

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการมีส่วนร่วมในการจัดการความเสี่ยง
ของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก

THE RELATIONSHIPS BETWEEN ORGANIZATION CLIMATE AND PERSONNEL
PARTICIPATION IN RISK MANAGEMENT IN GOLDEN JUBILEE MEDICAL CENTER

ตรีรัตน์ พรหมพลุย์*, วินัย ชุมพล, อณุกุล คำโมนะ, วริศรา อินทรแสน

Treerat Promplui, Winai Chumpol, Anukool Khammona, Warisara Intharasaen*

กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพ ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล
*Quality Improvement Division, Golden Jubilee Medical Center, Faculty of Medicine Siriraj Hospital,
Mahidol University.*

**Corresponding author, e-mail: treerat.pro@mahidol.edu*

Received: 27 September 2021; **Revised:** 20 April 2022; **Accepted:** 20 May 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับบรรยากาศองค์กรของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล 2) ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการความเสี่ยงของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการมีส่วนร่วมในการจัดการความเสี่ยง กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล จำนวน 221 คน สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน 1) คุณสมบัตินส่วนบุคคล 2) บรรยากาศองค์กรของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก 3) การมีส่วนร่วมในการจัดการความเสี่ยงของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก เก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1-31 สิงหาคม 2564 และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์ลำดับที่สเปียร์แมน ผลวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกที่มีต่อระดับบรรยากาศองค์กร โดยภาพรวมและทุกปัจจัยอยู่ในระดับสูง 2) บุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดการความเสี่ยงของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก โดยภาพรวมและทุกปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการจัดการความเสี่ยงของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์กร; การมีส่วนร่วม; การจัดการความเสี่ยง

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the organizational climate of Golden Jubilee Medical Center of Mahidol University 2) to measure the level of participation in risk management Golden Jubilee Medical

Center 3) to study the relationship between organizational climate and participation in risk management. The sample was 221 personnel working in the Golden Jubilee Medical Center Faculty of Medicine Siriraj Hospital. Sample were randomly selected by stratified random sampling. The study instrument was a questionnaire, divided into 3 parts. 1) Personal characteristics. 2) Climate of the organization of Golden Jubilee Medical Center 3) Participation in risk management of Golden Jubilee Medical Center. Personnel data were collected from 1-31 August 2021 and analyzed by percentage, mean, standard deviation and Spearman's correlation. The results of the research were as follow: 1) the level organizational climate of Golden Jubilee Medical Center the overall and all factors were at a high level. 2) Golden Jubilee Medical Center personnel had their opinions on the overall participation in the risk management of the Golden Jubilee Medical Center and all factors were moderate level. 3) The organizational climate was a positive correlation with participation in risk management of the Golden Jubilee Medical Center that statistical significance level of 0.05.

Keywords: Organization Climate; Personnel Participation; Risk Management

บทนำ

การดำเนินงานของแต่ละองค์กรต่างตั้งความคาดหวังเพื่อผลักดันองค์กรไปสู่เป้าหมาย หากแต่ในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว ดังนั้นองค์กรจะต้องให้ความสนใจกับความเสี่ยงที่แฝงอยู่ ทั้งการเตรียมพร้อมเผชิญหน้ากับความเสี่ยงที่อาจคาดการณ์ได้ และความเสี่ยงที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ ความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร ซึ่งการจัดการความเสี่ยงขององค์กรจะช่วยลดโอกาสการเกิดและลดผลกระทบของความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ [1] แม้ในบริบทขององค์กรสถานพยาบาล ที่มุ่งเน้นความปลอดภัย เกิดความเชื่อมั่น เป็นองค์กรที่น่าไว้วางใจ

การจัดการความเสี่ยงเป็นอีกหนึ่งกระบวนการที่สำคัญเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย โดยการพัฒนาระบบเพื่อลดโอกาสการเกิดและลดผลกระทบที่จะเกิดการสูญเสีย ทั้งในเรื่องความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน และชื่อเสียง ซึ่งคำนึงถึงผู้เข้ารับบริการตลอดจนบุคลากรทุกคนในองค์กร ทั้งนี้การจัดการความเสี่ยงถือเป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กร [2] การจัดการความเสี่ยง ประกอบด้วยระบุความเสี่ยง วิเคราะห์ความเสี่ยง ประเมินความเสี่ยง การจัดการความเสี่ยง เกิดการสื่อสารประสานงานระหว่างหน่วยงาน ตลอดจนระหว่างระดับปฏิบัติงานและผู้บริหารในทุกระดับชั้นภายในองค์กร ทั้งนี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กร การกำหนดบทบาทหน้าที่ให้กับทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการจัดการความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กรที่เรียกว่า Enterprise Risk Management (ERM) [3]

