

การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ในโรงพยาบาล จังหวัดเพชรบุรี

**PARTICIPATORY MANAGEMENT THAT AFFECTS THE WORK
EFFICIENCY OF HOSPITAL PERSONNEL
IN PHETCHABURI PROVINCE**

นางสาวบัณฑิตา กลิ่นมาลี

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยกรุงเทพบุรี

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงพยาบาล จังหวัดเพชรบุรี (2) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล จังหวัดเพชรบุรี และ (3) ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล จังหวัดเพชรบุรี

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในโรงพยาบาล จังหวัดเพชรบุรี เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นขนาดตัวอย่างสามารถคำนวณได้จากสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่างของ คอแคเรน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 384 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ ด้วยแบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที่ค่าเอฟ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ

ผลการวิจัยพบว่า (1) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (2) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล จังหวัดเพชรบุรีโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล จังหวัดเพชรบุรี โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างสูง และ (4) การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล จังหวัดเพชรบุรี ด้านคุณภาพของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างสูง

คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โรงพยาบาลในจังหวัดเพชรบุรี

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study opinions about participatory management of hospital personnel in Phetchaburi province. (2) To study opinions about the efficiency of work of hospital personnel in Phetchaburi province, and (3) to study participatory management that affects the work efficiency of hospital personnel in Phetchaburi province.

The research was quantitative research. The population used in this research is hospital personnel in Phetchaburi Province. Since the exact population is unknown, therefore, the sample size can be calculated from W.G. Cochran's sample size unknown formula, resulting in a sample size of 384 people used with random sampling. The tool for collecting data is a questionnaire. Statistics used for analysis including, t-test, F-test and normal multiple regression analysis.

Major findings: (1) respondents had opinions about participatory management overall at a high level. (2) Respondents had opinions about the efficiency of work of hospital personnel in Phetchaburi Province overall at a high level. (3) Participatory management has an effect on the work efficiency of personnel in Phetchaburi Province hospitals with statistical significance at the 0.05 level, which has a relationship in in the same direction at a relatively high level; and (4) participatory management has an effect on the work efficiency of personnel in Phetchaburi Province Hospital in terms of work quality with statistical significance at the 0.05 level, which has a relationship with In the same direction at a relatively high level.

Keywords: Participatory Management, Operational Efficiency, Hospitals in Phetchaburi Province

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นดัชนีชี้วัดที่สำคัญต่อความอยู่รอดขององค์กร เพราะบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์จะช่วยผลักดันให้การทำงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของสมาชิกในองค์กรถือว่าเป็นเรื่องปกติเพราะในบางครั้งองค์กรจำเป็นต้องรับบุคลากรเข้ามาใหม่เนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นหรือมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานของฝ่ายต่างๆ หรือการทดแทนบุคลากรเก่าที่มีความจำเป็นต้องลาออกไปด้วยเหตุผลประการต่างๆ ทำให้ต้องมีการโยกย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่งหรือเลื่อนตำแหน่งบุคคลอื่นเข้ามาแทนที่ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการเตรียมการและปรับตัวนานพอสมควรกว่าที่การปฏิบัติงานทุกอย่างจะกลับเข้าสู่ภาวะปกติเช่นเดิม (ดาร์วิน ธาตุรักษ์, 2561)

การปฏิบัติงานขององค์กรโดยทั่วไปจะเป็นไปโดยการแบ่งแยกหน้าที่มีการงานแต่ละแผนกฝ่าย กอง หรือ หน่วยงานตามคำสั่งมอบหมายหน้าที่การงาน หรือแผนภูมิรูปแบบการจัดองค์กรของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งมีแยกต่างหากทั้งราชการหรือเอกชน การปฏิบัติงานเชิงคำสั่งหรือแผนภูมิลำดับนั้นเป็นลักษณะของการสั่งการ จะเป็นทั้งรูปแบบประสานจากเบื้องบนลงล่างหรือจากเบื้องล่างสู่บน หรือในระดับเดียวกันได้เสมอ พฤติกรรมการปฏิบัติลักษณะแนวสั่งการนี้เป็นเรื่องปกติ โดยมีพื้นฐานจากหลักองค์กรที่ได้วางไว้ การพัฒนาหรือการประสบความสำเร็จล้มเหลวหรือการประสบความสำเร็จของงานในองค์กรเป็นสิ่งที่สามารถมองออกและมองได้ โดยการทำงานเชิงบุคคลเป็นสำคัญ แนวเปลี่ยนผ่านซึ่งความสำเร็จใดๆ ที่เกิดขึ้นโดยการเสนอความคิด และร่วมกระทำ กระทำได้แต่ไม่สอดคล้องเท่าที่ควร การจัดการกระทำเพื่อองค์กรให้มีการพัฒนาและเร่งรัดจะต้องก่อให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วม ซึ่งการบริหารงานการมีส่วนร่วม เป็นการบริหารที่ทุกคนในองค์กรหรือต่างองค์กรได้มีโอกาสกระทำการงานตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ตามประสงค์ที่ต้องการ (วิชาญ ทรงราช, 2564)

