

ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล
ของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ
Success Factors in Quality Development
at Thammasat University Hospital

อรมนี ภัทรทิพากร¹, ศิริพันธ์ หงษ์ทรัพย์ภิญโญ²
Ormane Patharatipakorn¹, Siriphan Hongsuppinyo²

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรในการศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยมีขนาดตัวอย่าง 341 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05

ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรอิสระของปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลมีทั้งสิ้น 2 ปัจจัย ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลทางบวก ได้แก่ ปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากรต่อการพัฒนาคุณภาพ และด้านวัฒนธรรมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยสามารถอธิบายความแปรปรวนของระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล (R^2) ได้ร้อยละ 23.50

คำสำคัญ: การพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล, ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

¹ หัวหน้างานพัฒนาคุณภาพการบริการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ
E-mail: ormanee_p@hotmail.com

² นักวิชาการคอมพิวเตอร์ งานสารสนเทศ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

บทนำ

โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติเป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีจุดเน้นในการพัฒนาคุณภาพบริการของโรงพยาบาล เนื่องจากผู้ใช้บริการมีความคาดหวังสูงในการที่จะได้รับบริการทางแพทย์ที่มีคุณภาพ ปลอดภัย และหายจากโรคมากกว่าสถานบริการในระดับปฐมภูมิ จึงเริ่มมีนโยบายในการพัฒนาคุณภาพตามแนวคิดการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ตั้งแต่ปี 2545 เป็นต้นมา โดยในระยะแรกมีแนวทางการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานโรงพยาบาลฉบับปีกาญนาภิเศก และมีการดำเนินงานต่อเนื่องเรื่อยมาจนถึงปัจจุบันมีกระบวนการพัฒนาคุณภาพประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก คือ การพัฒนาคุณภาพ การประเมินตนเอง และการรับรองคุณภาพ ซึ่งในส่วนของกระบวนการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลให้มีความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยง การประกันคุณภาพ และการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องเป็นหลัก จึงทำให้ผ่านการรับรองกระบวนการรับรองคุณภาพซ้ำครั้งที่ 1 (Re-accreditation Survey) เมื่อวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2556^[1]

งานพัฒนาคุณภาพการบริการ เป็นหน่วยงานหลักในสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ด้วยบทบาทการเป็นผู้ชี้แนะ ผู้ประสานงานให้เกิดการผลักดันหรือขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพตามหลักมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพและยกระดับมาตรฐานการบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ จากการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลที่ผ่านมายังไม่มีผู้ศึกษาด้านปัจจัยแห่งความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ดังนั้น จึงเชื่อว่าการศึกษาเรื่องปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล

จะทำให้ทราบถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จ ปัญหาและอุปสรรค อันจะเกิดประโยชน์ต่อการวางแผนและการบริหารจัดการในการพัฒนาคุณภาพบริการของโรงพยาบาลต่อไป

แนวคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation), การใช้วงล้อเดมมิ่ง (Plan-Do-Check-Act; PDCA), การทำทีมประสิทธิภาพ (Effective team), แนวคิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพ และภาวะผู้นำของผู้บริหาร

วัตถุประสงค์

1. ศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ
2. ศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการแก้ไขปัญหาในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยประชากร เป็นบุคลากรของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จำนวนทั้งสิ้น 2,305 คน ขนาดตัวอย่าง 341 คน มีวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ(Proportional Stratified Random Sampling) โดยสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ค่าถามประกอบด้วย 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล มาตราวัด 5 ระดับ ตอนที่ 3 ระดับ

การรับรู้ของบุคลากรถึงความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล แบ่งเป็น 11 ระดับ ตอนที่ 4 คำถามปลายเปิด เรื่องปัจจัยแห่งความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ทำหนังสือขออนุญาตโรงพยาบาลในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2) ติดต่อประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถาม 3) นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้องของข้อมูล 4) นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบสมบูรณ์ ถูกต้องแล้วไปวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for Social Science : SPSS) ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1) สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics)

วิเคราะห์โดยใช้ ร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปของบุคลากร และค่าเฉลี่ยมัชฌิมเลขคณิต (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายปัจจัยแห่งความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล

2) สถิติอนุมาน (Inferential Statistics)

ใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ วิธี Stepwise Multiple Regression Analysis เพื่อทดสอบสมมติฐานหาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพ