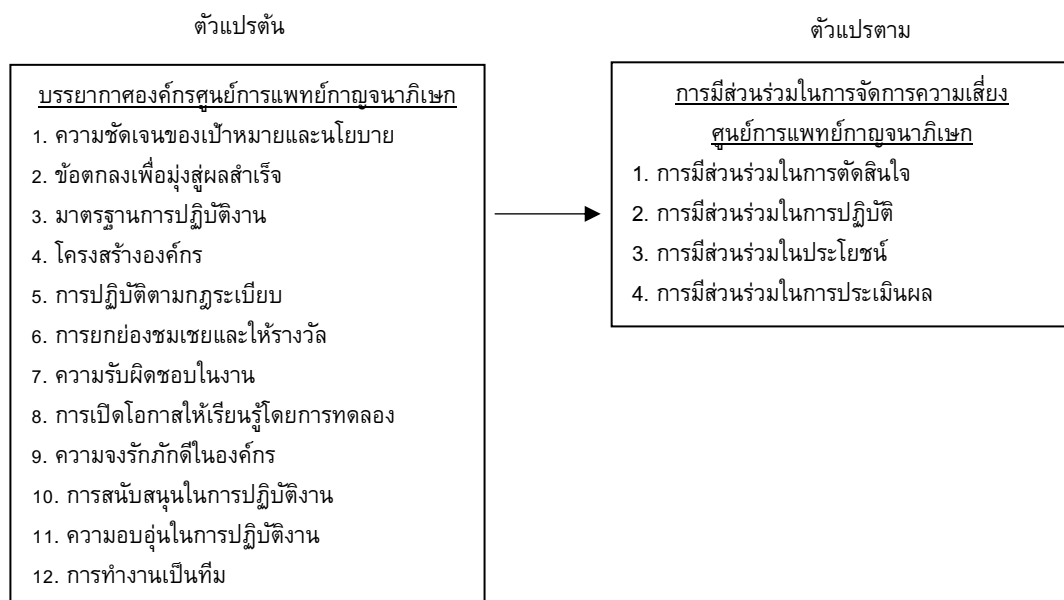
ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ในสังกัดมหาวิทยาลัยมหิดล เป็นโรงพยาบาลทุติยภูมิ ที่มีเป้าหมายหลักคือ ความปลอดภัยของผู้ป่วย การจัดการความเสี่ยงจึงกลายเป็นส่วนสำคัญในการบริหารงาน ซึ่งผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบาย ออกแนวทางการจัดการความเสี่ยงกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทุกระดับชั้น และมีการควบคุม ติดตาม [4] เพื่อให้แน่ใจว่า ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกสามารถดำเนินงานได้โดยมีความเสี่ยงในระดับที่ยอมรับได้ ทั้งนี้การจัดการความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร (ERM) ให้สามารถดำเนินการได้โลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากในด้านการสื่อสาร เทคโนโลยี กฎหมายข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับสถานพยาบาลที่เข้มงวดมากขึ้น ความผิดพลาดทางการแพทย์ ตลอดจนสถานการณ์ที่ไม่สามารถคาดเดาได้ ดังนั้นการจัดการความเสี่ยงจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารองค์กรโรงพยาบาล [5]

จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมนั้นคือบรรยากาศองค์กร [6] ซึ่งยังไม่พบการศึกษาในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิในสังกัดมหาวิทยาลัยมาก่อน ด้วยเหตุนี้งานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและการมีส่วนร่วมของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก เพื่อให้เกิดแนวทางการจัดการความเสี่ยงมีประสิทธิภาพโดยมีทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วม สอดคล้องกับเป้าหมายเป็นองค์กรที่มีความปลอดภัยต่อผู้รับบริการ และบุคลากรทุกคนในองค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนการวิจัย บทความ แนวคิดและทฤษฎี สามารถพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย บรรยากาศองค์กรตามแนวคิดของ Litwin and Burmeister มีทั้งหมด 12 ปัจจัย ดังนี้ ความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย ข้อตกลงเพื่อมุ่งสู่ผลสำเร็จ มาตรฐานการปฏิบัติงาน โครงสร้างองค์กร การปฏิบัติตามกฎระเบียบ การยกย่องชมเชย และให้รางวัล ความรับผิดชอบในงาน การเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลอง ความจงรักภักดีในองค์กร การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ความอบอุ่นในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม [7] การมีส่วนร่วมในการจัดการความเสี่ยง ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกตามแนวคิดของ Cohen and Uphoff [8] ประกอบด้วย 4 ด้าน คือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผลและได้ดังภาพที่

1



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์กรของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก
2. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการความเสี่ยงศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความเสี่ยง ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการมีส่วนร่วมในการจัดการความเสี่ยงของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก

1. ขอบเขตการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านประชากรเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ปฏิบัติงานในการให้บริการผู้ป่วยทั้งทางตรงและทางอ้อมอย่างน้อย 6 เดือน (ข้อมูลจากงานทรัพยากรบุคคล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2564) มีจำนวนทั้งหมด 895 คน กำหนดให้มีความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ และค่า Drop Out 10% กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ ทาโร ยามาเน่ [9]

ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 305 คน โดยใช้วิธีแบ่งกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนจำนวนบุคลากรแต่ละหน่วยงานของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 221 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 72.45 ซึ่งเป็นอัตราการตอบกลับอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ [10]

1.2 ขอบเขตด้านระยะเวลาและการเก็บข้อมูล ระยะเวลาการศึกษาตั้งแต่วันที่ 1-31 สิงหาคม 2564 โดยใช้แบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

2. การสร้างเครื่องมือ

2.1 ศึกษาข้อมูลจากบทความ งานวิจัยทางวิชาการ เอกสารทางราชการ เพื่อประกอบเนื้อหาที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความเสี่ยงของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก

2.2 การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยปรึกษาผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถามงานวิจัย จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบให้แบบสอบถามมีความถูกต้อง เที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามแต่ละข้อตรงไปตามวัตถุประสงค์งานวิจัย ด้วยการทำ Index of Item-Objective Congruence (IOC) โดยใช้ข้อคำถามที่นำมาใช้มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ในส่วนข้อคำถามที่ได้ค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 พิจารณาปรับแก้ไขหรือตัดทิ้ง [11]

2.3 การตรวจสอบความเชื่อมั่นเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามทดลองใช้กับบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล โดยหาค่าความสอดคล้องภายในด้วยค่า Cronbach's Alpha ทั้ง 3 ส่วน พบว่าข้อคำถามทั้งหมด ข้อคำถามส่วนบรรยากาศองค์กร และข้อคำถามการมีส่วนร่วมขององค์กรมีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.983 0.981 และ 0.978 ตามลำดับ ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นเนื่องจากมีค่า Cronbach's Alpha มากกว่า 0.7 [12]

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยนี้ใช้การเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ภายหลังจากได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

4. การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง การศึกษานี้ดำเนินการผ่านคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในคนพิจารณา โดย คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ผู้เข้าร่วมสามารถปฏิเสธการทำแบบสอบถาม โดยจะไม่ได้รับผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนไม่เปิดเผยข้อมูลให้เกิดความเสียหายหรือสืบค้นถึงผู้ให้ข้อมูล การเก็บข้อมูลถือเป็นความลับ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่รวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

5.1 ข้อมูลส่วนบุคคลวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือทางสถิติ ร้อยละ ความถี่

5.2 ข้อมูลบรรยากาศขององค์กร การมีส่วนร่วม วิเคราะห์ด้วยเครื่องมือทางสถิติ ร้อยละ ความถี่

5.3 แปลค่าระดับความคิดเห็นของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ที่มีต่อระดับบรรยากาศองค์กร ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการความเสี่ยง และค่าความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการมีส่วนร่วมในการจัดการความเสี่ยง

