

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงาน ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดกระบี่

สรณ์จักร์ ปรีชา *

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดกระบี่ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การใช้กระบวนการบริหารของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดกระบี่ 2) ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกระบี่ และ 3) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกระบี่ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ประชากร คือ หัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดกระบี่ ทั้งหมด 8 โรงพยาบาล โดยโรงพยาบาลขนาด 30-60 เตียง จำนวน 7 แห่ง มีหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลแต่ละแห่ง 12 คน รวม 84 คน และโรงพยาบาลขนาด 10 เตียง จำนวน 1 แห่ง มีหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาล จำนวน 8 คน รวม 92 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดกระบี่ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ผลการศึกษา พบว่า การใช้กระบวนการบริหารงานของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกระบี่ ภาพรวมระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.74, \sigma = 0.901$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านการจัดองค์กร ระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.99, \sigma = 0.929$) รองลงมาคือ ด้านการอำนวยการ ระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.81, \sigma = 0.774$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการควบคุม ระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.58, \sigma = 0.901$) ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดกระบี่ ภาพรวม ระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.82, \sigma = 0.900$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดคือ ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.90, \sigma = 0.902$) รองลงมาคือ ด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.87, \sigma = 0.932$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการพัฒนาองค์กร ระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.71, \sigma = 0.890$) ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาล และการใช้กระบวนการบริหารของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดกระบี่มีความสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดกระบี่ ด้านการพัฒนาองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ p-value เท่ากับ 0.003*, 0.001* และ 0.012* ตามลำดับ

คำสำคัญ: กระบวนการบริหาร, ผลการปฏิบัติงาน, หัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชน

* นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ โรงพยาบาลกระบี่ จังหวัดกระบี่

Factors Associated with Job Performance among Head of Work Group of Community Hospitals in Krabi Province

Sornjak Preecha*

Abstract

The research factors associated with job performance among head of work group of community hospital in Krabi Province was the descriptive research. The aims of this research were to study 1) management process, 2) job performance and 3) factors associated with job performance among head of work group of community hospital in Krabi Province. Collected data by using questionnaires. 92 population from head of work group of community hospital in Krabi Province. Collected information by questionnaire. Data analysis used frequency, percentage, maximum, minimum and standard deviation. Correlation with pearson's correlation coefficient.

The results found that management process of head of work group of community hospital in Krabi Province had total performance in the more ($\mu = 3.74$, $\sigma = 0.901$) average max was organizational manage have performance level in the more ($\mu = 3.99$, $\sigma = 0.929$), inferior was administration, performance level in the more ($\mu = 3.81$, $\sigma = 0.774$), lowest average was controlling, performance in the more ($\mu = 3.58$, $\sigma = 0.901$). Job performance of head of work group of community hospital in Krabi Province total performance level in the more ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.900$) average max was performance, performance level in the more ($\mu = 3.90$, $\sigma = 0.902$), inferior was operational efficiency, performance level in the more ($\mu = 3.87$, $\sigma = 0.932$), lowest average was organization development, performance level in the more ($\mu = 3.71$, $\sigma = 0.890$), Personal factors about age, Length of work of head of work group of community hospital and management process have a relationship with job performance of head of work group of community hospital in Krabi Province statistically significant, p-value = 0.003*, 0.001* and 0.012* respectively.

Keywords: management process, performance, head of work group of community hospital.

