalREC	.187	.036	.220	5.188	.000	.597	1.676
FRE	.026	.007	.129	3.597	.000	.840	1.191
TotalMN	.144	.048	.150	2.979	.003	.425	2.355
POSNURSE	.096	.040	.086	2.365	.019	.814	1.229
TotalREL	.100	.044	.102	2.295	.022	.543	1.842

a. Dependent Variable: Participation

จากการทดสอบพบว่า ค่า Tolerance ของตัวแปรทุกตัวมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

สรุปได้ว่า การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติ Regression ทั้ง 4 ข้อดังกล่าวข้างต้นพบว่า เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นทุกข้อ

ภาคผนวก ง

คำสัมภาษณ์ประวัติความล้มปั้งของตัวแปรในการศึกษา

ตารางที่ 36 ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล
ชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์

ตัวแปร	(หญิง) ๒๗๓	๒๑๐	(คุณลักษณะ) จำนวน	คุณลักษณะของบุคลากร	คุณลักษณะของบุคลากร	คุณลักษณะของบุคลากร
เพศ (หญิง)	1					
อายุ	0.106	1				
ระดับการศึกษา (ปริญญาตรี)	0.132*	- 0.053	1			
ตำแหน่ง (พยาบาลวิชาชีพ)	0.319**	0.317**	0.241**	1		
ประสบการณ์การทำงานพัฒนาคุณภาพ	0.073	0.558**	0.028	0.293**	1	
การได้รับการฝึกอบรมด้านพัฒนาคุณภาพ	0.113*	0.410**	0.071	0.267**	0.684**	1
การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์	0.099	0.224**	0.054	0.264**	0.322**	0.334**

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

ตารางที่ 37 ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจ ด้านปัจจัยงูใจที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล
ชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์

ตัวแปร	ปัจจัยงูใจด้านความสำเร็จในการทำงาน	ปัจจัยงูใจด้านความสำเร็จในการให้บริการ	ปัจจัยงูใจด้านความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล	ปัจจัยงูใจด้านความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล	ปัจจัยงูใจด้านความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล	ปัจจัยงูใจด้านความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล	ปัจจัยงูใจด้านความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล
ปัจจัยงูใจด้านความสำเร็จในการทำงาน	1						
ปัจจัยงูใจด้านความสำเร็จในการให้บริการ	0.628**	1					
ปัจจัยงูใจด้านความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล	0.639**	0.486**	1				
ปัจจัยงูใจด้านความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล	0.576**	0.575**	0.508**	1			
ปัจจัยงูใจด้านความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล	0.530**	0.571**	0.510**	0.638**	1		
การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์	0.567**	0.599**	0.503**	0.612**	0.532**	1	

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

ตารางที่ 38 ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจ ด้านปัจจัยค่าเงินที่มีค่าเงินที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล
ชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์

ตัวแปร	พนักงานต้อนรับ/เภสัชกร/ทันตแพทย์ หัดใช้สื่อสังคม	พยาบาลวิชาชีพ/เภสัชกร/ทันตแพทย์ หัดใช้สื่อสังคม	แพทย์/เภสัชกร/ทันตแพทย์ หัดใช้สื่อสังคม						
ปัจจัยค่าเงินด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน	1								
ปัจจัยค่าเงินด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.403**	1							
ปัจจัยค่าเงินด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.419**	0.518**	1						
ปัจจัยค่าเงินด้านนโยบายและการบริหาร	0.302**	0.621**	0.566**	1					
ปัจจัยค่าเงินด้านสภาพการปฏิบัติงาน	0.426**	0.540**	0.561**	0.700**	1				
ปัจจัยค่าเงินด้านสถานภาพของวิชาชีพ	0.250**	0.399**	0.374**	0.407**	0.372**	1			
ปัจจัยค่าเงินด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.396**	0.497**	0.540**	0.507**	0.511**	0.584**	1		
ปัจจัยค่าเงินด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.430**	0.403**	0.311**	0.313**	0.375**	0.275**	0.466**	1	
การมีส่วนร่วมของบุคลากร ในการพัฒนา คุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์	0.361**	0.553**	0.505**	0.526**	0.441**	0.596**	0.560**	0.423**	1

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

ตารางที่ 39 ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล
ชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์

