

สมรรถนะด้านการบริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
ในจังหวัดอุบลราชธานี

MANAGERIAL COMPETENCIES OF DIRECTORS OF TAMBON HEALTH PROMOTING
HOSPITALS IN UBON RATCHATHANI PROVINCE

เสถียร ปวงสุข¹, นิพนธ์ มานะสติดิพงษ์²

Sathian Paungsuk¹, Nipon Manasathitpong²

(Received: March 28, 2021; Accepted: April 10, 2021)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความระดับสมรรถนะทางการบริหารในผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 160 คน สุ่มตัวอย่างแบบง่าย เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นและผ่านการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและประมาณค่าช่วงเชื่อมั่นค่าเฉลี่ยที่ร้อยละ 95 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ กำหนดระดับนัยสำคัญการทดสอบที่ 0.05

ผลการวิจัย พบว่า ระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุบลราชธานีทั้ง 10 ด้านอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่สูงมากที่สุดได้แก่ ด้านการบริการที่ดี รองลงมาได้แก่ด้านการทำงานเชิงรุกในชุมชน ด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ น้อยที่สุดได้แก่ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ส่วนปัจจัยศึกษา พบว่า ความพร้อมด้านอาคารสถานที่ ความสัมพันธ์บุคลากร การได้รับการสนับสนุนการเงินและวัสดุ ด้านแรงจูงใจ ทักษะคิดในการทำงานและการรับรู้กรอบโครงสร้างขององค์กรมีความสัมพันธ์น้อยมากกับสมรรถนะ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศหญิงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะ ผู้บริหารควรนำด้านที่บกพร่องไปส่งเสริมพัฒนาผ่านการเปลี่ยนแปลงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ดังกล่าวเพื่อยกระดับสมรรถนะให้สูงขึ้น

คำสำคัญ: สมรรถนะด้านการบริหาร ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

Abstract

This descriptive research aimed to study managerial competencies in directors of Tambon Health Promoting Hospitals in Ubon Ratchathani Province. The samples consisted of 160 directors of sub-district health promoting hospitals in Ubon Ratchathani Province randomly selected. Data were collected by using the self-administered questionnaires after the tool quality had been tested. Statistical analysis employed mean, standard deviation (with 95% confidence interval). Pearson's product moment correlation coefficient was employed for analyzing relationship between variables at 0.5 significance level. The results showed high level of all 10 managerial competencies of directors of sub-district health promoting hospitals in Ubon Ratchathani Province. The highest score was good service, proactive work in the community and analytical thinking while the lowest included strategic planning and the use of information and technology. It was found a very small relation between managerial competencies and organizational and social factors; building and location sufficiency, inter-personnel relationship, financial and material support, incentives in work attitudes and perception of organizational structure. In addition, for personal factors, it was found that female sex was positively related to the competencies. Therefore, the management should take the deficiencies to promote competencies development through the change of interrelated factors in order to raise the level of competency even further.

Keywords: Administrative competencies, director of Tambon Health Promoting Hospital

¹ นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการระบบสุขภาพปฐมภูมิ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการอิสเทิร์น

² อาจารย์ประจำหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการระบบสุขภาพปฐมภูมิ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการอิสเทิร์น

บทนำ

ระบบสุขภาพ (Health system) ถือเป็นรากฐานสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตประชาชนในภาพรวม ในมิติด้านสุขภาพทั้งทางกายและจิตใจซึ่งจะเสริมสร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีสุขภาพทางกายและจิตใจที่พร้อมและมีความสมบูรณ์เพื่อสร้างผลิตในมิติทางการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติในอนาคตต่อไป ดังนั้นระบบสุขภาพจึงเป็นกลไกพื้นฐานในการสรรสร้างทรัพยากรมนุษย์แก่ประเทศชาติและสังคม ระบบสุขภาพประกอบด้วยระบบที่สำคัญ 2 ระบบได้แก่ ระบบสุขภาพชุมชน (Community health system) เป็นระบบสุขภาพที่เกิดขึ้นภายในระบบของชุมชน ประชาชนและเครือข่ายชุมชนเป็นผู้มีส่วนร่วมในการกำหนดปัจจัยและสถานะสุขภาพ อีกระบบหนึ่งได้แก่ระบบบริการสุขภาพและการสาธารณสุข (Health care system) ซึ่งมีหน้าที่หลักในการให้บริการรักษาพยาบาล ส่งเสริม ป้องกันและควบคุมโรค โดยมีบทบาทสำคัญในการเข้าไปเชื่อมความร่วมมือกับระบบสุขภาพชุมชน (White, 2015) ดังนั้นในประเทศไทยระบบบริการสุขภาพจึงเป็นระบบหลักและมีความสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพของคนไทยมาอย่างยาวนาน โดยระบบบริการสุขภาพที่ทำงานใกล้ชิดและเชื่อมกับระบบสุขภาพชุมชนมากที่สุดได้แก่ระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิ (Primary health care service) โดยระบบสาธารณสุขของไทยได้มีการจัดตั้งโสตสภานขึ้นในชุมชนในปี พ.ศ.2456 และเปลี่ยนเป็นสุขศาลาในปี พ.ศ.2475 เปลี่ยนชื่อเป็นสถานีอนามัยในปี พ.ศ.2515 (สำนักงานนโยบายและแผนสาธารณสุข, 2539)⁽¹⁰⁾ และยกระดับขึ้นเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในปี พ.ศ.2553 ซึ่งมุ่งหวังให้เป็นระบบบริการสุขภาพที่อยู่ใกล้ชิดระบบสุขภาพชุมชน โดยโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจะต้องมีความสามารถในการประสานงานทำงานด้านการสร้างเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค ควบคุมโรคและให้การรักษาพยาบาลการเจ็บป่วยเบื้องต้นแก่ประชาชนในชุมชน รวมทั้งสามารถส่งต่อผู้ป่วยไปสู่ระบบบริการที่อยู่ในระดับที่สามารถให้บริการได้สลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น

