

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล  
ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนครสวรรค์

THE FACTORS INFLUENCING TO ADMINISTRATOR BY GOOD GOVERNANCE AMONG DIRECTOR  
SUB-DISTRICT HEALTH PROMOTING HOSPITAL IN NAKHONSAWAN PROVINCE

ประจวบ พวงสมบัติ<sup>1</sup> จักรพันธ์ เพ็ชรภูมิ

Prajuab Puangsombat Chakkrapan Phetphum

(Received: February 12,2019; Accepted: August 30,2019)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนครสวรรค์ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 190 คน เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนกรกฎาคม - ตุลาคม 2561 โดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือ ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.51$  และ  $2.55$  S.D.=  $0.513$  และ  $0.510$ ) ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.50$   $2.36$  และ  $2.18$  S.D.=  $0.580$   $0.508$  และ  $0.558$ ) ตัวแปรอิสระที่ร่วมทำนายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนครสวรรค์ ได้แก่ การยอมรับนับถือในตัวของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล นโยบายและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และการได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสม โดยตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปร สามารถทำนายการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนครสวรรค์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.799 มีค่าอำนาจในการทำร่วมกันร้อยละ 63.80 ( $R^2 = 0.638$ )

การบริหารงานสาธารณสุข ธรรมาภิบาล ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ABSTRACT

This survey research aims to study the administration of the Directors Sub-district Health Promoting Hospital in following the good governance discipline and the factors that influence to the administration. The sample group comprise 190 people in the position of Directors Sub-district Health Promoting Hospital or Officers in charge. The collecting data was taken during July – October 2561 B.E. by questionnaires. The data analysis was conducted by the tools of narrative statistic, inferential statistics as well as a multiple linear regression with stepwise.

The study found that the majority of sample group gain administration at a middle level in terms of accomplishment and respectfulness. ( $\bar{X} = 2.51$  and  $2.55$  S.D.=  $0.513$  and  $0.510$ ). Meanwhile, they gain a fair level in terms of job characteristic accountability and progressiveness. ( $\bar{X} = 2.50$   $2.36$  and  $2.18$  S.D.=  $0.580$   $0.508$  and  $0.558$ ) Therefore, there are 5 factors that influence to the administration of the Directors namely 1) respectfulness 2) accountability 3) accomplishment 4) policy and administration of executives and 5) salary and benefits. These factors could forecast the administration in following the good governance discipline of the Directors Sub-district Health Promoting Hospital in Nakhonsawan province at significant level of 0.05, Multiple Correlation Coefficient at 0.799 and the reliable forecast factor percentage at 63.80 percent.

**Keyword** Health Administrator Good governance Director Sub-district Health Promoting Hospital

<sup>1</sup> สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

## บทนำ

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญอย่างมากกับการนำธรรมาภิบาลมาใช้เป็นแนวคิดหลัก ในการแก้ไขวิกฤติทางเศรษฐกิจ และสังคมที่มีสาเหตุมาจากการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ไม่มีประสิทธิภาพ ความหย่อนยานทางคุณธรรม จริยธรรม และการทุจริตมิชอบในวงราชการ กระทรวงสาธารณสุขเป็นหนึ่งในหน่วยงานรัฐที่ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ในระบบบริหารจัดการด้านสุขภาพมาตั้งแต่แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 11 และพัฒนาต่อเนื่องถึงแผนพัฒนาสุขภาพฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ภายใต้วิสัยทัศน์ “ระบบสุขภาพไทยเข้มแข็ง เป็นเอกภาพ เพื่อคนไทยสุขภาพดี สร้างประเทศให้มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” และกำหนดพันธกิจ ที่สอดคล้องกันเพื่อมุ่งหวังให้เกิดการเสริมสร้าง สนับสนุน และประสานให้เกิดการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ เอกชน นักวิชาการและภาคประชาสังคม ในการอภิบาลและพัฒนาระบบสุขภาพให้เข้มแข็ง รองรับกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์การพัฒนาสุขภาพ ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาและสร้างความเข้มแข็งในการอภิบาลระบบสุขภาพ (Governance excellence) ในการสร้างระบบธรรมาภิบาลและการจัดการความรู้<sup>(1)</sup>