* General manager Professional level Krabi Hospital

บทนำ

ประเทศไทยได้พัฒนาระบบบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิเป็นระยะเวลากว่า 30 ปี โดยมีสถานีนามัย/ศูนย์สุขภาพชุมชน กระจายไปสู่ระดับตำบลทั่วประเทศ และมีโรงพยาบาลชุมชนเกือบทุกอำเภอ ทั้งนี้ในระยะสิบปีที่ผ่านมา ความต้องการบริการสุขภาพมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามจำนวน และโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งการมีระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า แต่สถานีนามัย/ศูนย์สุขภาพชุมชนส่วนใหญ่ยังมีข้อจำกัดในด้านศักยภาพ และกลไกการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้ไม่สามารถให้บริการเชิงรุกและบริการรักษาพยาบาลที่มีประสิทธิภาพเพียงพอ รัฐบาลได้ดำเนินการพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขของไทยให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยพัฒนาคุณภาพสถานบริการสาธารณสุขทุกระดับให้ได้มาตรฐานตามแผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็งภายใต้แผนการลงทุนเพื่อฟื้นฟูเศรษฐกิจไทย แผนนโยบายโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล กระทรวงสาธารณสุขได้ดำเนินการตอบสนองนโยบายดังกล่าวโดยยกระดับสถานีนามัยเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) และส่งเสริมบทบาทของท้องถิ่นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้มีศักยภาพ และคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีโรงพยาบาลชุมชนที่มีอยู่เกือบทุกอำเภอของแต่ละจังหวัด เป็นหน่วยบริการที่มีศักยภาพสูงกว่าในการดูแลรักษา บำบัด และฟื้นฟูสภาพพร้อมทั้งเพิ่มขีดความสามารถของประชาชนในการดูแลสุขภาพของตนเอง ครอบครัว ชุมชน จนสามารถพึ่งตนเองด้านสุขภาพได้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตามแผนนโยบายโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเพื่อพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้เป็นด่านหน้า และกลไกที่สำคัญในการให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนโดยมีภารกิจทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ การส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาล การควบคุมป้องกันโรค การฟื้นฟูสภาพ การคุ้มครองผู้บริโภค รวมทั้งการพัฒนา ระบบสาธารณสุข โดยในปัจจุบันได้รวมกันเป็นเครือข่ายบริการสุขภาพระดับอำเภอ โดยมีโรงพยาบาลชุมชนเป็นแม่ข่าย และเป็นพี่เลี้ยงให้กับ รพ.สต. ในทุกกระบวนการ บทบาทของโรงพยาบาลชุมชนจึงมีมากขึ้นในการส่งเสริม สนับสนุน ให้การปฏิบัติงานในระดับอำเภอมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

โรงพยาบาลชุมชน (รพช.) เป็นโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยเป็นโรงพยาบาล ประจำอำเภอที่มีขีดความสามารถระดับปฐมภูมิ (Primary Care) หรือระดับทุติยภูมิ (Secondary Care) ในบางแห่ง มีจำนวนเตียงอยู่ระหว่าง 10 - 120 เตียง โดยในประเทศไทยมีโรงพยาบาลชุมชนอยู่จำนวน 723 แห่ง ซึ่งโรงพยาบาลชุมชนนั้นได้รับการยกฐานะมาจากสถานีนามัยชั้น 1 หรือศูนย์สุขภาพชุมชน โดยการบริหารของโรงพยาบาลชุมชนในปัจจุบัน กระทรวงสาธารณสุขโดยสำนักงานปลัดกระทรวง ได้แบ่งออกเป็น 12 กลุ่มงาน (กองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2561) ปัจจุบันโรงพยาบาลชุมชนได้มีการพัฒนาศักยภาพในการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ รวมทั้งการติดตาม ควบคุมกำกับจากหน่วยงานระดับเหนือขึ้นไป และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เช่น สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (สรพ.) ส่วนทางด้านโครงสร้างการบริหารงานของโรงพยาบาลชุมชนประกอบด้วยผู้บริหารสูงสุด คือ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลซึ่งมีคุณสมบัติต้องเป็นแพทย์ นอกจากนี้ยังประกอบด้วยกลุ่มงานต่าง ๆ ทั้งส่วนที่ให้บริการ และส่วนการสนับสนุน ซึ่งมีหัวหน้ากลุ่มงานเป็นผู้กำกับดูแล และบริหารจัดการ โดยหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชนที่มีอยู่นั้นขึ้นอยู่กับสายงาน และลักษณะงาน ส่วนใหญ่กลุ่มงานใดก็จะมีหัวหน้ากลุ่มงานที่มีวิชาชีพที่สอดคล้องกลับกลุ่มงานนั้น ๆ เช่น กลุ่มงานการพยาบาล กลุ่มงานเภสัชกรรม และกลุ่มงานทันตสาธารณสุข ก็จะมีหัวหน้ากลุ่มงานที่มีวิชาชีพพยาบาล เภสัชกร และทันตแพทย์ ตามลำดับ เป็นต้น (สาขาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2562) ซึ่งที่ผ่านมาพบปัญหาที่แตกต่างไปในหลายประเด็น เช่น ประสิทธิภาพในการบริหารงาน และปัญหาด้านวิวุฒิ รวมทั้งการขาดการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง จากการศึกษาของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) พบว่า อายุ และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของหัวหน้างานในโรงพยาบาลชุมชน จากการศึกษาของ จุฑาสินี สัมมานันท์ (2560) ที่ว่าปัจจัยทางการบริหาร ด้านการวางแผน มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล และจากการศึกษาของ พวงผกา มะเสนา (2561) ที่ว่า การบริหารบุคคล ด้านการจัดโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพ

โรงพยาบาล เป็นต้น

จังหวัดกระบี่ มีโรงพยาบาลชุมชน จำนวน 8 แห่ง ได้มีการพัฒนาทางด้านการบริการอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่, 2562) โดยมีเป้าหมายในการดำเนินงานให้บริการ ส่งเสริมสุขภาพเชิงรุกต่อเนื่องแบบองค์รวม ตามนโยบายกระทรวงสาธารณสุข ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน และหัวหน้ากลุ่มงานมีหน้าที่ในการบริหารจัดการโรงพยาบาลให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล และตอบสนองต่อความต้องการประชาชนในพื้นที่อย่างเสมอภาค มีคุณภาพและเป็นธรรม ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้อย่างทั่วถึง นอกจากนี้หัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชนยังมีหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพสถานบริการ มุ่งเน้นการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ ทำให้หัวหน้ากลุ่มงานมีภารกิจมากขึ้น โดยหัวหน้ากลุ่มงานมาจากหลายสายงาน จากความหลากหลายของสายงาน ตลอดจนพื้นฐานต่าง ๆ ของหัวหน้ากลุ่มงาน จึงอาจมีผลต่อการปฏิบัติงานทางด้านการบริหารงานได้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดกระบี่

โดยอาศัยแนวคิดทางด้านกระบวนการบริหาร ซึ่งผลของการวิจัยคาดว่าจะนำไปใช้วางแผนในการพัฒนาศักยภาพของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดกระบี่ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้กระบวนการบริหารของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกระบี่
2. เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกระบี่
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกระบี่

คำถามการวิจัย

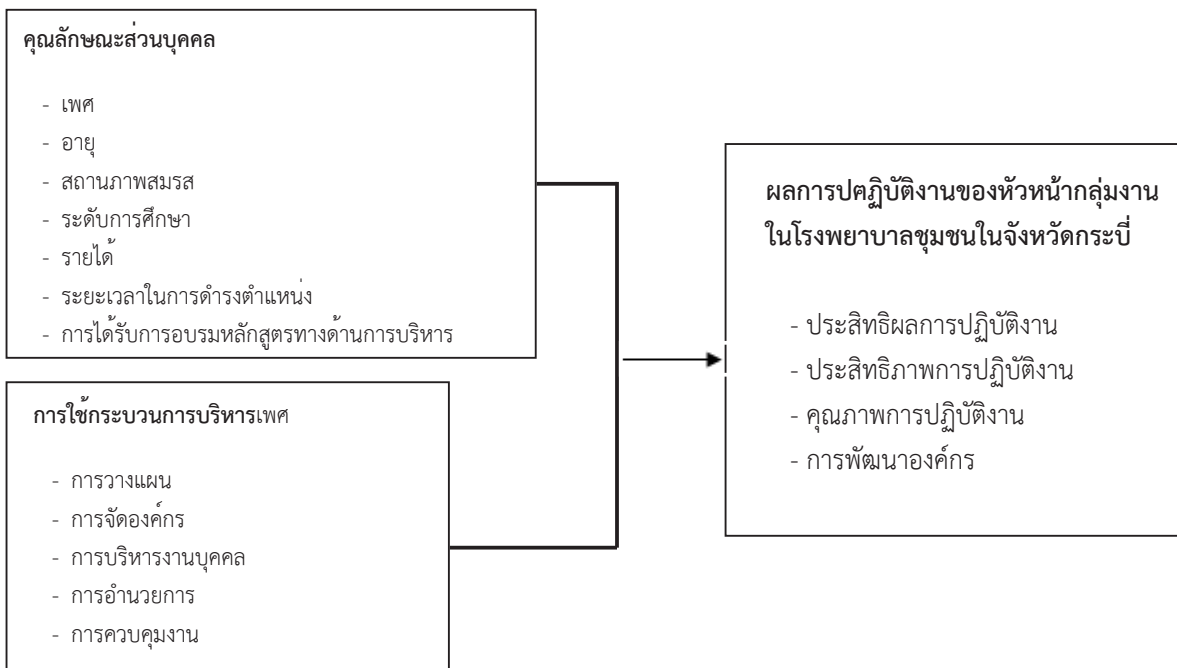
1. การใช้กระบวนการบริหารของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกระบี่อยู่ในระดับใด
2. ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกระบี่อยู่ในระดับใด
3. มีปัจจัยใดที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานโรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดกระบี่