โรงพยาบาล สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ .05

ผลและวิจารณ์การทดลอง

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ วิธี Stepwise Multiple Regression Analysis พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จมีจำนวน 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากรต่อการพัฒนาคุณภาพ และด้านวัฒนธรรมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 23.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาทิศทางของความสัมพันธ์พบว่า ทั้ง 2 ปัจจัยมีความสัมพันธ์เชิงบวก หมายถึง เมื่อปัจจัยหนึ่งเพิ่มขึ้น จะทำให้มีผลความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติเพิ่มขึ้น ซึ่งสามารถสร้างสมการทำนายได้ดังนี้

$$\hat{y} = 2.266 + .651(X1) + .642(X2)$$

โดยกำหนดให้

$\hat{y}$ = ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล

$X1$ = ทัศนคติของบุคลากรต่อการพัฒนาคุณภาพ

$X2$ = วัฒนธรรมขององค์กรกำหนดใช้พอนด์

คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณภาพ

คำถามที่ 1. ท่านคิดว่าอะไรคือปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณภาพในหน่วยงานของท่าน แผนภูมิ

ก่อนเมฆแสดงคำที่ปรากฏในแบบสอบถามของคำถามที่ 1 คำที่แสดงเด่นชัด ได้แก่ ความสามัคคี ความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม ผู้บริหาร หัวหน้างาน ผู้นำ และบุคลากร

คำถามที่ 2. ท่านคิดว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคใดในการดำเนินงานการด้านพัฒนาคุณภาพในหน่วยงานของท่าน แผนภูมิก่อนเมฆแสดงคำที่ปรากฏในแบบสอบถามของคำถามที่ 2 คำที่แสดงเด่นชัด ได้แก่ งบประมาณ การสื่อสาร เพื่อนร่วมงาน อุปกรณ์ และความคิดเห็นไม่ตรงกัน

คำถามที่ 3. จากข้อ 2 ท่านมีวิธีการหรือแนวทางใดในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรค แผนภูมิก่อนเมฆ แสดงคำที่ปรากฏในแบบสอบถาม หัวข้อที่ 3 คำที่แสดงเด่นชัด ได้แก่ จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ จัดอบรม และทำความเข้าใจ

อภิปรายผล

ปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากรต่อการพัฒนาคุณภาพ พบว่ามีทิศทางความสัมพันธ์เชิงบวก ซึ่งอธิบายได้ว่าหากบุคลากรในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ เห็นว่าการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลเป็นงานที่น่าสนใจ ทำทนายมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานตามระบบการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ซึ่งอีกนัยหมายถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากร อีกทั้งเห็นว่าการพัฒนาคุณภาพจะทำให้โรงพยาบาลเกิดการพัฒนางานไปในทางที่ดีขึ้น สามารถสร้างมาตรฐานการทำงานให้กับโรงพยาบาลและเป็นที่ยอมรับ เพิ่มขึ้น เหล่านี้จะมีผลให้ระดับของความความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ เพิ่มขึ้น

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์กรต่อการพัฒนาคุณภาพ พบว่ามีทิศทางความสัมพันธ์เชิงบวก ซึ่งอธิบายได้ว่าหากโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติได้จัดให้มีการพูดคุยแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความรู้ด้านพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลอย่างทั่วถึง สนับสนุนให้บุคลากรดำเนินการพัฒนาคุณภาพร่วมกัน และได้นำผลการประเมินจากการพัฒนาคุณภาพมาปรับปรุงและพัฒนางาน เพิ่มขึ้น เหล่านี้จะมีผลให้ระดับของความความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรวิทย์ ตั้งจิตไพศาล^[2] ในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล: กรณีศึกษาสถาบันบาราศนราดรุ ที่พบว่าปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ได้แก่ ด้านการศึกษาและฝึกอบรม ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการนำการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลมาปฏิบัติ ได้ร้อยละ 41.10

อย่างไรก็ตามบุคลากรยังเห็นว่าความมุ่งมั่นและนโยบาย การเป็นแบบอย่างที่ดี เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้แสดงความคิดเห็นพร้อมยอมรับฟัง และนำมาปรับให้เหมาะสมตามแต่ละบริบทของโรงพยาบาล รวมทั้งช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของผู้บริหารหรือผู้นำ ประกอบกับหัวหน้างานช่วยส่งเสริมโน้มน้าวให้บุคลากรในหน่วยงานทำงานคุณภาพร่วมกัน มีการพูดคุยรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน โดยหัวหน้างานช่วยทำและตั้งเป้าหมายร่วมกัน รวมถึงการมีความสามัคคี ความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เหล่านี้

ล้วนเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณภาพในหน่วยงาน

การศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการแก้ไขในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