5.4 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กร การมีส่วนร่วมกรณีข้อมูลมีการแจกแจงแบบไม่ปกติใช้สถิติสหสัมพันธ์สเปียร์แมน

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไป กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 221 คน เป็นเพศหญิง 169 คน (ร้อยละ 76.5) เพศชาย 52 คน (ร้อยละ 23.5) อายุเฉลี่ย 36.47 ปี ช่วงอายุ 20-31 ปี จำนวน 52 คน (ร้อยละ 23.5) ช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 108 คน (ร้อยละ 48.9) ช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 51 คน (ร้อยละ 23.1) ช่วงอายุ 51-60 ปี จำนวน 10 คน (ร้อยละ 4.5) การศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 2 คน (ร้อยละ 0.9) มัธยมศึกษา จำนวน 35 คน (ร้อยละ 15.8) ปวช/ปวส/อนุปริญญา จำนวน 43 คน (ร้อยละ 51.1) ปริญญาตรี จำนวน 113 คน (ร้อยละ 51.1) หลังปริญญาตรี จำนวน 28 คน (ร้อยละ 12.7) ทำงานมีปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับผู้ป่วย จำนวน 142 คน (ร้อยละ 64.3) ไม่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ป่วย จำนวน 79 คน (ร้อยละ 36.7) อยู่ในระดับผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 194 คน (ร้อยละ 87.8) หัวหน้าหน่วย จำนวน 17 คน (ร้อยละ 7.7) หัวหน้างาน จำนวน 7 คน (ร้อยละ 3.2) ผู้บริหาร จำนวน 3 คน (ร้อยละ 1.4) ระยะทำงานในศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 14 คน (ร้อยละ 6.3) 1-5 ปี จำนวน 71 คน (ร้อยละ 32.1) 6-10 ปี จำนวน 61 คน (ร้อยละ 27.6) 11-15 ปี จำนวน 66 คน (ร้อยละ 29.9) มากกว่า 15 ปี จำนวน 9 คน (ร้อยละ 4.1) ทำงานในพื้นที่หรือหน่วยงานปัจจุบันน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 17 คน (ร้อยละ 7.7) 1-5 ปี จำนวน 89 คน (ร้อยละ 40.3) 6-10 ปี จำนวน 54 คน (ร้อยละ 24.4) 11-15 ปี จำนวน 55 คน (ร้อยละ 24.9) มากกว่า 15 ปี จำนวน 6 คน (ร้อยละ 2.7) ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ 20-39 ชั่วโมง/สัปดาห์ จำนวน 22 คน (ร้อยละ 10.0) 40-59 ชั่วโมง/สัปดาห์ จำนวน 144 คน (ร้อยละ 65.2) 60-79 ชั่วโมง/สัปดาห์ จำนวน 38 คน (ร้อยละ 17.2) 80-99 ชั่วโมง/สัปดาห์ จำนวน 8 คน (ร้อยละ 3.6) มากกว่า 100 ชั่วโมง/สัปดาห์ จำนวน 3 คน (ร้อยละ 1.4) เคยดำรงตำแหน่งคณะกรรมการเกี่ยวกับพัฒนาคุณภาพองค์กร จำนวน 63 คน (ร้อยละ 28.5) ไม่เคยดำรงตำแหน่งคณะกรรมการเกี่ยวกับพัฒนาคุณภาพองค์กร จำนวน 158 คน (ร้อยละ 71.5) เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับพัฒนาคุณภาพและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล จำนวน 121 คน (ร้อยละ 54.8) ไม่เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับพัฒนาคุณภาพและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล จำนวน 100 คน (ร้อยละ 45.2) เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการจัดการความเสี่ยงโรงพยาบาล จำนวน 99 คน (ร้อยละ 44.8) ไม่เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการจัดการความเสี่ยงโรงพยาบาล จำนวน 122 คน (ร้อยละ 55.2)

จากการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อระดับบรรยากาศองค์กรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกที่มีต่อระดับบรรยากาศองค์กร (n=221)

ปัจจัยบรรยากาศองค์กรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย	3.57	0.63	สูง
2. ข้อตกลงเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ	3.76	0.66	สูง
3. มาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.72	0.65	สูง
4. โครงสร้างองค์กร	3.65	0.67	สูง