ดังนั้นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจึงเป็นองค์กรในระบบบริการสุขภาพที่ต้องมีบทบาทดังที่กล่าวมาและผู้บริการ รวมทั้งผู้บริหารจะต้องมีสมรรถนะและความสามารถเฉพาะเพียงพอที่จะขับเคลื่อนและผลักดันให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสร้างคุณค่าและผลักดันระบบสุขภาพชุมชนให้ก้าวไปข้างหน้าตามเจตนาของแนวคิดและนโยบายดังที่กล่าวมาแล้ว โดยผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีบทบาทเป็นผู้บริหารซึ่งต้องมีสมรรถนะของผู้บังคับบัญชาเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีบทบาทในการวางแผน การกำหนดกลวิธีในการทำงาน จัดรูปแบบการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มอบหมายงานและควบคุมกำกับ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนงาน โครงการต่าง ๆ อีกทั้งยังมีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนซึ่งในการที่ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจะมีบทบาทบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจะต้องมีทักษะและสมรรถนะทางการบริหารที่หลากหลายมาประกอบกัน เช่น สมรรถนะและทักษะในการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นทักษะที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารองค์กร ในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการทำงานและในขณะเดียวกันก็มีผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (คมกริช ฐานทองดีและประจักษ์ บัวผัน, 2562)⁽⁵⁾ สมรรถนะในการบริหารงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจะส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและจะเป็นดัชนีชี้วัดความรุ่งเรืองและขีดความสามารถที่แข่งขันได้ขององค์กรและของประเทศ ดังนั้นสมรรถนะของบุคลากร โดยเฉพาะผู้บริหารจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการปฏิบัติงานที่ช่วยส่งเสริมให้การทำงานขององค์กรประสบผลสำเร็จ สมรรถนะ จึงได้ถูกนำมาเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐและเอกชน จะต้องให้ความสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553)⁽⁹⁾ ผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญ

ในการพัฒนาผู้นำของภาคีเครือข่าย มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนในการพัฒนาระบบสุขภาพในพื้นที่ตนเอง มีการวางแผนการทำงานที่ชัดเจน ตรงตามวัตถุประสงค์ มีการติดตามผลการทำงานที่ชัดเจน ตรงตามวัตถุประสงค์ มีการติดตามผลการทำงาน รับผิดชอบต่อสังคมโดยการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ประชาชนสามารถดูแลสุขภาพตนเองได้ (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน, 2561)⁽⁴⁾ ผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในฐานะเป็นผู้นำของหน่วยงานด้านบริการสุขภาพในระดับตำบล จะต้องเตรียมการในการเป็นผู้บริหารที่ดีสำหรับการเปลี่ยนแปลงในระบบสุขภาพ จึงต้องมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการขับเคลื่อนแนวคิดและนโยบายทางด้านสุขภาพให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาสุขภาพ เพื่อให้ประชาชนบรรลุการมีสุขภาพดีและพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน (สุปราณี ชมพุก, 2554)⁽¹¹⁾ ดังนั้น เพื่อให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพสูงสุดจะต้องมีการกำหนดกรอบสมรรถนะให้ชัดเจนในแต่ละกลุ่มสาขาวิชาชีพจึงจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553) สอดคล้องกับผลการทบทวนวรรณกรรมส่วนใหญ่พบข้อบ่งชี้ไปในทิศทางเดียวกันว่าองค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับสมรรถนะของผู้บริหารซึ่งเป็นหัวหน้าองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ เช่น สมรรถนะของผู้บริหารระดับสูงมีผลต่อความสำเร็จในผลการประกอบการของสายการบินในประเทศไทยจอร์แดน (Hawi, R.O., Alkhodary, D. & Hashem, T., 2015)⁽²⁾ สอดคล้องกับผลการศึกษาในองค์กรด้านธนาคารในประเทศไทยซึ่ง พบว่า ผู้บริหารที่มีสมรรถนะการบริหารในระดับสูงส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่ความสำเร็จในระดับสูง (Vakola, Soderquist, & Prastacos, 2007) จะเห็นได้ว่าการมีสมรรถนะของผู้บริหารในระดับสูงนั้นจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร เพื่อมุ่งสู่ความมีประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรด้วย ส่วนในระบบการสาธารณสุขไทยเคยมีรายงานการศึกษาด้านสมรรถนะผู้บริหารในหน่วยงาน

สุขภาพ เช่น การศึกษาสมรรถนะในผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า มีสมรรถนะด้านต่าง ๆ ในระดับสูง (รุ่ง จันทวงศ์, 2555) สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุปราณี ชมพุก(2554) ซึ่งศึกษาสมรรถนะ 10 ด้านในผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั่วประเทศ พบว่า มีระดับสมรรถนะในระดับปานกลางถึงสูง ดังนั้น สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่องค์กรที่ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

คำว่าสมรรถนะ (Competency) ถูกนำมาใช้ครั้งแรกโดย ศาสตราจารย์แม็กคลีแลนด์ (McClelland, 1973) ซึ่งจากการศึกษาพบว่าประวัติดและผลลัพธ์ทางการศึกษาที่ดีเด่นของบุคคลไม่ได้เป็นปัจจัยที่จะบ่งชี้ว่าบุคคลนั้นจะสามารถประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้เสมอไป หากแต่บุคคลจะเป็นผู้ที่มีสมรรถนะได้ต้องประกอบด้วยคุณลักษณะในด้านการมีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการหรือวิชาการนั้น ให้เกิดประโยชน์ในงานที่ทำสมรรถนะมาจากการใช้ความรู้ทักษะความสามารถ ทักษะคิด ซึ่งสามารถแสดงออกมาในรูปแบบของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคล ส่งผลให้บุคคลมีความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่โดดเด่น มีประสิทธิภาพได้มากกว่าบุคคลอื่นในองค์กร (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553)⁽⁹⁾ จากการทบทวนวรรณกรรมของสเปนเซอร์และสเปนเซอร์ (Spencer & Spencer, 1993) ได้อธิบายว่า สมรรถนะเป็นคุณลักษณะที่มีอยู่ภายในของบุคคลที่มีความสัมพันธ์อย่างมีเหตุผลกับเกณฑ์ที่อ้างอิงได้และทำให้บุคคลผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานสูง ประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ประการคือ 1) คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristics) 2) ความสัมพันธ์อย่างมีเหตุผล (Causal Relationships) 3) หลักเกณฑ์ที่ใช้อ้างอิง (Criterion – Referenced) นอกจากนี้ Spencer & Spencer (1993) ได้เสนอตัวแบบสมรรถนะทั่วไปของผู้บริหาร 11 ด้าน ดังนี้ 1.ด้านผลกระทบและอิทธิพล (Impact and Influence) 2.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Orientation) 3.ความร่วมมือ

และการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Cooperation) 4. การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) 5. การริเริ่ม (Initiative) 6. การพัฒนาคนอื่น (Developing Others) 7. ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) 8. การชี้นำ/การยืนยัน (Directiveness/Assertiveness) 9. การค้นหาข้อมูลข่าวสาร (Information seeking) 10. ภาวะผู้นำทีม (Team Leadership) 11. การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking) ซึ่งคล้ายคลึงกับงานวิจัยของ สุปราณี ชมพุก (2554)⁽¹¹⁾ ที่ได้ศึกษากรอบสมรรถนะและรูปแบบโครงสร้างขององค์ประกอบสมรรถนะ โดยได้กำหนดกรอบของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็น 10 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ 2. สมรรถนะด้านการสื่อสารจูงใจ 3. สมรรถนะด้านการประสานงาน 4. สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม 5. สมรรถนะด้านการวางแผนกลยุทธ์ 6. สมรรถนะการคิดเชิงวิเคราะห์ 7. สมรรถนะด้านการบริการที่ดี 8. สมรรถนะด้านการทำงานชุมชนเชิงรุก 9. สมรรถนะด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชน 10. สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ นอกจากนี้ McCormick & Ligen (1985) ได้เสนอแนวคิดปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นกับปัจจัย 3 ประการ คือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านองค์กรและบริบททางสังคมของการทำงาน ของบุคคล และปัจจัยด้านงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยปัจจัยด้านบุคคลคือ คุณลักษณะหรือข้อเท็จจริงที่แสดงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เอกลักษณ์เหล่านี้จะนำมาซึ่งการกระทำบางชนิดหรือเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมบางลักษณะเฉพาะตน ตัวแปรต่างๆด้านตัวบุคคลอาจแตกต่างกันในแต่ละคนซึ่งจะมีผลให้พฤติกรรมของแต่ละคนไม่เหมือนกันในเรื่องเดียวกัน คุณลักษณะที่แตกต่างกันของบุคคลแต่ละคนย่อมเป็นเหตุแห่งการปฏิบัติที่ต่างกันเสมอ ปัจจัยด้านองค์กรและบริบททางสังคมการทำงาน ของบุคคล หมายถึง แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ทักษะ ความคิดเห็น กระบวนการกลุ่ม การเป็นผู้นำ ปัจจัยด้านงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ลักษณะโครงสร้างขององค์การ การเพิ่มคุณค่า

ต่องานการประเมินผลงานอุบัติเหตุและความปลอดภัยในการทำงาน

จังหวัดอุบลราชธานี มีการวัดระดับสมรรถนะของหน่วยงานแต่ละอำเภอ โดยจัดเรียงลำดับค่าคะแนนจากผลการดำเนินงานตามดัชนีชี้วัดผลการดำเนินงานตามแนวทางของกระทรวงสาธารณสุข (Key performance indicators: KPIs) โดยการติดตามกำกับให้เกิดประสิทธิผลดังกล่าว เป็นผลกระทบโดยตรงจากสมรรถนะการบริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโดยรวม โดยผลการจัดลำดับผลการดำเนินงานของแต่ละอำเภอในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี ในปี 2562 พบว่า ผลการจัดลำดับคะแนนการดำเนินงานของแต่ละอำเภอ 5 ลำดับแรกในปี 2562 ประกอบด้วย อันดับที่ 1 อำเภอเมืองอุบลราชธานี ร้อยละ 84.6 อันดับที่ 2 อำเภอบุญศรี ร้อยละ 83.7 อันดับที่ 3 อำเภอเหล่าเสือโก้ก ร้อยละ 83.6 อันดับที่ 4 อำเภอโพธิ์ไทร ร้อยละ 82.9 และอันดับที่ 5 อำเภอกุดข้าวปุ้น ร้อยละ 82.9 และยังมี 5 อำเภอที่มีค่าคะแนนผลการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยกว่าเกณฑ์ < 80% คือ 1. อำเภอตาลสุม 2. อำเภอพิบูลมังสาหาร 3. อำเภอสว่างวีระวงศ์ 4. อำเภอทุ่งศรีอุดม 5. อำเภอน้ำขุ่น คือ มีค่าคะแนนน้อยกว่าร้อยละ 80 โดยอยู่ในระหว่างร้อยละ 75.9 – 78.8 ซึ่งจากการจัดเรียงลำดับผลการดำเนินงานนับว่าเป็นผลการปฏิบัติงานภาพรวมของบุคลากรในอำเภอ แสดงถึงสมรรถนะของบุคลากรภายในอำเภอนั้น ยิ่งกว่านั้นสมรรถนะการจัดการปัญหาการทำงานในทีมและสัมพันธภาพกับผู้รับบริการและชุมชนจะสะท้อนออกมาในรูปเรื่องร้องเรียน โดยเมื่อพิจารณาเรื่องร้องเรียนย้อนหลัง 3 ปี ที่ส่งเข้ามาที่ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานีมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยในปี 2560 จำนวน 85 เรื่อง , ปี 2561 จำนวน 94 เรื่อง และปี 2562 จำนวน 106 เรื่อง แยกเป็นเรื่องร้องเรียนดังนี้ คือ ลำดับที่ 1 เรื่อง การบริหารงานทั่วไป จำนวน 78 เรื่อง ลำดับที่ 2 เรื่องพฤติกรรมส่วนตัว จำนวน 44 เรื่อง และลำดับที่ 3 เรื่องพฤติกรรมบริการ จำนวน 40 เรื่อง จากข้อมูล พบว่า หัวข้อร้องเรียนที่มีจำนวนมากที่สุด คือ เรื่อง การบริหารงานทั่วไป, พฤติกรรมส่วนตัวและ

พฤติกรรมทำให้บริการของเจ้าหน้าที่ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการสะท้อนผลกระทบจากความสามารถของผู้บริหารในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี อย่างไรก็ตามจากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา ยังไม่ปรากฏว่า มีการทำการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารในระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งทำให้ขาดข้อมูลในการนำไปวางแผนส่งเสริมสมรรถนะผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอย่างเป็นรูปธรรมเช่นเดียวกัน (ฝ่ายแผนงานและประเมินผล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี, 2562)⁽⁸⁾ จากสภาพปัญหาผลการดำเนินงานตามการจัดเรียงลำดับผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ไม่ผ่านเกณฑ์ รวมทั้งการได้รับการร้องเรียนจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี สอดคล้องกับข้อสรุปจากการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของสเปนเซอร์และสเปนเซอร์, สุปรานี ยมพุก, แมคคอมิค และไลเคน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาระดับสมรรถนะด้านการบริหารของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุบลราชธานีต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุบลราชธานีกับข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กรและสังคมและปัจจัยด้านกายภาพและงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบภาคตัดขวางเชิงพรรณนา (Cross-sectional descriptive research) มี

วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดอุบลราชธานีและความสัมพันธ์กับปัจจัยบางประการ โดยดำเนินการวิจัยในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี ระหว่างวันที่ มิถุนายน - ธันวาคม 2563 มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้ ประชากรในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี จำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น 317 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี จำนวนประชากร รวมทั้งสิ้น 165 คน

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

คำนวณขนาดตัวอย่างโดยเพื่อประมาณค่าเฉลี่ยในกรณีทราบขนาดประชากรและความแปรปรวน ใช้สูตรที่ทราบขนาดประชากร (Daneil, W.W & Cross, C.L., 2013)⁽¹⁾ คือ

$$N = \frac{NZ_{\alpha}^2 \sigma^2}{d^2 (N-1) + Z_{\alpha}^2 \sigma^2}$$

เมื่อ

n = ขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร (จำนวน 317 คน)

Z = ค่ามาตรฐานโค้งปกติที่ระดับนัยสำคัญ

(α) แบบสองหาง (1.96)

d = ความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดของสัดส่วนตัวอย่างจากประชากร (=0.05)

σ^2 = ความแปรปรวนคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะผู้บริหารในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้จากการทดสอบแบบสอบถามในกลุ่มประชากรใกล้เคียงเท่ากับ 0.31)

แทนค่าสูตร

$$n = \frac{1.96^2 \times 317 \times (0.31)^2}{(317-1) \times (0.05)^2 + 1.96^2 \times (0.31)^2}$$

$$= 150 \text{ คน}$$

ดังนั้น ขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้ จำนวน 150 คน เพิ่มขนาดตัวอย่างอีกร้อยละ 10 เพื่อป้องกันการสูญหายหรือข้อมูลไม่สมบูรณ์เป็นขนาดตัวอย่างที่ต้องการเก็บ 165 คน

วิธีสุ่มตัวอย่าง

เทคนิคการเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (A simple random sampling) ดังนี้ โดยการจัดเรียงรายชื่อโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้ครบจำนวน 317 รายชื่อ จากนั้นเขียนรายชื่อโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่งให้ครบทั้งหมดจำนวน 317 ใบ แล้วสุ่มจับสลากรายชื่อจำนวน 165 ใบ ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ รายชื่อโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลใดที่ถูกจับสลากผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในโรงพยาบาลนั้นจะถูกเลือกเป็นตัวอย่างในการเก็บข้อมูล ถ้าไม่สามารถเก็บข้อมูลได้ให้เลือกโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่อยู่ในหมายเลขลำดับถัดไปเป็นตัวอย่างทดแทน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลถามเรื่อง เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ด้านการบริหาร การผ่านหลักสูตรทางด้านการบริหาร มีลักษณะคำถามเป็นแบบคำถามเปิดและแบบคำถามปิดบางข้อมีคำตอบกำหนดไว้ให้ผู้ตอบแบบสอบถามบันทึกจำนวน 5 ข้อ ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านองค์กรและสังคม ซึ่งส่งผลกระทบต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคคลที่มีผลต่อสมรรถนะในการบริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลคำตอบกำหนดไว้ให้ผู้ตอบแบบสอบถามบันทึกจำนวน 22 ข้อ ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านกายภาพและงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคคลที่มีผลต่อสมรรถนะในการบริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลคำตอบกำหนดไว้ให้ผู้ตอบแบบสอบถามบันทึกจำนวน 12 ข้อ ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะในแต่ละด้านของสมรรถนะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล กำหนดไว้ให้ผู้ตอบแบบสอบถามบันทึกจำนวน 60 ข้อ โดยแบบสอบถามได้รับการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน มีค่าดัชนีความตรง 0.94 และมีค่าความเชื่อมั่นจากการทดสอบแบบสอบถามในผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริม

สุขภาพตำบลในจังหวัดอำนาจเจริญ จำนวน 30 คน ได้ค่าความเที่ยง 0.72 ขึ้นไปในทุกกลุ่มตัวแปร

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตจังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างรายละเอียดตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น ถึงนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี เพื่อขอความร่วมมือ และขออนุญาตเก็บข้อมูลในพื้นที่
2. ประสานงานกับสาธารณสุขอำเภอเพื่อกำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัยและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจนเป็นที่เข้าใจแล้วกลุ่มตัวอย่างลงนามยินยอมให้ความร่วมมือในการวิจัย
4. รวบรวมแบบสอบถาม จนครบตามจำนวน 165 คน ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถามทุกฉบับก่อนเดินทางออกจากพื้นที่
5. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปต่อไป

จริยธรรมในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น และได้รับการรับรองจริยธรรมเลขที่ SSJUB 2563/112 วันที่ 15 พฤศจิกายน 2563 โดยในกระบวนการวิจัยผู้วิจัยได้เคารพสิทธิของผู้เข้าร่วมวิจัย โดยดำเนินการสอบถาม/หรือสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่ยินยอมให้ความร่วมมือในการตอบคำถามด้วยความสมัครใจ โดยขออนุญาตทำการเก็บรวบรวมข้อมูล อธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัยจนเป็นที่เข้าใจ รวมถึงการเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับ ไม่นำไปเปิดเผยต่อสาธารณะเป็นรายบุคคลและกลุ่มตัวอย่างมีสิทธิที่จะไม่ตอบคำถามหรือออกจากการศึกษาในระลอกใดก็ได้

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1.ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ และพบว่าทุกฉบับมีความสมบูรณ์ครบถ้วนจำนวน 160 ชุด คิดเป็นร้อยละ 99.7 มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลนำมาบันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมสำเร็จรูป

2.สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้พรรณนาข้อมูลพื้นฐานด้านประชากรเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ผ่านการอบรมหลักสูตรทางการบริหารและสมรรถนะทางการบริการบริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ข้อมูลเจนนับวิเคราะห์วิเคราะห์เป็นจำนวนและร้อยละ ข้อมูลต่อเนื่องวิเคราะห์เป็นค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมประมาณค่าช่วงเชื่อมั่นร้อยละ 95