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงนำปัจจัยด้านกระบวนการบริหารงานด้านต่าง ๆ และปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล มาจัดทำกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อศึกษาข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล การใช้กระบวนการบริหาร ผลการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกระบี่ ซึ่งโครงการวิจัยได้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ ตามเอกสาร เลขที่ KBO-IRB 2021/20.1810 ลงวันที่ 18 ตุลาคม 2564

ประชากร

ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกระบี่ ทั้งหมด 8 โรงพยาบาล โดยโรงพยาบาลขนาด 30-60 เตียง จำนวน 7 แห่ง มีหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลแต่ละ 12 คน รวม 84 คน และโรงพยาบาลขนาด 10 เตียง จำนวน 1 แห่ง มีหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลจำนวน 8 คน รวมประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้จำนวน 92 คน โดยมีการกำหนดคุณสมบัติของประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ เป็นผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานหรือปฏิบัติราชการแทนในตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดกระบี่มาแล้วอย่างน้อย 1 ปี และยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัย โดยทำหนังสือผ่านผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง ซึ่งในหนังสือได้ชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์วิธีการดำเนินการวิจัยและการพิทักษ์สิทธิที่จะตอบรับหรือปฏิเสธในการเข้าร่วมวิจัยในครั้งนี้คำตอบที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดจะไม่มีเปิดเผยให้เกิดผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม และการนำเสนอข้อมูลจะเสนอในภาพรวม

การสร้างเครื่องมือ

การศึกษาคั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมในการวิจัย คือ แบบสอบถามโดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 สอบถามด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดและปลายปิด จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง และการได้รับการอบรมหลักสูตรทางด้านการบริหาร ส่วนที่ 2 การใช้กระบวนการบริหารของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกระบี่ มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบ Rating scale 5 ระดับ มี 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผน มีจำนวน

9 ข้อ 2) ด้านการจัดองค์กร มีจำนวน 7 ข้อ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล มีจำนวน 7 ข้อ 4) ด้านการอำนวยความสะดวก มีจำนวน 6 ข้อ และ 5) ด้านการควบคุมงาน มีจำนวน 7 ข้อ (บุญธรรมกิจปริดาภิสุทธิ, 2549) และส่วนที่ 3 ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกระบี่ มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบ Rating scale 5 ระดับ มี 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงาน มีจำนวน 5 ข้อ 2) ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีจำนวน 6 ข้อ 3) ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน มีจำนวน 5 ข้อ 4) ด้านการพัฒนาองค์กร มีจำนวน 6 ข้อ ได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของภาษา ความครอบคลุมทางเนื้อหา เกณฑ์การให้คะแนนการแปลผล และนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ มาปรับปรุงแก้ไข โดยการหาค่า IOC (Item Objective Congruence) ได้ค่า IOC = 0.94

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาคั้งนี้วิเคราะห์ ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล และกระบวนการบริหาร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมทั้งใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) วิเคราะห์หาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกระบี่

ผลการวิจัย

จากผลการศึกษาคั้งนี้ที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกระบี่ นำเสนอผลการวิจัยดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 68.48 มีอายุมากกว่า 50 ร้อยละ 31.52 รองลงมาอยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี ร้อยละ 28.26 (Min = 25 ปี, Max = 59 ปี, μ = 42.66 ปี, σ = 0.882) สถานภาพสมรส เป็น สมรส/คู่ ร้อยละ 56.52 รองลงมา โสด ร้อยละ 38.04 ระดับการศึกษาจบปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 73.91

รองลงมา จบสูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 21.74 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 40,001 – 50,000 บาท ร้อยละ 28.26 รองลงมา มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท ร้อยละ 27.13 (Min = 12,000 บาท, Max = 100,000 บาท, $\mu = 45,326.74$ บาท, $\sigma = 0.902$) ระยะเวลาในการดำรง

ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาล อยู่ระหว่าง 5-10 ปี ร้อยละ 29.35 รองลงมา น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 26.09 (Min = 1 ปี, Max = 35 ปี, $\mu = 11.99$ ปี, $\sigma = 0.773$) และการได้รับการอบรมหลักสูตรทางการบริหาร เป็นผู้ไม่เคยอบรม ร้อยละ 71.14 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (N = 92)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	29	31.52
หญิง	63	68.48
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	13	14.14
31 - 40 ปี	26	28.26
41 - 50 ปี	24	26.08
มากกว่า 50 ปี	29	31.52
MIN = 25 ปี, MAX = 59 ปี, $\mu = 42.66$ ปี, $\sigma = 0.882$		
สถานภาพสมรส		
โสด	35	38.04
สมรส/คู่	52	56.52
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	5	5.44
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	4.35
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	68	73.91
สูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	20	21.74
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 20,000 บาท	9	9.83
20,000 – 30,000 บาท	16	17.39
30,001 – 40,000 บาท	16	17.39
40,001 – 50,000 บาท	26	28.26
มากกว่า 50,000 บาท	25	27.13
Min = 12,000 บาท, Max = 100,000 บาท, $\mu = 45,326.74$ บาท, $\sigma = 0.902$		

ตารางที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (N = 92) (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาล		
น้อยกว่า 5 ปี	24	26.09
5 – 10 ปี	27	29.35
11 – 20 ปี	21	22.83
21 – 30 ปี	17	18.48
31 - 40 ปี	3	3.25
มากกว่า 30 ปี		
MIN = 1 ปี, MAX = 35 ปี, μ = 11.99 ปี, σ = 0.773		
การได้รับการอบรมหลักสูตรทางการบริหาร		
ไม่เคย	66	71.74
เคย	26	28.26

การใช้กระบวนการบริหารงานของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกระบี่

การใช้กระบวนการบริหารงานของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดกระบี่ ภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.901 ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการจัดองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.99

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.929 ระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ย 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.774 ระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการควบคุม มีค่าเฉลี่ย 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.901 ระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การใช้กระบวนการบริหารงานของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดกระบี่

กระบวนการบริหารงานของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดกระบี่	μ	σ	ระดับการปฏิบัติ
ด้านการวางแผน	3.61	0.993	มาก
ด้านการจัดองค์กร	3.99	0.929	มาก
ด้านการบริหารงานบุคคล	3.71	0.876	มาก
ด้านการอำนวยความสะดวก	3.81	0.774	มาก
ด้านการควบคุม	3.58	0.834	มาก
รวม	3.74	0.901	มาก

ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกระบี่

ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดกระบี่ ภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.900 ระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย

3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.902 ระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.932 ระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการพัฒนาองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.890 ระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดกระบี่

ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดกระบี่	μ	σ	ระดับการปฏิบัติ
ด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	3.87	0.932	มาก
ด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	3.90	0.902	มาก
ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน	3.82	0.988	มาก
ด้านการพัฒนาองค์กร	3.71	0.890	มาก
รวม	3.82	0.900	มาก

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกระบี่

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกระบี่ จะเห็นได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r=0.881$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนระยะเวลา

ในการดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำมาก ($r=0.221$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการใช้กระบวนการบริหารของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกระบี่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำมาก ($r=0.067$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการใช้กระบวนการบริหารกับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกระบี่

ปัจจัย	r	p-value
เพศ	0.176	0.466
อายุ	0.881	0.003*
สถานภาพสมรส	0.277	0.314
ระดับการศึกษา	0.122	0.406
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	0.119	0.091
ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาล	0.221	0.001*
การได้รับการอบรมหลักสูตรทางด้านการบริหาร	0.082	0.081
การใช้กระบวนการบริหารของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดกระบี่	0.067	0.012*