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัยบรรยากาศองค์กรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
5. การปฏิบัติตามกฎระเบียบ	3.68	0.67	สูง
6. การยกย่องชมเชยและให้รางวัล	3.54	0.68	สูง
7. ความรับผิดชอบในงาน	3.79	0.62	สูง
8. การเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลอง	3.51	0.77	สูง
9. ความจงรักภักดีในองค์กร	3.62	0.74	สูง
10. การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	3.64	0.65	สูง
11. ความอบอุ่นในการปฏิบัติงาน	3.74	3.74	สูง
12. การทำงานเป็นทีม	3.70	0.70	สูง
ภาพรวม	3.66	0.69	สูง

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับบรรยากาศองค์กรของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับสูง ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.69) จากข้อมูลพบว่าด้านความรับผิดชอบในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.62) รองลงมาคือ ข้อตกลงเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ การความอบอุ่นในการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม การปฏิบัติตามกฎระเบียบ โครงสร้างองค์กร การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ความจงรักภักดีในองค์กร ความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย การยกย่องชมเชยและให้รางวัล และด้านการเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลอง ตามลำดับ

จากการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการความเสี่ยง ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก เป็นไปดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ที่มีต่อระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการความเสี่ยง (n=221)

ปัจจัยการมีส่วนร่วมในการจัดการความเสี่ยงของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการมีส่วนร่วม
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.09	0.79	ปานกลาง
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ	3.25	0.79	ปานกลาง
3. การมีส่วนร่วมในประโยชน์	3.38	0.71	ปานกลาง
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	3.25	0.77	ปานกลาง
ภาพรวม	3.24	0.77	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการความเสี่ยงของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.77) พบว่าด้านการมีส่วนร่วมในประโยชน์ของการจัดการความเสี่ยงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.71) อยู่ในระดับการมีส่วนร่วมปานกลาง รองลงมาการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดการความเสี่ยงมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับการมีส่วนร่วมปานกลาง ตามลำดับ

จากการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความเสี่ยงของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร และการมีส่วนร่วมในการจัดการความเสี่ยงของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก (n=221)

บรรยากาศองค์กร	การมีส่วนร่วมในการจัดการความเสี่ยงของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก		
	Correlation Coefficient (r)	p - value	ระดับความสัมพันธ์
1. ความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย	0.371**	< 0.001	ต่ำ
2. ข้อตกลงเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ	0.333**	< 0.001	ต่ำ
3. มาตรฐานการปฏิบัติงาน	0.363**	< 0.001	ต่ำ
4. โครงสร้างองค์การ	0.325**	< 0.001	ต่ำ
5. การปฏิบัติตามกฎระเบียบ	0.365**	< 0.001	ต่ำ
6. การยกย่องชมเชยและให้รางวัล	0.311**	< 0.001	ต่ำ
7. ความรับผิดชอบในงาน	0.323**	< 0.001	ต่ำ
8. การเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลอง	0.497**	< 0.001	ปานกลาง
9. ความจงรักภักดีในองค์การ	0.428**	< 0.001	ปานกลาง
10. การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	0.460**	< 0.001	ปานกลาง
11. ความอบอุ่นในการปฏิบัติงาน	0.341**	< 0.001	ต่ำ
12. การทำงานเป็นทีม	0.414**	< 0.001	ปานกลาง
ภาพรวม	0.414**	< 0.001	ปานกลาง

ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดการความเสี่ยงของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเป็นความสัมพันธ์ทางบวกไปทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำถึงปานกลาง โดยภาพรวมมีค่า Correlation Coefficient (r) เท่ากับ 0.414 และค่า p-value (p) น้อยกว่า 0.001 และในทุกปัจจัยบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดการความเสี่ยงของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเป็นความสัมพันธ์ทางบวกไปทิศทางเดียวกัน

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อระดับบรรยากาศองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาปัจจัยพบว่า ด้านความรับผิดชอบในงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือด้านข้อตกลงเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ กล่าวคือศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมายองค์กร รวมถึงบทบาทหน้าที่ของบุคลากรชัดเจน ทำให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองในสายงานของตน บุคลากรรับรู้คุณค่าของตนต่อองค์กร รวมทั้งการกำหนดโครงสร้างที่ชัดเจนทำให้เกิดทิศทางความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับระดับหัวหน้างาน