3.สถิติวิเคราะห์ (Analytic statistics) เพื่อใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามสมมติฐานการวิจัย

3.1 ข้อมูลกลุ่ม ใช้วิธีการจำลองข้อมูลเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy variable) แล้ววิเคราะห์ความสัมพันธ์กับระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ใช้สถิติวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple correlation coefficient) พร้อมประมาณช่วงเชื่อมั่นร้อยละ 95

3.2 ข้อมูลต่อเนื่องกับระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ตารางที่ 1 แสดงระดับสมรรถนะด้านการบริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี (n=160)

ลำดับ	สมรรถนะ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(sd)	95% CI.	ร้อยละ	การแปลผล
1	ด้านภาวะผู้นำ (ช่วงคะแนน0-55)	46.2	5.8	45.31-47.16	82.36-85.75	สูง
2	ด้านการสื่อสารเชิงใจ (ช่วงคะแนน0-25)	20.8	2.6	20.48-21.31	81.92-85.24	สูง
3	ด้านการประสานงาน (ช่วงคะแนน0-25)	21.2	2.6	20.85-21.71	83.40-86.84	สูง

ใช้สถิติวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple correlation coefficient) พร้อมประมาณช่วงเชื่อมั่นร้อยละ 95

4. กำหนดระดับนัยสำคัญในการทดสอบสมมติฐานที่ 0.05

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างอยู่ในกลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไปมากที่สุดร้อยละ 60.0 รองลงมาได้แก่ กลุ่มอายุ 46-50 ปีร้อยละ 26.9 น้อยที่สุดได้แก่กลุ่มอายุ 31-35 ปี มีอายุเฉลี่ย 51.8 ปี (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5.5 ปี) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดร้อยละ 78.8 น้อยที่สุดได้แก่ระดับอนุปริญญาคิดเป็นร้อยละ 3.1 มีประสบการณ์บริหารระหว่าง 10-15 ปีมากที่สุดร้อยละ 24.4 รองลงมาอยู่ระหว่าง 15-19 ปีและ 20-24 ปีเท่ากันร้อยละ 18.1 ต่อกลุ่ม น้อยที่สุดอยู่ระหว่าง 5-9 ปี และ 25 ปีขึ้นไป ร้อยละ 11.9 ในแต่ละกลุ่ม โดยมีประสบการณ์บริหารเฉลี่ย 14.6 ปี (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.5 ปี) ส่วนใหญ่ร้อยละ 60.6 ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสาธารณสุขระดับต้น มีเพียงร้อยละ 1.3 เท่านั้นที่เคยอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับกลาง นอกนั้นไม่เคยอบรมหลักสูตรผู้บริหารงานสาธารณสุข

4	ด้านการทำงานเป็นทีม (ช่วงคะแนน 0-35)	29.8	3.8	29.23- 30.48	83.51- 87.09	สูง
5	ด้านการวางแผนกล ยุทธ์(ช่วงคะแนน 0-30)	24.8	3.5	24.42- 25.51	81.40- 85.03	สูง
6	ด้าน การ คิด ใน เชิง วิเคราะห์(ช่วงคะแนน 0-20)	17.1	2.4	16.73- 17.48	83.65- 87.40	สูง
7	ด้านการใช้เทคโนโลยี และสารสนเทศ(ช่วง คะแนน0-30)	24.8	3.8	24.20- 25.46	80.67- 84.87	สูง
8	ด้านการบริการที่ดี (ช่วงคะแนน0-30)	26.0	3.3	25.46- 26.54	84.87- 88.47	สูง
9	ด้านการทำงานชุมชน เชิงรุก (ช่วงคะแนน0-35)	30.1	3.8	29.55- 30.73	84.43- 87.80	สูง
10	ด้านการมีส่วนร่วมกับ ชุมชน (ช่วงคะแนน0-15)	12.5	1.9	12.26- 12.84	81.73- 85.60	สูง
	สมรรถนะรวม (ช่วง คะแนน 0-300)	253.9	30.0	249.2- 258.5	83.0-86.1	สูง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ระดับสมรรถนะด้านการบริการที่ดีอยู่ในระดับสูงที่สุด ร้อยละ 84.8-88.4 (คะแนนเฉลี่ย 26.0 (sd=3.3; 95%CI=25.4-26.5) รองลงมา คือ ด้านการทำงานชุมชนเชิงรุกร้อยละ 84.4-87.8 (คะแนนเฉลี่ย 30.1 (sd=3.8; 95%CI=29.5-30.7) ส่วนสมรรถนะที่

น้อยที่สุดได้แก่ สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ อยู่ในระดับร้อยละ 80.6-84.8 (คะแนนเฉลี่ย 24.8 (sd=3.8; 95% CI=24.2-25.4) โดยสมรรถนะทางการบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีสัดส่วนของคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะด้านรวมร้อยละ 83.0-86.1 (คะแนนเฉลี่ย 253.9 (sd=30.0; 95%CI=83.0-86.1) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 2 ปัจจัยด้านองค์การสังคม ด้านกายภาพและงานในองค์กรของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี (n=160)

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(sd)	95% CI.	ร้อยละ	การแปล ผล
--------	---------------------	------------------------------	---------	--------	--------------

แรงจูงใจ (ช่วงคะแนน0-50)	41.1	5.6	40.2-41.9	80.4-83.8	สูง
ทัศนคติในการทำงาน (ช่วงคะแนน0-40)	31.5	4.0	30.9-32.1	77.3-80.3	ปานกลาง
ความสัมพันธ์ของบุคลากรใน องค์กร(ช่วงคะแนน0-20)	17.3	2.4	16.9-17.7	84.8-88.7	สูง
กรอบโครงสร้างใน รพ.สต. (ช่วงคะแนน0-20)	14.1	4.1	13.5-14.7	67.5-73.7	ปานกลาง
การได้รับการสนับสนุนด้าน การเงินและวัสดุ (ช่วงคะแนน0-20)	13.9	3.4	13.6-14.5	68.4-72.7	ปานกลาง
ความพร้อมด้านอาคารสถานที่ (ช่วงคะแนน0-20)	16.8	2.3	16.4-17.2	82.3-86.0	สูง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยองค์การสังคม
ด้านกายภาพและงานในองค์กรที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์
กับ สมรรถนะด้านการบริหารของผู้บริหาร
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี
พบว่า ปัจจัยที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ปัจจัย
ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรมีระดับคะแนน
เฉลี่ยในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 84.8-88.7 (คะแนนเฉลี่ย
17.3, SD=2.4; 95%CI=16.9-17.7) รองลงมาได้แก่ ปัจจัย
ด้านการรับรู้ความเหมาะสมด้านอาคารสถานที่ปฏิบัติงาน
มีระดับคะแนนเฉลี่ยในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 82.3-86.0
(คะแนนเฉลี่ย 16.8, SD=2.3; 95%CI=16.7-17.2) ส่วน
ปัจจัยที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ การรับรู้ด้าน
กรอบและโครงสร้างการทำงานในโรงพยาบาลส่งเสริม
สุขภาพตำบลมีระดับคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 67.5-
73.7 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 14.1,
SD=4.0; 95%CI=13.5-14.7) ดังตารางที่ 2

เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดมาวิเคราะห์
ความสัมพันธ์กับสมรรถนะทางการบริหารของ
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัด
อุบลราชธานี พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติกับสมรรถนะทางการบริหารของกลุ่ม

ตัวอย่างสูงที่สุดได้แก่ การรับรู้ด้านความพร้อมของอาคาร
สถานที่ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกใน
ระดับปานกลางร้อยละ 62 ($r=0.62$, 95%CI=0.51-0.72, P-
value<0.05) รองลงมาได้แก่ การรับรู้ความสัมพันธ์อันดี
ของบุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปาน
กลางร้อยละ 51 ($r=0.52$, 95%CI=0.36-63, P-value<0.05)
อันดับสามได้แก่ การได้รับการสนับสนุนด้านการเงินและ
วัสดุมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำร้อยละ 36 ($r=0.36$,
95%CI=0.21-0.49, P-value<0.05) ส่วน ปัจจัยที่พบ
ความสัมพันธ์น้อยที่สุดในตัวแปรกลุ่มนี้ได้แก่ การรับรู้
กรอบโครงสร้างการทำงานในโรงพยาบาลส่งเสริม
สุขภาพตำบลมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำร้อยละ 22.0
($r=0.22$, 95%CI=0.07-0.35, P-value<0.05) ส่วน ปัจจัย
ส่วนบุคคลพบว่า เพศหญิงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ
สมรรถนะในระดับต่ำร้อยละ 17 ($r=0.17$, 95%CI=0.016-
0.31, P-value<0.05) ในขณะที่เพศชายมีความสัมพันธ์ใน
ขนาดและทิศทางตรงข้ามกับเพศหญิงร้อยละ 17 ($r=0.17$,
95%CI=0.016-0.31, P-value<0.05) นอกนั้นตัวแปรอื่น ๆ
ไม่มีข้อมูลเพียงพอที่จะอธิบายความสัมพันธ์กับสมรรถนะ
ทางการบริหารของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริม

สุขภาพตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ดังตารางที่ 3 และ 4

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์สมรรถนะการบริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุบลราชธานีภาพรวมกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (n=160)

ปัจจัย	r	95%CI	Sig	แปลผล
เพศ				
ชาย	-0.17*	-0.31--0.16	0.02	เพศหญิงมี
หญิง	0.17*	0.016-0.31	0.02	ความสัมพันธ์ ทางบวกระดับน้อย ส่วนเพศชายมี ความสัมพันธ์ทางลบ ระดับน้อย
อายุ	-0.07	-0.22-0.08	0.35	ไม่มีข้อมูลเพียงพอที่ ระบุความสัมพันธ์
ประสบการณ์	-0.35	-0.33-0.02	0.06	ไม่มีข้อมูลเพียงพอที่จะระบุ ความสัมพันธ์
การศึกษา				
อนุปริญญา	-0.04	-0.13- 0.06	0.54	ไม่มีข้อมูลระบุ
ปริญญาตรี	-0.04	-0.20-0.13	0.61	ความสัมพันธ์
สูงกว่าปริญญาตรี	0.64	-0.12-0.24	0.41	
ผ่านการอบรมหลักสูตรทางด้าน การบริหาร				
ยังไม่ผ่าน	0.15	-0.05-0.34	0.06	ไม่มีข้อมูลระบุ
หลักสูตรหัวหน้า	0.09	-0.06-0.25	0.22	ความสัมพันธ์
ผู้บริหารระดับต้น	-0.02	-0.05-0.00	0.74	
ผู้บริหารระดับกลาง	-0.25	-0.39-0.09	0.07	

*p-value<0.05

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านการบริหารภาพรวมของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพในจังหวัดอุบลราชธานีกับปัจจัยด้านองค์การ สังคม ปัจจัยด้านกายภาพและงาน (n=160)

ปัจจัย	r	95%CI	Sig	แปลผล
ด้านองค์การและสังคม				
แรงจูงใจ	0.34*	0.16-0.50	0.01	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับสมรรถนะ
ทัศนคติในการทำงาน	0.34*	0.17-0.50	0.01	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับสมรรถนะ
ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร	0.51*	0.36-0.63	0.01	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับสมรรถนะ
ปัจจัยด้านกายภาพและงาน				
กรอบโครงสร้างในรพสต.	0.22*	0.07-0.35	0.01	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับสมรรถนะ
การได้รับการสนับสนุนด้านการเงินและวัสดุ	0.36*	0.21-0.49	0.01	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับสมรรถนะ
ความพร้อมด้านอาคารสถานที่	0.62*	0.51-0.72	0.01	มีความสัมพันธ์ระดับกลางกับสมรรถนะ

*p-value<.05

โดยสรุปผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ทั้ง 10 ด้านอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่สูงมากที่สุดได้แก่ ด้านการบริการที่ดี รองลงมาได้แก่ด้านการงานเชิงรุกในชุมชน ด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการประสานงาน ด้านการสื่อสารจูงใจ ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมกับชุมชน ด้านการวางแผนกลยุทธ์และน้อยที่สุดได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ ส่วนปัจจัยศึกษาที่พบว่า มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะทางการบริหารในผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัด

อุบลราชธานีมากที่สุดได้แก่ ความพร้อมด้านอาคารสถานที่ รองลงมาได้แก่ ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร การได้รับการสนับสนุนการเงินและวัสดุ ด้านแรงจูงใจ ทัศนคติในการทำงาน และปัจจัยที่พบความสัมพันธ์น้อยที่สุดได้แก่ การรับรู้กรอบโครงสร้างขององค์กร ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศหญิงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะ ส่วนเพศชายมีความสัมพันธ์ทางลบกับสมรรถนะ นอกนั้น ไม่มีข้อมูลเพียงพอจากการวิจัยนี้ในการอธิบายความสัมพันธ์ดังกล่าว

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาระดับสมรรถนะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะทางการบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับสูงสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ได้มีการศึกษาอย่างต่อเนื่องมาก่อนหน้านี้ทั้งการศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี (รุ่ง จันทวงศ์, 2555) สอดคล้องกับการศึกษาสมรรถนะในผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั่วประเทศซึ่ง พบว่า มีสมรรถนะภาพรวมอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน⁽¹¹⁾ สอดคล้องกับผลการศึกษาในผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานีก็ พบว่า มีสมรรถนะตามกรอบการบริหารในระดับสูงสอดคล้องกัน⁽⁵⁾ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า กรอบสมรรถนะดังกล่าว เป็นบทบาทหน้าที่ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่จะต้องปฏิบัติเป็นภาระงานหลักในองค์การอยู่แล้ว เมื่อถูกคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งจะมีเกณฑ์การประเมินสมรรถนะเมื่อเข้าสู่ตำแหน่ง โดยส่วนใหญ่กรอบการประเมินจะครอบคลุมและมีขอบเขตตามแนวทางที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ รวมทั้งการศึกษาอื่นๆ ที่เคยทำการวิจัยมาก่อนหน้านี้ ดังนั้น จึงพบผลการปฏิบัติตามสมรรถนะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พบว่า อยู่ในระดับสูงสอดคล้องกันจากหลากหลายผลการวิจัยและมีทิศทางในแนวเดียวกัน อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาสมรรถนะทางการบริหารด้านที่มีความสามารถในการปฏิบัติมากที่สุดได้แก่ ด้านการพัฒนาความพร้อมอาคารสถานที่เนื่องจากนอกจากจะเป็นองค์การที่ทำงานเชิงรุกด้านการส่งเสริมป้องกันโรคในชุมชนและประสานงานในชุมชนแล้วโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลยังต้องให้บริการในคลินิกบริการตรวจและบำบัดโรคเบื้องต้น ซึ่งเป็นภาระกิจหนึ่งที่มีความสำคัญและจะต้องปฏิบัติเป็นกรอบงานประจำ ดังนั้น ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจึงจำเป็นต้องปฏิบัติงานบริหารด้านความพร้อมของสถานที่มากเป็นปกติอยู่แล้ว รองลงมาได้แก่ สมรรถนะด้านการทำงานในชุมชนเชิงลึกซึ่งเป็นภาระกิจหลักที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจะต้องปฏิบัติ ดังนั้น ความสามารถหรือสมรรถนะในการทำงาน

ในชุมชนจึงมักจะอยู่ในระดับสูง นอกจากนั้นทักษะการคิดวิเคราะห์เป็นสมรรถนะที่อยู่สูงเป็นอันดับที่ 3 เนื่องจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจะต้องวางแผนวิเคราะห์ปัญหาในชุมชนและออกแบบแผนงาน โครงการเพื่อสร้างเสริมสุขภาพในชุมชน ดังนั้น สมรรถนะการคิดวิเคราะห์จึงมักจะอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกับสมรรถนะด้านการสื่อสาร การจูงใจ การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในชุมชน และภาวะผู้นำ เป็นต้น ส่วนสมรรถนะที่อยู่ในระดับสูงน้อยที่สุดได้แก่ สมรรถนะด้านการวางแผนกลยุทธ์และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโดยส่วนใหญ่ค่อนข้างสูงวัย โดยมีอายุเฉลี่ย 51.8 ปี และการศึกษาจะอยู่ในระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ และมักจะเรียนปริญญาตรีต่อเนื่องผ่านระบบการศึกษาทางไกลและส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มเจนวาย ซึ่งไม่ได้เติบโตมากับเทคโนโลยี ดังนั้น จึงทำให้ความคุ้นเคยและเชี่ยวชาญด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีน้อยตามไปด้วย จึงทำให้สมรรถนะด้านนี้ค่อนข้างต่ำ และสมรรถนะด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ก็เช่นเดียวกันที่จะต้องใช้กระบวนการคิดเชิงระบบในการออกแบบกลยุทธ์ โดยทักษะนี้จะเพิ่มขึ้นจากการเรียนที่สูงและสลับซับซ้อนยิ่งขึ้น สมรรถนะด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ก็จะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย แต่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี สมรรถนะด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์จึงมีแนวโน้มที่จะอยู่ในระดับทิศทางที่ต่ำตามไปด้วย

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านองค์กร สังคม สภาพงานและข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ความพร้อมด้านอาคารสถานที่ที่มีความสัมพันธ์ปานกลางกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยการรับรู้ความพร้อมด้านอาคารสถานที่ที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดในกลุ่มตัวแปรโดยมีขนาดความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับสมรรถนะทางการบริหารในผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสอดคล้องกับผลการศึกษาสมรรถนะการทำงานของพนักงานในองค์กรซึ่ง พบว่า