ตัวแปร	แบบสอบถามเรื่อง แบบขององค์การที่ แบบขององค์การที่	แบบสอบถามเรื่อง แบบขององค์การที่ แบบขององค์การที่	แบบสอบถามเรื่อง แบบขององค์การที่ แบบขององค์การที่	แบบสอบถามเรื่อง แบบขององค์การที่ แบบขององค์การที่	แบบสอบถามเรื่อง แบบขององค์การที่ แบบขององค์การที่	แบบสอบถามเรื่อง แบบขององค์การที่ แบบขององค์การที่
การสนับสนุนจากองค์กรด้านบุคลากร	1					
การสนับสนุนจากองค์กรด้านงบประมาณ	0.666**	1				
การสนับสนุนจากองค์กรด้านวัสดุอุปกรณ์	0.638**	0.762**	1			
การสนับสนุนจากองค์กรด้านกระบวนการบริหาร	0.713**	0.658**	0.706**	1		
การสนับสนุนจากองค์กรด้านการใช้เวลาในการปฏิบัติงาน	0.604**	0.536**	0.531**	0.663**	1	
การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์	0.415**	0.451**	0.473**	0.524**	0.479**	1

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

ภาคผนวก จ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. นายชาญชัย จันทร์วรชัยกุล นายแพทย์เชี่ยวชาญ
ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลยางตลาด
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์
2. นางสาววารี สุกครยุทธ ทันตแพทย์ชำนาญการพิเศษ
หัวหน้าฝ่ายทันตสาธารณสุข โรงพยาบาลเขาวง
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์
3. นางสาววัฒนา อ่อนประสงค์ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ
กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์

ภาคผนวก ฉ

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



มหาวิทยาลัยขอนแก่น
หนังสือฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

โครงการวิจัยเรื่อง : การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์
IMPROVING THE QUALITY OF COMMUNITY HOSPITALS OF THE KALASIN PROVINCE BY STAFF PARTICIPATION

ผู้วิจัย : 1. นางสาวกัญญวรัลย์ ศรีสวัสดิ์พงษ์
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ประจักษ์ บัวคัน
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สำหรับเอกสาร :

1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ Version 1.0 ฉบับลงวันที่ 8 ตุลาคม พ.ศ. 2553
2. โครงการวิจัยฉบับสมบูรณ์ Version 1.0 ฉบับลงวันที่ 8 ตุลาคม พ.ศ. 2553
3. แบบคำชี้แจงอาสาสมัคร สำหรับการสัมภาษณ์ Version 1.1 ฉบับลงวันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ. 2553
4. แบบคำชี้แจงอาสาสมัคร สำหรับตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง Version 1.1 ฉบับลงวันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ. 2553
5. แบบยินยอมอาสาสมัคร สำหรับการสัมภาษณ์ Version 1.1 ฉบับลงวันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ. 2553
6. แบบสอบถามการวิจัย Version 1.1 ฉบับลงวันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ. 2553
7. แบบสัมภาษณ์การวิจัย Version 1.0 ฉบับลงวันที่ 8 ตุลาคม พ.ศ. 2553

ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยยึดหลักเกณฑ์ตามคำประกาศเฮลซิงกิ (Declaration of Helsinki) และแนวทางการปฏิบัติการวิจัยทางคลินิกที่ดี (ICH GCP)

ให้ไว้ ณ วันที่ 28 ธันวาคม พ.ศ. 2553

(นายแพทย์เกรียงศักดิ์ เวทีวุฒาจารย์)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ลำดับที่ : 4.3.04:17/2553

เลขที่ : HE532287

วันหมดอายุ : 28 พฤศจิกายน พ.ศ. 2554

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Institutional Review Board Number ; IRB00001189

สำนักงาน : อาคารสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี อนุสรณ์ (ชั้น 17)

Federal Wide Assurance ; FWA00003418

โทร. (043) 366616. (043) 366617 โทรสาร (043) 366617

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวกัญญวัลย์ ศรีสวัสดิ์พงษ์
วัน เดือน ปี เกิด	วันที่ 18 เดือน กันยายน พ.ศ. 2522
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 218/35 หมู่ที่ 6 ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2536	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2538	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา จังหวัดกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2545	ปริญญาทันตแพทยศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับ 2) คณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จังหวัดกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2548	ประกาศนียบัตรบัณฑิตทางวิทยาศาสตร์การแพทย์คลินิก สาขาทันตกรรมประดิษฐ์ คณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จังหวัดกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2554	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2545-2547	ทันตแพทย์ 4 โรงพยาบาลห้วยเม็ก อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์
พ.ศ. 2547-2549	ทันตแพทย์ 5 โรงพยาบาลห้วยเม็ก อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์
พ.ศ. 2549-2551	ทันตแพทย์ 6 โรงพยาบาลห้วยเม็ก อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์
พ.ศ. 2551	ทันตแพทย์ 7วช. โรงพยาบาลห้วยเม็ก อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์
พ.ศ. 2552-ปัจจุบัน	ทันตแพทย์ชำนาญการ โรงพยาบาลห้วยเม็ก อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์