การที่บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องข้องในการปฏิบัติขององค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดเป้าหมายดำเนินงาน การประเมินผล และการแบ่งปันผลประโยชน์ เพื่อเป็นการสร้างความมุ่งมั่นผูกพันระหว่างบุคคลผู้ที่เกี่ยวข้องในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร การร่วมรับผิดชอบและร่วมมือในการพัฒนาองค์กร การที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ โดยมีกลยุทธ์ในการทำงานด้วยการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การให้ความสำคัญกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องอย่างแท้จริง การทำงานเป็นทีม การสนับสนุนปัจจัย การติดต่อสื่อสารรวมทั้งการให้ขวัญและกำลังใจ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรได้เข้ามาเกี่ยวข้องข้องในการปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจด้วยความเป็นมิตร หรือด้วยมีเป้าหมายและผลประโยชน์ร่วมกันทั้งบุคคล ผู้บริหาร และสมาชิกหรือกลุ่มสมาชิกที่จะปฏิบัติงานร่วมกันคิด ตัดสินใจสร้างสรรค์งานโดยมีการประสานงานจากบุคคล ผู้บริหาร ทุกเรื่อง ไม่ใช่การชี้หน้าให้ปฏิบัติตามหรือประสานงาน

ร่วมกันเฉพาะบางงาน แต่เป็นการร่วมกันอย่างอิสระในความคิด ในการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงาน ในผลประโยชน์ ตามเป้าหมายที่วางไว้และร่วมเผชิญต่อผลการประเมินงาน จนเกิดการยอมรับ (นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ, 2560)

โรงพยาบาลในจังหวัดเพชรบุรี ให้การดูแลผู้ป่วยทั่วไป ผู้ป่วยเรื้อรัง ผู้ป่วยต่อเนื่อง ในด้านเวชศาสตร์ฟื้นฟู ซึ่งเป็นการทำงานร่วมกัน หรือ ประสานงานกันระหว่างบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขที่ต่างสาขาวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล เภสัชกร นักเทคนิคการแพทย์ นักรังสีเทคนิค นักกายภาพภาพ โดยมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละวิชาชีพเป็นข้อกำหนด ตลอดจนเป็นเงื่อนไขของการทำงานของบุคลากร แต่ละคนตามสายอาชีพทำให้การมองปัญหาของผู้รับบริการ โครงสร้างของผู้รับบริการปัญหาของผู้รับบริการที่แตกต่างกัน นอกจากนั้น บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่อาจแตกต่างกันบ้าง สามารถร่วมกับความแตกต่างกันของบุคลากรแม้จะเป็นวิชาชีพเดียวกัน ซึ่งการทำงานด้วยกันในภายใต้กรอบของนโยบายของหน่วยงานเดียวกัน ความสับสนในการปฏิบัติงานการมองปัญหาที่แตกต่างกัน การขาดความร่วมมือ และประสานงานกันอาจก่อให้เกิดผลเสียต่อการให้บริการและการพัฒนาโรงพยาบาลให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น จึงต้องมีการนำความรู้และวิธีการของแต่ละวิชาชีพมาผสมผสานให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นประโยชน์แก่ประชาชนผู้รับบริการ (ญาริตา วุฒิสาสตร์กุล, 2565)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล จังหวัดเพชรบุรี เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงพยาบาล จังหวัดเพชรบุรี เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล จังหวัดเพชรบุรี และเพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการปรับปรุงการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากร ในโรงพยาบาล จังหวัดเพชรบุรี เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงพยาบาล จังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล จังหวัดเพชรบุรี
3. เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล จังหวัดเพชรบุรี