อภิปรายผล

การที่หัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดกระบี่ ร้อยละ 71.74 ไม่เคยผ่านการได้รับการอบรมหลักสูตรทางด้านการบริหาร ประเด็นดังกล่าวไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดกระบี่ ไม่สอดคล้องกับแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development) ของ ทองหล่อ เดชไทย (2545) ผู้ที่จะสามารถปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชนได้เป็นอย่างดี ควรจะต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านความรู้ ความชำนาญ และความสามารถ มีการเสริมสร้างให้บุคคลมีทักษะและสามารถพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับงานอาชีพและสังคมแวดล้อม รู้จักปรับตัวในทุกสถานการณ์ แต่อาจเนื่องหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชนของจังหวัดกระบี่บางส่วนเป็นผู้ที่มีอายุน้อย รวมทั้งมีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานไม่นาน อาจจะไม่มีโอกาสได้รับการอบรมหลักสูตรทางด้านการบริหาร ซึ่งถือว่ามีผลจำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากภารกิจของหัวหน้ากลุ่มงานจะต้องมีความรู้ความสามารถทางด้านกระบวนการบริหารมากพอสมควร จึงจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ บุชบา คำนนท์ (2559) ที่ว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหัวหน้างาน ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถเกี่ยวกับกระบวนการบริหารจัดการ และสอดคล้องกับการศึกษาของ พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา (2559) ที่ว่า หลักสูตรที่หัวหน้างานควรได้รับการพัฒนาคือหลักสูตรทางด้านการบริหารจัดการ

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชนในทางบวก โดยมี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation หรือค่า r) ที่ 0.881 ซึ่งทำให้เห็น ว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แสดงว่าเมื่ออายุมากขึ้นงานยิ่งดีขึ้น เนื่องมาจากหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดกระบี่มีอายุน้อย อาจเนื่องมาจากในบางวิชาชีพเป็นวิชาชีพที่มีผู้ปฏิบัติงานจำนวนน้อย เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร นักเทคนิคการแพทย์ วิชาชีพเหล่านี้หลังจากจบการศึกษาไม่นาน และมาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน อาจต้องรับตำแหน่งเป็นหัวหน้ากลุ่มงาน

โดยที่อาจจะยังไม่มีความพร้อมในการยอมรับบทบาทที่ได้รับ สอดคล้องกับแนวคิด กรัญญา สกุรักษ์ (2561) ที่ว่า การยอมรับบทบาท จะเกิดขึ้นเมื่อความสอดคล้องของบทบาทตามความคาดหวัง ของสังคมและบทบาทที่ตนรับอยู่ การได้ยอมรับบทบาทเป็นเรื่องเกี่ยวกับความเข้าใจในบทบาทและ การสื่อสารระหว่างสังคมและบุคคลนั้น ทั้งนี้เพราะบุคคลจะไม่ได้ยินดียอมรับบทบาทเสมอไป แม้ว่าจะได้รับการคัดเลือกหรือถูกแรงผลักดันจากสังคมให้รับตำแหน่งและมีบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติตาม เพราะถ้าหากบทบาทที่ได้รับนั้นทำให้ได้รับผลเสียหายหรือเสียประโยชน์ จึงทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยังต้องใช้เวลาในการฝึกประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้นานกว่านี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ปัจจัยด้านอายุ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหัวหน้าแผนก แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ที่ว่า ปัจจัยด้านอายุไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาล มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชน ในทางบวก โดยมี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation หรือค่า r) ที่ 0.221 ซึ่งทำให้เห็น ว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ เนื่องจากหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดกระบี่ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาล อยู่ที่ 5-10 ปี ร้อยละ 29.35 รองลงมา มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาล น้อยกว่า 5 ปี ซึ่งถือว่ามีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งค่อนข้างน้อย อาจมาจากเหตุผลที่กล่าวไปแล้วคือในบางวิชาชีพที่มีผู้ปฏิบัติงานน้อย และต้องรับตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานโดยที่ไม่สามารถปฏิเสธได้ เมื่อมารับตำแหน่งในขณะที่ยังไม่พร้อมก็อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติไปโดยปริยาย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ คณาธิป จันทร์สง่า (2561) ที่ว่าประสบการณ์การทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และผลการศึกษาของ ชลัญญา เพ็ชรชัน (2564) ที่ว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้างาน