และผู้บริหาร เน้นการสื่อสารทั้งจากระดับปฏิบัติงานสู่ผู้บริหาร และจากผู้บริหารสู่ผู้ปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นด้วยวัฒนธรรมเท่าเทียมปฏิบัติอย่างเป็นธรรม Just Culture ส่งผลให้ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มีบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับสูง สอดคล้องตามแนวคิดของ Litwin & Stringer [13] กล่าวว่าบรรยากาศองค์กรที่ดี ประกอบด้วย การเน้นความสำเร็จความรับผิดชอบส่วนบุคคล การเน้นความความสัมพันธ์ให้อิสระ ยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่ม อ่อนน้อมจริงใจ และเน้นที่อำนาจคือการกำหนดโครงสร้าง กำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน เช่นเดียวกับการศึกษาของกอลปรลาภ อภัยภักดิ์ [14] ได้ผลสอดคล้องกับของนันทนา ละม่อม และพีชญาดา พันผา [15] ที่พบว่าองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความสุขของบุคลากรในการทำงานคือ การได้รับมอบหมายหน้าที่ที่มีชัดเจน รับรู้ลักษณะงานที่ตนรับผิดชอบ เกิดเป็นความรักในงาน เป็นความคิดเชิงบวกที่ช่วยทำให้บรรยากาศองค์กรดีขึ้น โดยผู้บริหารและระดับหัวหน้างานมีส่วนช่วยสนับสนุนให้เกิดการสร้างบรรยากาศในองค์กรที่ดีอย่างมาก ด้วยเหตุนี้อภิปรายได้ว่าบรรยากาศองค์กรที่มีความสุข เกิดจากมีผลจากการมอบหมายหน้าที่ให้แก่บุคลากรอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนางานในส่วนของตนเอง องค์กรจะสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ ต้องสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี เพื่อให้เกิดการเข้าใจในหน้าที่และคุณค่าของตนต่อองค์กร ตลอดจนกำหนดความคาดหวังที่องค์กรมีต่อบุคลากร รับรู้ถึงเป้าหมายต่อหน่วยงานและต่อองค์กร ทั้งนี้รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ทั้งในระดับเพื่อนร่วมงาน รวมถึงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างระดับผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหาร ด้วยการมีกลยุทธ์ มีธรรมาภิบาลในการบริหารองค์กร

จากผลการศึกษาพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการความเสี่ยงของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยการมีส่วนร่วมในประโยชน์ของการจัดการความเสี่ยงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการประเมิน และการตัดสินใจ ตามลำดับ อาจกล่าวได้ว่าจากการจัดการความเสี่ยงองค์กร มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรแต่ละระดับไว้อย่างชัดเจน การให้ความรู้ทำให้บุคลากรรับทราบถึงประโยชน์ของการจัดการความเสี่ยง ตลอดจนการสื่อสารความเสี่ยง และบุคลากรทุกคนมีโอกาสได้ประเมินการดำเนินการจัดการความเสี่ยงอย่างทั่วถึง หากแต่ในการมีส่วนร่วมตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เนื่องจากการกำหนดนโยบาย แนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ยังคงเป็นในระดับหัวหน้าและผู้บริหารที่เป็นผู้มีส่วนรวมมากกว่าในระดับปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Chapin [16] ที่กล่าวว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนจะต้องมีส่วนในการตัดสินใจ การออกเสียงคัดค้านเสนอความคิดเห็น กำหนดแนวทาง มีส่วนในการลงมือปฏิบัติ ประสานกิจกรรมต่าง ๆ มีส่วนร่วมในประโยชน์ทั้งส่วนตนหรือต่อสังคม ตลอดจนการประเมินผลให้ข้อมูลปรับปรุงแก้ไข กระบวนการกิจกรรม เช่นเดียวกับผลการศึกษาของสันทน จักรภพทรงศ์ [17] ซึ่งการจะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมนั้น สิ่งสำคัญคือต้องเกิดประโยชน์ทางวัตถุ ทางสังคม หรือโดยส่วนตัว และผลการศึกษาของ Komal Khalid and Samina Nawab [18] ที่พบว่าคำตอบแทนมีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของพนักงาน นายจ้างต้องให้ความสำคัญกับแนวทางเรื่องคำตอบแทนและมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการเก็บรักษาบุคลากรเหล่านั้นด้วย ดังนั้นการจะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมควรทำให้บุคลากรเห็นถึงประโยชน์ในการจัดการความเสี่ยง ชี้ให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงมีจะเกิดขึ้นในระบบงาน หรือประสิทธิภาพของงาน [19]