ความพร้อมและสะดวกสบายของสถานที่ทำงานส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นในสมรรถนะการทำงานของพนักงาน⁽³⁾ เช่นเดียวกับผลการวิจัยนี้ถ้าโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความพร้อมก็จะสามารถเพิ่มสมรรถนะทางการบริหารของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้มากยิ่งขึ้นตามไปด้วย ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของคนในองค์กรเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะทางการบริหารสอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐนรินทร์ สุขลิ้ม (2562)⁽⁷⁾ ซึ่งศึกษาสมรรถนะในกลุ่มข้าราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดตรัง พบว่า การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการนั้น ปัจจัยด้านแรงจูงใจเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะสอดคล้องกับการศึกษาในสมรรถนะการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในเขตสาธารณสุขที่ 12 ที่พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสมรรถนะการปฏิบัติงาน (จิรสุตา บัวผัน, ประจักษ์ บัวผันและพรทิพย์ คำพอ, 2553)⁽⁶⁾ เช่นเดียวกับทัศนคติและปัจจัยด้านทุนด้านการเงินและการได้รับการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ล้วนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการทำงานสอดคล้องกับผลการวิจัย ของ รุ่ง จันทวงศ์ (2555) ในตัวอย่างผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดกาญจนบุรี ส่วนปัจจัยด้านเพศ ซึ่งพบว่า เพศหญิงมีความสัมพันธ์ทางบวกเล็กน้อยกับสมรรถนะทางการบริหารตรงกันข้ามกับเพศชายที่มีความสัมพันธ์ทางลบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาสมรรถนะการทำงานของผู้ปฏิบัติงานแรงงานในสหราชอาณาจักร ซึ่งพบว่า เพศหญิงจะสามารถปฏิบัติงานที่มีความละเอียดอ่อนไหวต่อสังคมได้ดีกว่าเพศชาย ส่วนเพศชายจะปฏิบัติงานที่มีแนวโน้มจะใช้แรงงาน การตัดสินใจและต้องการความรวดเร็วได้ดีกว่า (Strebler, Thompson & Heron, 1997) ซึ่งจากข้อมูลเชิงประจักษ์ของการทำงานในพื้นที่สมรรถนะผู้บริหารส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่จะต้องใช้เวลาละเอียด รอบคอบ เน้นการทำงานเป็นทีม การประสานงาน การวางแผนที่มีความละเอียด ดังนั้น ผู้บริหารที่เป็นเพศหญิงจะมีแนวโน้ม

ปฏิบัติได้ดีกว่าผู้อำนวยการซึ่งเป็นเพศชายซึ่งมีความสอดคล้องกับผลวิจัยดังกล่าว

โดยสรุประดับสมรรถนะของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุบลราชธานีอยู่ในระดับสูงสอดคล้องกันกับผลการศึกษาจากหลากหลายพื้นที่ทั่วประเทศ แต่ก็มีด้านที่นำจะให้ความสนใจและปรับปรุงเนื่องจากผู้อำนวยการส่วนใหญ่อายุเฉลี่ยค่อนข้างสูงจึงทำให้สมรรถนะที่เป็นทักษะสมัยใหม่อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำไปทางน้อยได้แก่ สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ส่วนปัจจัยที่พบว่ามีความสัมพันธ์กับสมรรถนะจะอยู่ในกลุ่มปัจจัยทางการบริหาร แรงจูงใจ ทัศนคติ ปัจจัยทางกายภาพ สังคมและเพศ

ข้อเสนอแนะ

1) ผู้บริหารที่มีบทบาทหน้าที่ในส่งเสริมสมรรถนะทางการบริหารในผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุบลราชธานีควรให้ความสนใจในการพัฒนาสมรรถนะด้านที่ยังอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ และด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์

2) ผู้บริหารควรนำปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะไปสร้างแนวทางในการส่งเสริมและเสริมสร้างสมรรถนะผ่านการออกแบบโปรแกรม กิจกรรมหรือนโยบายสนับสนุนให้สมรรถนะทางการบริหารในผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุบลราชธานีให้สูงขึ้น

3) ควรนำแบบประเมินสมรรถนะไปใช้ในการวัด ติดตาม ประเมินและเฝ้าระวังสมรรถนะทางการบริหารในผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในระยะยาวหรือนำไปใช้ในการวัดประเมินและติดตามในกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารระบบสุขภาพโดยรวม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาสาเหตุเชิงปัจจัยทำนายสมรรถนะของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลใน

จังหวัดอุบลราชธานีให้ชัดเจนเพื่อนำไปสนับสนุนการยกระดับสมรรถนะอย่างเป็นระบบ

2) ควรนำตัวแปรที่พบว่ามีความสัมพันธ์กับสมรรถนะไปออกแบบกิจกรรม โปรแกรมหรือนโยบายเสริมสร้างสมรรถนะทางการบริหารและนำไปทำวิจัยเชิงทดลองเพื่อนำมาใช้ในการสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะในระยะต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.นิพนธ์ มานะสถิตพงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษา รวมทั้งคณาจารย์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น ซึ่งได้ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการทำวิจัยโดยตลอด

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุบลราชธานีทั้ง 165 แห่ง ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถาม รวมทั้งคณะเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดอุบลราชธานีทุกแห่งที่อำนวยความสะดวกงานการวิจัย ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ที่ได้อบรมสั่งสอนประสิทธิ์ประสาทวิชาและให้ความรู้แก่ทำผู้วิจัย ขอขอบคุณคร่ำครวของข้าพเจ้าที่คอยสนับสนุน ให้กำลังใจตลอดเวลาการทำงานวิจัย จนสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- 1.Daneil, W.W & Cross, C.L. **Biostatistics: A foundation for analytic in the health sciences** (10th ed.). Boston: Willey & Sons; 2013.
- 2.Hawi, R.O., Alkhodary, D. & Hashem, T. Managerial Competencies and Organizations Performance. **International Journal of Management Sciences**. 5 (11): 723–735; 2015.
- 3.Rozhkov, M., Cheung, B.C.F & Tsui, E. Workplace context and its effect on individual competencies and performance in work teams. **International Journal of Business Performance Management**. 18 (1): 49–81; 2017.
- 4.กองยุทธศาสตร์และแผนงาน. **คู่มือแนวทางการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว ปี2561**. นนทบุรี: สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข; 2561.
- 5.คมกริช ฐานทองดีและประจักษ์ บัวผัน. คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุบลราชธานี. **วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับบัณฑิตศึกษา)**. 19 (3): 154–165; 2562.
- 6.จิรัฐดา บัวผัน, ประจักษ์ บัวผันและพรทิพย์ คำพอ. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ใน โรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12. **วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น**. 16 (6): 679–692; 2553.
- 7.ณัฐธนรินทร์ สุขกลิ่น. **ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรัง** [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน]. สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่; 2562.
- 8.ฝ่ายแผนงานและประเมินผล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี. **รายงานประจำปีผลการปฏิบัติงานสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี พ.ศ.2562**. อุบลราชธานี: ฝ่ายแผนงานและประเมินผล; 2562.
- 9.สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. **คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร: ประชุมช่าง; 2553.
- 10.สำนักนโยบายและแผนสาธารณสุข. **อนาคตสถานีนโยบายไทย**. นนทบุรี: สำนักนโยบายและแผน กระทรวงสาธารณสุข; 2539.
- 11.สุปราณี ขมพุก. **สมรรถนะของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข**. [วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการ]. นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน; 2554.