สมมติฐานของการวิจัย

การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล จังหวัดเพชรบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ด้านเนื้อหา

ตัวแปรต้น คือ การบริการแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
3. การมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบและรับผลประโยชน์
4. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. คุณภาพของงาน
2. ปริมาณของงาน
3. เวลา
4. ค่าใช้จ่าย

ด้านพื้นที่

จังหวัดเพชรบุรี

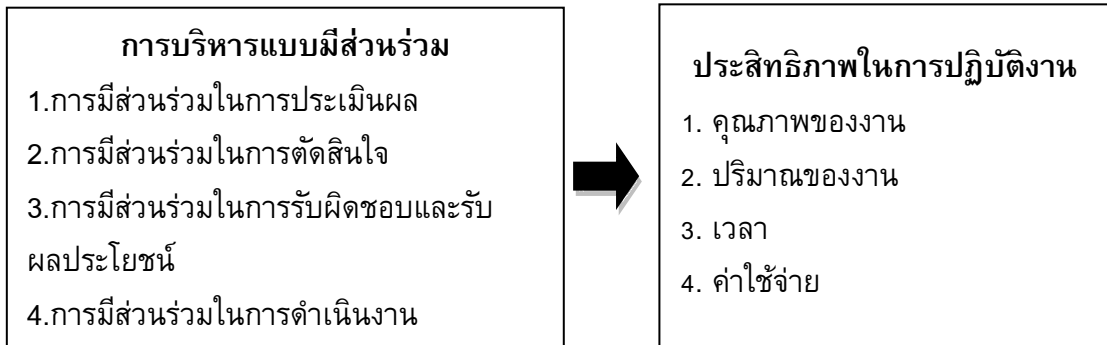
ด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากรในโรงพยาบาล จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่ชัด ดังนั้น ขนาดตัวอย่างสามารถคำนวณได้จากสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่างของ W.G. Cochran โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 (กัลยา วาณิชยบัญชา, 2554) โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) โดยมีขนาดกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 384 คน

ด้านเวลา

การศึกษาครั้งนี้ใช้เวลาในการศึกษา ตั้งแต่เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2566 ถึงเดือน มกราคม พ.ศ.2567

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในโรงพยาบาล จังหวัดเพชรบุรี มีการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สรุปผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 332 คน คิดเป็นร้อยละ 86.5 และเป็นเพศชายจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 รองลงมาคือ อายุ 30 - 35 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 และน้อยที่สุดคือ อายุ 36 - 40 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 69.8 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติเป็นสายวิชาชีพหลัก จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7 รองลงมาคือ สายสนับสนุนวิชาชีพ จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 และสายสนับสนุน (Back Office) จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9 และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 รองลงมาคือ 6-10 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 และน้อยที่สุดคือ 16-20 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8

2. การวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารแบบมีส่วนร่วมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.01$, S.D = 0.667) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบและรับผลประโยชน์ มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{x} = 4.07$, S.D = 0.697) รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ($\bar{x} = 4.03$, S.D = 0.750) และน้อยที่สุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{x} = 3.97$, S.D = 0.769) โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$, S.D = 0.769) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อที่ว่า “ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงาน” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{x} = 4.00$, S.D = 0.792) รองลงมาคือในข้อ “ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร” ($\bar{x} = 3.99$, S.D = 0.840) และน้อยที่สุดคือในข้อ “ท่านมีส่วนร่วมในการเป็นผู้ประเมินผลการดำเนินงานภายในองค์กร” ($\bar{x} = 3.95$, S.D = 0.818)

2.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.97$, S.D = 0.769) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อที่ว่า “ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{x} = 4.01$, S.D = 0.821) รองลงมาคือในข้อ “ท่านมีส่วนร่วมในการระดมความคิด หรือแสดงความคิดเห็นในวิธีการดำเนินงานและกิจกรรมขององค์กร” ($\bar{x} = 3.96$, S.D = 0.808) และน้อยที่สุดคือในข้อ “ท่านมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการคิดริเริ่ม วางแผน กำหนดโครงการและกิจกรรมภายในองค์กร” ($\bar{x} = 3.95$, S.D = 0.803)