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการมีส่วนร่วมในการจัดการความเสี่ยง พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในทุกด้าน กล่าวได้ว่าบรรยากาศขององค์กรที่ดีสามารถส่งผลให้บุคลากรรักในงานรักองค์กร พร้อมที่จะทุ่มเทมุ่งมั่นให้งานสำเร็จดังเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ โดยทุกคนจะเข้ามามีส่วนร่วมของในกิจกรรมที่ส่งผลให้การดำเนินการขององค์กรเข้าใจใกล้เคียงเป้าหมายมากขึ้น ทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดการความเสี่ยงซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการดำเนินการ เมื่อพิจารณาผลของข้อมูลพบว่าปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย ข้อตกลงเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ มาตรฐานการปฏิบัติงาน โครงสร้างองค์กร การปฏิบัติ ตามกฎระเบียบ ความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์ระดับอยู่ในระดับต่ำ เป็นผลมาจากองค์กรมีการกำหนดด้านดังกล่าวเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน ทุกคนในองค์กรรับทราบและยึดถือปฏิบัติอย่างเป็นมาตรฐานเดียวกัน และมีการทบทวนปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์และกรอบเวลาอย่างสม่ำเสมอซึ่งอาจทำให้บรรยากาศในด้านเหล่านี้

มีความสัมพันธ์ต่อบรรยากาศขององค์กรอยู่ในระดับต่ำ ส่วนการเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลอง ความจงรักภักดีในองค์กร การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน และการทำงานเป็นทีม ซึ่งบรรยากาศแต่ละด้านนั้นเป็นส่วนของด้านจิตวิทยาและด้านสังคม ที่มีความหลากหลายเป็นพลวัตรทั้งปัจจัยส่วนตัวของแต่ละบุคคล สถานการณ์ ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทำให้ความสัมพันธ์ของบรรยากาศกับการมีส่วนร่วมในการจัดการความเสี่ยงของบุคลากร ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกอยู่ในระดับปานกลาง ด้วยเหตุนี้การกำหนดเป้าหมายหรือกิจกรรมด้านจิตวิทยาและด้านสังคมให้เป็นรูปธรรมจึงเป็นความท้าทายอย่างมากที่จะทำให้เกิดการสอดคล้องกับแต่ละบุคคลในแต่ละช่วงเวลา ดังแนวคิดของ Steers [20] กล่าวว่าผู้บริหารและหัวหน้างานต้องเปิดโอกาสให้อิสระในการทำงาน ต้องแสดงออกถึงความห่วงใยต่อบุคลากรอย่างแท้จริง ส่งเสริม และสร้างความไว้วางใจ เชื่อใจ เกิดเป็นบรรยากาศความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรจึงจะทำให้เกิดความรักในงาน มุ่งมั่นในความสำเร็จของตนเองและองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสมมิตร สิงห์ใจ และคณะ [6] และณัญญา มูลประหัต [21] ที่พบว่าบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาล และด้านการเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ดังนั้น จากผลการศึกษานี้องค์กรควรให้ความสำคัญเรื่องการรักษาบรรยากาศการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดการความเสี่ยงของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก โดยเพิ่มการมีส่วนร่วมของบุคลากรโดยเสนอต่อผู้บริหารและหัวหน้างานให้มีส่วนสนับสนุน ช่วยเหลือให้คำปรึกษาให้บุคลากรมีโอกาสทดลองเรียนรู้ ส่งเสริมนวัตกรรม สร้างอิสระในการทำงานสามารถเสนอแนวคิดกระบวนการใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพหรือเพิ่มให้เกิดความปลอดภัยต่อผู้ป่วยมากขึ้น รวมถึงส่งเสริมการจัดการความรู้ ทำให้เกิดสังคมของการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ซึ่งจะให้เกิดบรรยากาศการทำงานเป็นทีม ตลอดจนให้บุคลากรในระดับปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดนโยบาย แนวทางต่าง ๆ เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ แนวทางเหล่านี้ควรได้รับผลักดันการดำเนินการที่เป็นรูปธรรมซึ่งส่งผลให้การจัดการความเสี่ยงองค์กรพัฒนาขึ้นและก่อให้เกิดธรรมาภิบาลขององค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ขยายขอบเขตการศึกษาไปสู่โรงพยาบาลในเครือที่อยู่ภายใต้สังกัดเดียวกัน เพื่อให้สะท้อนขอบเขตที่กว้างขึ้น เกิดเป็นการจัดการความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร
2. ศึกษาปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมอื่นในประเด็นองค์กรเชิงสร้างสรรค์ แรงจูงใจ และการเสริมพลังอำนาจ เพื่อให้สามารถเข้าใจถึงปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมให้ครอบคลุมมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- [1] Avaen, T., and Thekdi, S. (2020). *Enterprise Risk Management Advance on its Foundation and practice*. New York: Routledge.
- [2] Sithipolvanichgul, J. (2018). The determinant of Enterprise Risk Management Implementation: Evidence in Thailand and Malaysia. *Thammasat Review*, 21(1), 1-25.
- [3] Mensah, G. K., and Gottwald, W. D. (2016). Enterprise risk management: Factors associated with effective implementation. *Risk Governance and Control: Financial Markets and Institutions*, 6(4 Continued 1), 175-206.
- [4] Ahmed, A., Kayis, B., and Amornsawadwatana, S. (2007). A review of techniques for risk management in projects. *Benchmarking An International Journal*, 14(1), 22-36.