ผลการศึกษาปัญหาหรืออุปสรรคใดในการดำเนินงานการด้านพัฒนาคุณภาพในหน่วยงาน 4 อันดับแรก ได้แก่ งบประมาณสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพในหน่วยงานไม่เพียงพอ รวมทั้งการสื่อสารความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาคุณภาพที่ไม่ทั่วถึงหรือไม่เพียงพอ ความคิดเห็นไม่ตรงกันกับเพื่อนร่วมงาน หรือ การประสานงานข้ามหน่วยงานการทำงานไม่สอดคล้องกัน และอุปกรณ์เครื่องมือไม่มีความทันสมัยและยังขาดแคลนในการทำงาน ซึ่งได้มีข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรค ได้แก่ การจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาคุณภาพในหน่วยงานให้เพียงพอ จัดอบรมและทำความเข้าใจในเรื่องพัฒนาคุณภาพ ควรมีการอบรมภายในโรงพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ ได้แก่ การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาคุณภาพและพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน การจัดการอบรมพัฒนา เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม การจัดทีมประสานงานคุณภาพเพื่อลงไปกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ

บทสรุป

การศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล พบว่าปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากรต่อการพัฒนาคุณภาพ และวัฒนธรรมองค์กร สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ คือ มีผลต่อการรับรู้ของบุคลากรถึงความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพ

โรงพยาบาล และพบปัญหาหรืออุปสรรคใดในการดำเนินงานการด้านพัฒนาคุณภาพในหน่วยงาน 4 อันดับแรก ได้แก่ งบประมาณสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพในหน่วยงานไม่เพียงพอ รวมทั้งการสื่อสารความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาคุณภาพที่ไม่ทั่วถึงหรือไม่เพียงพอ ความคิดเห็นไม่ตรงกันกับเพื่อนร่วมงาน หรือ การประสานงานข้ามหน่วยงานการทำงานไม่สอดคล้องกัน และอุปกรณ์เครื่องมือไม่มีความทันสมัยและยังขาดแคลนในการทำงาน ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้ ดังนี้

1) ผู้บริหารหรือผู้นำระดับสูง ควรแสดงออกถึงความมุ่งมั่น การเป็นแบบอย่างที่ดีการช่วยแก้ไขปัญหาค้นหาทาง และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในการพัฒนาคุณภาพ รวมทั้งมีการสื่อสารนโยบายการพัฒนาคุณภาพอย่างชัดเจน ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้แสดงความคิดเห็นพร้อมยอมรับฟัง นำมาปรับให้เหมาะสมตามแต่ละบริบทของโรงพยาบาล และมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาคุณภาพในหน่วยงานให้เพียงพอ

2) หัวหน้างานควรช่วยส่งเสริมโน้มน้าวให้บุคลากรในหน่วยงานทำงานคุณภาพ มีการพูดคุยรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน โดยหัวหน้างานช่วยทำและตั้งเป้าหมายร่วมกัน รวมถึงการสร้างบรรยากาศในหน่วยงานให้มีความสามัคคี ความร่วมมือการทำงานเป็นทีม ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

3) บุคลากรระดับปฏิบัติ ควรมีส่วนร่วมและคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานตามระบบการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ควรมีการแสดงออกทางความคิดจะทำให้โรงพยาบาลเกิดการพัฒนางานไปในทางที่ดีขึ้น สามารถสร้างมาตรฐานการทำงานให้กับโรงพยาบาลและเป็นที่ยอมรับ

4) งานพัฒนาคุณภาพการบริการ ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาคุณภาพ ควรมีการสื่อสารให้บุคลากรทุกคนทราบถึงผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ เช่น Facebook Line Website สิ่งพิมพ์ เป็นต้น ควรจัดอบรมและทำความเข้าใจในเรื่องพัฒนาคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ ได้แก่ การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาคุณภาพและพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน การจัดการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม การจัดทีมประสานงานคุณภาพเพื่อลงไปกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย มิ่งมัลย์รักษ์ และ อ.ดร. วนลดา ทองใบ ที่ปรึกษาโครงการวิจัย ที่ให้ความกรุณา และความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง รวมทั้งขอขอบคุณเจ้าหน้าที่งานพัฒนาคุณภาพการบริการทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ ขอขอบคุณผู้บริหารโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติที่ให้โอกาสเก็บข้อมูล และขอขอบคุณบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือและสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม อันเป็นประโยชน์ในงานวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

1. สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล. HA Update 2015. นนทบุรี: หนังสือดีวัน; 2558.
2. ธีรวิทย์ ตั้งจิตไพศาล. (2553). การพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล: กรณีศึกษาสถาบันบาราศนราดรุณ [การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตร

มหาบัณฑิต]. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี; 2553.