ปัจจัยด้านการใช้กระบวนการบริหารของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดกระบี่ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกระบี่ ด้านการพัฒนาองค์กรในทางบวก โดยมีค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation หรือค่า r) ที่ 0.067 ซึ่งทำให้เห็น ว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชนด้านการพัฒนาองค์กร เป็นภารกิจที่ค่อนข้างยุ่งยากซับซ้อน โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital accreditation: HA) ซึ่งเป็นเกณฑ์คุณภาพขั้นสูง เป็นที่ยอมรับในระดับสากล แต่มีความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติ เนื่องจากเป็นภารกิจที่เป็นนโยบายของโรงพยาบาลและมีความต่อเนื่อง อีกทั้งมีกิจกรรมการดำเนินงานที่อาจต้องใช้ความรู้ความสามารถตลอดจนการมีส่วนร่วมสูง จึงจะสามารถดำเนินการให้ผ่านเกณฑ์ได้ โดยกระบวนการบริหารจัดการที่จะต้องนำมาใช้ มีทั้งด้านการวางแผน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวก และการควบคุม แนวคิดของ Harold D. Koontz (1993) อ้างใน ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2559) และนอกจากนั้น จากผลการศึกษาของ จุฑาสินี สัมมานันท์ (2560) ที่ว่า ปัจจัยทางการบริหาร ด้านการวางแผน มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล และผลการศึกษาของ พวงผกา มะเสนา (2561) ที่ว่า การบริหารบุคคล ด้านการจัดโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้

1) จากผลการวิจัย พบว่า หัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดกระบี่ ร้อยละ 71.74 ไม่เคยผ่านการได้รับการอบรมหลักสูตรทางด้านการบริหาร ดังนั้น ผู้บริหารโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดกระบี่ ควรมีนโยบายให้กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชนมีโอกาสดำเนินการพัฒนา ศักยภาพ โดยการเข้ารับการอบรมหลักสูตรทางด้านบริหาร เช่น หลักสูตรผู้บริหารระดับต้น หรือ หลักสูตรผู้บริหารระดับกลาง ซึ่งจัดโดยวิทยาลัยนักษิณบริหารสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข หรือ สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสดำเนินการ ฝึกอบรม หรือศึกษาต่อ หลักสูตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ที่เป็นหลักสูตรที่สามารถพัฒนา ศักยภาพของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชนได้

2) จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ด้านระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานใน

โรงพยาบาล และด้านกระบวนการบริหาร มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดกระบี่ จึงควรมีการเตรียมความพร้อมของผู้ที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดกระบี่ เพื่อให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในข้อจำกัดด้านอายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยแต่ละกลุ่มงานควรมีการแต่งตั้งผู้ปฏิบัติหน้าที่รองหัวหน้ากลุ่มงาน เพื่อเปิดโอกาสให้ได้มีการเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานจากหัวหน้ากลุ่มงานอย่างใกล้ชิด

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยในครั้งต่อไป

ควรวิจัยเพิ่มเติมในส่วนของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชน เพื่อให้มองเห็นโอกาสที่จะจัดการพัฒนาศักยภาพในด้านที่จำเป็นให้แก่หัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชน รวมทั้งผู้ที่จะก้าวสู่ตำแหน่งในอนาคต

ควรมีการศึกษาแบบผสมวิธี (Mixed Method) ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ หรืออาจใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ร่วมด้วย เพื่อให้ข้อมูลตรงตามประเด็นที่แท้จริง

เอกสารอ้างอิง

กรัญญา สกฤษ์รักษ์. (2561). ปัจจัยบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความสามารถ และปัจจัยด้านความสำเร็จที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

คณาธิป จันทร์สง่า. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร. หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.

จุฑาสินี สัมมานันท์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล กรณีศึกษา โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดนันทบุรี. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชลัญญา เพ็ชรชัน. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองพัสดุ กรมชลประทาน. สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

บุษบา คำนนท์. (2559). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณสุข วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา. (2559). แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนเครือข่ายบริการสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม. กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลอัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม.

ทองหล่อ เดชไทย. (2545). หลักการบริหารงานสาธารณสุข. พิมพ์ครั้งที่ 3. ฉบับปรับปรุง กรุงเทพฯ: สามเจริญพาณิชย์.

พวงผกา มะเสนา. (2561). การบริหารจัดการการบริการที่มีคุณภาพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย. ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 ประจำเดือน มกราคม-เมษายน 2557.

สาขาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2562). โครงสร้างการบริหารงานสาธารณสุขไทย. เอกสารประกอบการบรรยาย.

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่. (2564). เอกสารประกอบการตรวจราชการและนิเทศงาน กรณีปกติกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดกระบี่ รอบที่ 2 ปี 2564. เอกสารประกอบการเอกสารประกอบการบรรยาย.