2.3 การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อและรับผลประโยชน์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$, S.D = 0.697) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อที่ว่า “ท่านยอมรับข้อผิดพลาด ข้อตำหนิ และข้อเสนอแนะในผลการดำเนินงานพร้อมร่วมกันแก้ไขปัญหา” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{x} = 4.24$, S.D = 0.734) รองลงมาคือในข้อ “ท่านได้รับค่าตอบแทนหรือสวัสดิการจากการร่วมมือในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย” ($\bar{x} = 3.99$, S.D = 0.846) และน้อยที่สุดคือในข้อ “ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บริหารจากการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น” ($\bar{x} = 3.98$, S.D = 0.783)

2.4 การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.03$, S.D = 0.750) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อที่ว่า “ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และการจัดกิจกรรมขององค์กร” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{x} = 4.11$, S.D = 0.757) รองลงมาคือในข้อ “ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาปรับปรุงวิธีการในการดำเนินงาน และจัดกิจกรรมขององค์กร” ($\bar{x} = 4.04$, S.D = 0.829)

และน้อยที่สุดคือในข้อ “ท่านมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร จากแหล่งต่างๆ เพื่อนำมาใช้ ในการดำเนินงานในองค์กร” ($\bar{x} = 3.92$, S.D = 0.822)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล จังหวัดเพชรบุรีพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในโรงพยาบาล จังหวัดเพชรบุรีโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.28$, S.D = 0.512) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านเวลา มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{x} = 4.30$, S.D = 0.558) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพ ($\bar{x} = 4.29$, S.D = 0.544) และน้อยที่สุดคือ ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{x} = 4.27$, S.D = 0.631) โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล จังหวัดเพชรบุรี ด้านคุณภาพ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.29$, S.D = 0.544) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อที่ว่า “ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ทำเป็นอย่างดี ทำให้การปฏิบัติงาน เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีคุณภาพ” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{x} = 4.30$, S.D = 0.597) รองลงมาคือในข้อ “ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีคุณภาพและถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์” ($\bar{x} = 4.28$, S.D = 0.594) และน้อยที่สุดคือในข้อ “ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเกณฑ์คุณภาพที่ หน่วยงานคาดหวัง” ($\bar{x} = 4.27$, S.D = 0.578)

3.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล จังหวัดเพชรบุรี ด้านปริมาณ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.28$, S.D = 0.576) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อที่ว่า “ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{x} = 4.32$, S.D = 0.598) รองลงมาคือในข้อ “ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณที่ได้รับมอบหมาย” ($\bar{x} = 4.31$, S.D = 0.642) และ น้อยที่สุดคือในข้อ “งานที่ท่านปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสมและสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้” ($\bar{x} = 4.21$, S.D = 0.647)

3.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล จังหวัดเพชรบุรี ด้านเวลา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$, S.D = 0.558) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อที่ว่า “ท่านมีความตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{x} = 4.31$, S.D = 0.624) รองลงมาคือในข้อ “การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลา อย่างชัดเจน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ” ($\bar{x} = 4.30$, S.D = 0.635) และน้อยที่สุดคือในข้อ “ท่านมีการนำเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น” ($\bar{x} = 4.28$, S.D = 0.646)

3.4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล จังหวัดเพชรบุรี ด้านค่าใช้จ่าย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.27$, S.D = 0.631) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อที่ว่า “ท่านรับรู้ถึงคุณค่าของทรัพยากรที่มี และสามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า”

มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{x} = 4.32$, S.D = 0.650) รองลงมาคือในข้อ “ท่านมีการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเพื่อให้ลดต้นทุนในการปฏิบัติงาน” ($\bar{x} = 4.27$, S.D = 0.690) และน้อยที่สุดคือในข้อ “ท่านประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมต่างๆที่มี เพื่อลดต้นทุนหรือรายจ่ายในการปฏิบัติงาน” ($\bar{x} = 4.21$, S.D = 0.679)