อย่างไรก็ตาม จากสถิติข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับธรรมาภิบาลของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในปี พ.ศ. 2557 พบว่าส่วนใหญ่ยังคงประสบปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพของ การรักษาพยาบาลร้อยละ 72.00 การบริหารทรัพยากรบุคคลร้อยละ 10.00 และการทุจริต ผิดวินัยข้าราชการ และปัญหาเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารงานทั่วไปร้อยละ 18.00<sup>(2)</sup> ในส่วนของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์ พบสถิติข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการให้บริการทางการแพทย์ร้อยละ 32.26 คุณภาพการให้บริการร้อยละ 22.58 การบริหารจัดการร้อยละ 16.13 การทุจริตร้อยละ 3.23 ค่าตอบแทนร้อยละ 3.23<sup>(3)</sup> ซึ่งข้อเท็จจริงดังกล่าวสามารถสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาของการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานและความจำเป็นในการเร่งรัดเพื่อเสริมสร้าง ธรรมาภิบาลเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์ ได้ดำเนินการแปลงนโยบายด้านการเสริมสร้าง ธรรมาภิบาลไปสู่การปฏิบัติในหน่วยบริการสุขภาพพระดัมปฐมภูมิ (Primary care unit) หรือโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้ง 190 แห่ง โดยประยุกต์ใช้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานภาครัฐตามแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-based Integrity & Transparency Assessment : ITA) ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ และสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ แม้ที่ผ่านมาสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์จะมีการวางระบบและกลไกเพื่อสนับสนุนให้เกิดการเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการระบบสุขภาพทุกระดับแล้วก็ตาม แต่ความสำเร็จของการขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าวก็เป็นเรื่องซับซ้อนเกินกว่าจะทำให้เกิดความสำเร็จด้วยลำพังเพียงระบบและกลไกตามโครงสร้างการทำงานเท่านั้นเพราะต้องคำนึงถึงความแตกต่างในด้านบุคคลโดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลซึ่งเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของธรรมาภิบาลในระบบการบริการสุขภาพพระดัมปฐมภูมิ ทั้งนี้เพราะนอกจากผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจะมีบทบาทหน้าที่ตามกฎหมายในการบริหารจัดการและควบคุมกำกับหน่วยงานดังกล่าวแล้ว ยังเป็นบุคคลที่อยู่ในฐานะของการเป็นแบบอย่างในการสร้างศรัทธาให้กับผู้ได้บังคับบัญชาที่อาจส่งผลให้มีการปฏิบัติสืบต่อกันจนเป็นวัฒนธรรมองค์กรอีกด้วย<sup>(4)</sup> ซึ่งมีผลการวิจัยยืนยันว่าความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีอิทธิพลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่แตกต่างกัน<sup>(5-7)</sup> นอกจากนี้แรงจูงใจก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้นักลเกิดความพยายามในการทำงานด้วยความเต็มใจทุ่มเทและแสดงออกทางพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและสมรรถนะ การทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีความหลากหลายไปตามลักษณะงานที่ทำและแตกต่างไปตามความ

ต้องการส่วนบุคคล เช่น การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รายได้ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล<sup>(7-10)</sup> ทั้งนี้ จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยยังไม่พบว่า มีการศึกษาเกี่ยวกับระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ศึกษาในประเด็นดังกล่าวซึ่งผลการวิจัยนี้จะเป็นองค์ความรู้สำคัญในการนำไปใช้ประยุกต์ใช้ในการวางแผนพัฒนาและประเมินผลการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนครสวรรค์ให้บรรลุตามเป้าหมายสมมติเจตนารมณ์ของกระทรวงสาธารณสุขและนโยบายระดับประเทศต่อไป

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนครสวรรค์

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional survey research)