- [5] Singh, B., and Ghatala, M. H. (2012). Risk Management in Hospitals. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3(4), 417-421.
- [6] สมมิตร สิงห์ใจ, นิตยา เพ็ญศิริภา, และพาณี สีกะลิน. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร กับการมีส่วนร่วมในการบริหารความเสี่ยงของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเชียงใหม่. *พยาบาลสาร*, 43, 162-172.
- [7] Litwin, G. H., and Burmeister, M. G. (1992). *Climate Performance*. New York: The Purrington Foundation.
- [8] Cohen, J. M., and Uphoff, N. T. (1977). *Rural Participation: Concepts and Measures for Project Design, Implementation and Evaluation* (2nd ed.). New York: Cornell University.
- [9] Yamane, T. (1976). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). New York: Harper and Row.
- [10] นิศาชล รัตนมณี, และประสพชัย พสุนนท์. (2019). อัตราการตอบกลับของแบบสอบถามในงานวิจัยเชิงปริมาณ. *Journal of Humanities and Social Sciences Thonburi University*, 13(3), 181-188.
- [11] ประสพชัย พสุนนท์. (2558). ความเที่ยงตรงของแบบสอบถามสำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 18, 375-395.
- [12] อารยา องค์เอี่ยม, และพงศ์ธรา วิจิตเวชไพศาล. (2561). การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย. *วิสัยทัศน์สาร*, 44(1), 36-42.
- [13] Litwin, G. H., and Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organization climate*. Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- [14] กอปรลาก อภัยภักดิ์. (2563). บรรยากาศองค์กรแห่งความสุข คนเบิกบาน งานสำเร็จ. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(1), 315-331.
- [15] นันทนา ละม่อม, และพีชญาดา พันผา. (2561). การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานระหว่างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 58(4), 1-25.
- [16] Chapin, F. S. (1997). *Social participation and social intelligence* (3rd ed.). New York: Longman.
- [17] สันตนาฏ จักรภักทวงศ์, กิรติวรรณ กล้ายอนมิตร, สิริมาส หมื่นสาย, และสุปรียา หิรัญบุรณะ. (2561). การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมของชุมชนเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนศึกษากรณีเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 13(3), 283-295.
- [18] Khalid, K. and Nawab, S. (2018). Employee Participation and Employee Retention in View of Compensation. *SAGE journals*, 8(4), 1-17.
- [19] สุปราณี เจียรพงษ์. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปราจีนบุรี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย*, 6(1), 121-132.
- [20] Steers, R. M. (1991). *Introduction to Organization Behavior* (4th ed.). New York: HarperCollins.
- [21] ญญา มุลประหัส. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศองค์กรกับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.