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล จังหวัดเพชรบุรี ผลจากการวิเคราะห์การพิสูจน์สมมติฐานพบว่า

4.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล จังหวัดเพชรบุรี โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างสูง (Pearson Correlation = 0.703, Sig = .000) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล จังหวัดเพชรบุรี โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง (Pearson Correlation = 0.611, Sig = 0.000)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล จังหวัดเพชรบุรี โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทางบวก ในระดับปานกลาง (Pearson Correlation = 0.560, Sig = 0.000)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบและรับผลประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล จังหวัดเพชรบุรี โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง (Pearson Correlation = 0.628, Sig = 0.000)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล จังหวัดเพชรบุรี โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง (Pearson Correlation = 0.717, Sig = 0.000)

4.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล จังหวัดเพชรบุรี ด้านคุณภาพของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างสูง (Pearson Correlation = 0.660, Sig = .000) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล จังหวัดเพชรบุรี ด้านปริมาณของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง (Pearson Correlation = 0.628, Sig = 0.000)

4.4 การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล จังหวัดเพชรบุรี ด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง (Pearson Correlation = 0.564, Sig = .000) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล จังหวัดเพชรบุรี ด้านเวลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทางบวก ในระดับปานกลาง (Pearson Correlation = 0.454, Sig = 0.000)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล จังหวัดเพชรบุรี ด้านเวลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทางบวก ในระดับปานกลาง (Pearson Correlation = 0.405, Sig = 0.000)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบและรับผลประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล จังหวัดเพชรบุรี ด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง (Pearson Correlation = 0.546, Sig = 0.000)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล จังหวัดเพชรบุรี ด้านเวลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทางบวก ในระดับปานกลาง (Pearson Correlation = 0.619, Sig = 0.000)

4.5 การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล จังหวัดเพชรบุรี ด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างสูง (Pearson Correlation = 0.621, Sig = .000) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล จังหวัดเพชรบุรี ด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทางบวก ในระดับปานกลาง (Pearson Correlation = 0.529, Sig = 0.000)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล จังหวัดเพชรบุรี ด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทางบวก ในระดับปานกลาง (Pearson Correlation = 0.516, Sig = 0.000)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบและรับผลประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล จังหวัดเพชรบุรี ด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทางบวก ในระดับปานกลาง (Pearson Correlation = 0.533, Sig = 0.000)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล จังหวัดเพชรบุรี ด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง (Pearson Correlation = 0.642, Sig = 0.000)

อภิปรายผลการวิจัย

การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบและรับผลประโยชน์ และ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553 : 10) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมคือ การสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบ ประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ แสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและ รับผิดชอบ สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเข้าใจในปัญหาของหน่วยงาน สำหรับการเพิ่มค่าจ้างนั้นอาจมิใช่เป็นสิ่งจูงใจให้ทำงานได้อย่างเต็มที่เสมอไป แต่การให้รางวัลด้วยการชมเชย ยกย่อง ให้เกียรติ อาจเป็นแรงกระตุ้นสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดพลังต่าง ๆ ในการทำงาน เมื่อประสบความสำเร็จ ผู้ปฏิบัติย่อมมีความภาคภูมิใจ แม้จะมีได้รับเป็นเงินหรือค่าจ้างเป็นการตอบแทนก็ตาม และสอดคล้องกับแนวคิดของ Cohen and Uphoff (1980) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ประกอบด้วยการเริ่มแสดง ความคิดเห็นเพื่อกำหนดนโยบาย แนวทางการดำเนินกิจกรรม ร่วมกันตัดสินใจในการดำเนินการ และตัดสินใจปฏิบัติการ 2) การมีส่วนร่วมปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบด้วยการสนับสนุน

ทรัพยากร บริหาร การประสานความร่วมมือ 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ประกอบด้วยผลประโยชน์ด้านวัสดุ ด้านสังคม และส่วนบุคคล ชั้นตอนนี้ควรได้รับความเท่าเทียมกัน 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วศิราลักษณ์ บุญเพ็ง (2560) ได้ทำการศึกษาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในองค์การศึกษาระดับมหาวิทยาลัย เขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในองค์การศึกษาระดับมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบประชาธิปไตย ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น ด้านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เข้าใจในปัญหาของหน่วยงาน และการให้รางวัลด้วยการชมเชยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในองค์การศึกษาระดับมหาวิทยาลัย เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยาภรณ์ รักษาพรหมณ์ (2565) ได้ทำการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองทัพอากาศ กองบิน 7 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตัดสินใจ ด้านการดำเนินการ และด้านผลประโยชน์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหารกองทัพอากาศ กองบิน 7 จังหวัดสุราษฎร์ธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพิ่มพร บุพพวงษ์ (2565) ได้ทำการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิภาพการพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย การกีฬาแห่งชาติ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3. ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในข้อมูลข่าวสาร (X5) การมีส่วนร่วมในการติดต่อ สื่อสาร (X6) และการมีส่วนร่วมในการวางแผน (X1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วม ทำนายระดับประสิทธิภาพการพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติได้ร้อยละ 67.90 และเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ $Y_{tot} = 1.392 + .296X5 + .221X6 + .122X1$

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1) องค์กรควรเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในองค์กรมีส่วนร่วม ในการกำหนด แนวทางการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร มีส่วนร่วมในการติดตามความก้าวหน้า ในการดำเนินงาน และมีส่วนร่วมในการเป็นผู้ประเมินผลการดำเนินงานภายในองค์กร

2) องค์กรควรเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในองค์กรมีส่วนร่วมในการระดมความคิดหรือ แสดงความคิดเห็นในวิธีการดำเนินงานและกิจกรรมขององค์กร ด้วยความคิดริเริ่ม วางแผน กำหนดโครงการ และกิจกรรมภายในองค์กร และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้น เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3) องค์กรควรเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในองค์กรได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บริหาร จากการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับข้อผิดพลาด ข้อตำหนิ และข้อเสนอแนะในผลการดำเนินงาน พร้อมร่วมกันแก้ไขปัญหา

4) องค์กรควรเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในองค์กรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และการจัดกิจกรรมขององค์กร มีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร จากแหล่งต่างๆเพื่อนำมาใช้ในการ ดำเนินงานในองค์กร และมีส่วนร่วมในการพัฒนาปรับปรุงวิธีการในการดำเนินงาน และ จัดกิจกรรมขององค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากร ในโรงพยาบาล จังหวัดเพชรบุรี

2) ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากร ในโรงพยาบาล จังหวัดเพชรบุรี

3) ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ในโรงพยาบาล จังหวัดเพชรบุรี

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2554). การใช้ **SPSS for Windows** ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 19. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- กิตติยาภรณ์ รักษาพรหมณ์. (2565). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองทัพอากาศ กองบิน 7 จังหวัดสุราษฎร์ธานี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ญาริตา วุฒิสาสตร์กุล. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการปฏิบัติงานบทบาทพยาบาลวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ. วารสารการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต. 34(3).
- ดรรรัตน์ ธาตุรักษ์. (2561). กระบวนการเรียนรู้ในการจัดการทรัพยากรน้ำของชุมชนบ้านแม่จอกฟ้า ตำบลทุ่งผึ้ง อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง. วารสารการพัฒนาชุมชนและคุณภาพชีวิต. 11(1): 78–88.
- นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ. (2560). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. วารสารมหาจุฬาลงกรณ์วิชาการ, 4(1), 176-187.
- เพิ่มพร บุพพวงษ์. (2565). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ. วารสารสังคมศาสตร์วิจัย. 13(1).
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2553). การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: ประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและราชการ. กรุงเทพฯ: บัคพอยท์.
- วศิราลักษณ์ บุญเพ็ง. (2560). การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในองค์การศึกษาระดับมหาวิทยาลัย เขตกรุงเทพมหานคร. บทความ สาขาการจัดการคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิชาญ ทรงราษฎร์. (2564). การพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพของการปฏิบัติงานภาครัฐ. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น สาขารัฐศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. 5(3).
- Cohen & Uphoff. (1980). **Effective Behavior in Organizations**. New York : Richard D. Irwin Inc.