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหรือได้รับคำสั่งแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 190 คน (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์, 2560)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 190 คน คำนวณขนาดตัวอย่างจากจำนวนเท่าของตัวแปรอิสระในอัตราส่วน 1:10 (Comrey and Lee, 1992) ตัวแปรพยากรณ์ที่ศึกษามีจำนวน 17 ตัวแปร ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงมีจำนวน 170 คน และเพื่อป้องกันการตอบกลับของแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์หรือน้อยกว่าที่กำหนดผู้วิจัยจึง

ดำเนินการศึกษากับกลุ่มประชากรทั้งหมด จำนวน 15 อำเภอ รวม 190 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ประยุกต์มาจากคู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ (กพร.) พ.ศ. 2552 ประกอบด้วยเนื้อหา 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นข้อคำถามชนิดตอบแบบสั้น (Short answers) และเลือกตอบ (Check lists) รวม 4 ข้อ ประกอบด้วย 1) อายุ 2) ระดับการศึกษา 3) รายได้ และ 4) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลรวมจำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- 1) แบบสอบถามปัจจัยจูงใจ เป็นข้อคำถามชนิดมาตรประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบของลิคเคอร์ต (Likert) 5 ระดับ
  - 2) แบบสอบถามปัจจัยค้ำจุน เป็นข้อคำถามชนิดมาตรประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบของลิคเคอร์ต (Likert) 5 ระดับ
- เกณฑ์การให้คะแนน และเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย<sup>(11)</sup>

| ตัวเลือกตอบ          | เกณฑ์การให้คะแนน |       |
|----------------------|------------------|-------|
|                      | ทางบวก           | ทางลบ |
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง    | 5                | 1     |
| เห็นด้วย             | 4                | 2     |
| ไม่แน่ใจ             | 3                | 3     |
| ไม่เห็นด้วย          | 2                | 4     |
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | 1                | 5     |

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยความคิดเห็น

|           |                       |
|-----------|-----------------------|
| ค่าเฉลี่ย | 4.51-5.00 = มากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย | 3.51-4.50 = มาก       |
| ค่าเฉลี่ย | 2.51-3.50 = ปานกลาง   |
| ค่าเฉลี่ย | 1.51-2.50 = น้อย      |

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 = น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบของ ลิกเคอร์ท (Likert) 5 ระดับ

เกณฑ์การให้คะแนน และเกณฑ์การแปลความหมาย ค่าเฉลี่ย<sup>(11)</sup>

| ตัวเลือกตอบ | เกณฑ์การให้คะแนน |
|-------------|------------------|
| มากที่สุด   | 5                |
| มาก         | 4                |
| ปานกลาง     | 3                |
| น้อย        | 2                |
| น้อยที่สุด  | 1                |

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยความคิดเห็น

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 = มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 = มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 = ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 = น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 = น้อยที่สุด

ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม (Content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานสาธารณสุขและการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล จำนวน 3 ท่านตรวจสอบโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงก์ (Index of Item-objective congruence : IOC) โดยพิจารณาที่ค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป หากความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาด้วยวิธีของครอนบาค พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป<sup>(12)</sup>

### การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ จำนวน (Number) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple linear regression analysis) ด้วยวิธีการเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (Stepwise regression) เพราะเป็นวิธีที่มีความเหมาะสมในการพิจารณาคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดและได้สมการที่ประหยัดที่สุด โดยทดสอบตัวแปรอิสระที่เข้าสมการไปแล้วทุก

ครั้งที่มีการนำตัวแปรใหม่เข้าในสมการ (ทรงศักดิ์ ภูศรีอ่อน, 2554) ทั้งนี้ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) จำนวน 5 ประการก่อนการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณเชิงเส้นแบบขั้นตอน

### การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร เลขที่ 15 / 2561 ลงวันที่ 15 มกราคม 2561

### ผลการวิจัย

1. ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนครสวรรค์ ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่างอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.30 อายุเฉลี่ย 48.3 ปี มีรายได้อยู่ในกลุ่ม 40,001-50,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 37.57 รายได้เฉลี่ย 41,658.46 บาทต่อเดือน มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 76.36 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอยู่ในกลุ่ม 1-10 ปี คิดเป็น ร้อยละ 48.48 ค่าเฉลี่ย 13.6 ปี

2. ระดับแรงงูงใจของกลุ่มตัวอย่าง ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนครสวรรค์ กลุ่มตัวอย่าง มีปัจจัยงูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานและการยอมรับนับถือ ระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51 (S.D.=0.513) และ 2.55 (S.D.=0.510) ตามลำดับ ในขณะที่ปัจจัยงูงใจด้านลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ระดับน้อยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 (S.D.=0.580) 2.36 (S.D.=0.508) และ 2.18 (S.D.=0.558) ตามลำดับ

3. ระดับแรงงูงใจของกลุ่มตัวอย่าง ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนครสวรรค์ กลุ่มตัวอย่าง มีปัจจัยก้าจูงทุกด้านอยู่ในระดับน้อย ดังนี้ ด้านเงินเดือนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.87 (S.D.=0.592) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43 (S.D.=0.544) ด้านการปกครองบังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.44 (S.D.=0.545) ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46 (S.D.=0.535) ด้านสภาพการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.88 (S.D.=0.558) ด้านสภาพภาพของ

วิชาชีพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.31 (S.D. = 0.642) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.36 (S.D. = 0.507) ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.22 (S.D. = 0.566) ตามลำดับ

4. ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของกลุ่มตัวอย่าง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนครสวรรค์ มีระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลจำแนกรายด้าน มีระดับการปฏิบัติส่วนใหญ่ในระดับปานกลางดังนี้ หลักประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52 (S.D. = 0.536) หลักประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58 (S.D. = 0.506) หลักการระมัดระวัง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53 (S.D. = 0.524) หลักความโปร่งใส

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 (S.D. = 0.508) หลักการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60 (S.D. = 0.515) หลักการกระจายอำนาจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 (S.D. = 0.523) หลักนิติธรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 (S.D. = 0.486) และหลักความเสมอภาคมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 (S.D. = 0.424) ตามลำดับ ในขณะที่หลักการตอบสนองมีระดับการปฏิบัติในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46 (S.D. = 0.512)

5. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนครสวรรค์

ตาราง 1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนครสวรรค์

| ตัวแปรพยากรณ์        | b     | Std.Error | $\beta$ | t     | p-value |
|----------------------|-------|-----------|---------|-------|---------|
| การยอมรับนับถือ      | 0.288 | 0.068     | 0.299   | 4.262 | <0.001  |
| นโยบายและการบริหาร   | 0.253 | 0.050     | 0.300   | 5.036 | <0.001  |
| ความรับผิดชอบ        | 0.227 | 0.062     | 0.251   | 3.667 | <0.001  |
| ความสำเร็จในการทำงาน | 0.151 | 0.061     | 0.160   | 2.471 | 0.015   |
| เงินเดือน            | 0.073 | 0.037     | 0.103   | 1.989 | 0.048   |
| Constant             | 0.724 | 0.208     |         | 3.478 | 0.001   |

R=.799 R<sup>2</sup>=.638 F=3.955 p-value<0.05

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนครสวรรค์ ประกอบด้วย การยอมรับนับถือในตัวของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (Beta = 0.299, b = 0.288, P-value=0.000) รองลงมาคือ นโยบายและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา (Beta = 0.300, b = 0.253, P-value=0.000) ความรับผิดชอบของผู้บริหาร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (Beta = 0.251, b = 0.227, P-value=0.000) ความสำเร็จในการทำงาน (Beta = 0.160, b = 0.151, P-value=0.015) และเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับอย่างเหมาะสม (Beta = 0.103, b = 0.073, P-value=0.048) ทั้ง 5 ตัวแปร สามารถอธิบายความผันแปรการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนครสวรรค์ได้ร้อยละ 63.80

### สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนครสวรรค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยเชิงใจ ด้านการยอมรับนับถือของผู้บริหาร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ความรับผิดชอบของผู้บริหาร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหาร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ปัจจัยด้าน นโยบายและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และการได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสม ส่วนคุณลักษณะส่วนบุคคล อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหรือรักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ปัจจัยเชิงใจ ด้านลักษณะของงานและโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา สภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพของวิชาชีพ ความมั่นคงในการ

ปฏิบัติงาน และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ไม่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล สามารถอธิบายผลการศึกษาโดยจำแนกตัวแปร ตามสมมติฐาน การวิจัย ได้ดังนี้

ปัจจัยเชิงใจด้านการยอมรับนับถือในตัวของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งวัดจากการที่ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชยเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ และผลสำเร็จจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่ มีอิทธิพลทางบวกต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนครสวรรค์ เป็นตามสมมติฐานที่กำหนดและสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1990) <sup>(13)</sup> ที่พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือหรือได้รับการเห็นด้วยกับความสำเร็จ การได้รับการยกย่องชมเชย เชื่อถือ ไว้วางใจในผลงานหรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลอื่น ๆ จัดเป็นปัจจัยเชิงใจ (Motivation factors) สามารถสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้มีความสุขในการทำงาน และช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งส่งผลให้บุคคลในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการศึกษาของฉันทพล มีพรหม (2551) <sup>(7)</sup> พบว่า การยอมรับนับถือเป็นตัวแปรที่มีผลต่อการบริหารงานแบบธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนอนามัย จังหวัดสกลนคร และสอดคล้องกับผลการศึกษาของปรัชญา แก้วพัฒน์ (2551) <sup>(14)</sup> พบว่า การยอมรับนับถือเป็นปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ด้านจริยธรรมของหัวหน้าสถานีนอนามัย จังหวัดสระแก้ว

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ซึ่งวัดจากการที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการบริหารงานสาธารณสุขในระดับอำเภอ และมีการประกาศนโยบายการบริหารงานสาธารณสุขระดับอำเภอให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับทราบอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม รวมทั้งนโยบายการบริหารงานสาธารณสุขระดับอำเภอมีความเป็นไปได้ และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีอิทธิพลทางบวกต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการ

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนครสวรรค์ เป็นตามสมมติฐานที่กำหนดและสอดคล้องกับการศึกษาของฉันทพล มีพรหม (2551) <sup>(7)</sup> ที่พบว่า นโยบายและการบริหารเป็นตัวแปรที่มีผลต่อการบริหารงานแบบธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนอนามัย จังหวัดสกลนคร และผลการศึกษาของปรัชญา แก้วพัฒน์ (2551) <sup>(14)</sup> ที่พบว่า นโยบายและการบริหารงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ด้านจริยธรรมของหัวหน้าสถานีนอนามัย จังหวัดสระแก้ว และผลการศึกษาของประจักษ์ บัวผัน (2551) <sup>(9)</sup> ที่พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารมีผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนอนามัยในเขตสาธารณสุขที่ 10

ปัจจัยเชิงใจด้านความรับผิดชอบ วัดจากความสามารถในการจัดลำดับและบริหารเวลาการปฏิบัติงานในแต่ละกิจกรรมให้เป็นไปตามแผนงานได้เป็นอย่างดี และความมีอิสระในการบริหารงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล รวมทั้งมีการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ พบว่า มีอิทธิพลทางบวกต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนครสวรรค์ เป็นตามสมมติฐานที่กำหนดซึ่งสามารถอธิบายได้จากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1990) ที่พบว่าความรับผิดชอบของบุคคลเป็นผลมาจาก การจัดลำดับความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ การสำนึกและรับผิดชอบต่องาน และความมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ สอดคล้องกับผลการศึกษาของฉันทพล มีพรหม (2551) <sup>(7)</sup> ที่พบว่า ความรับผิดชอบเป็นตัวแปรที่มีผลต่อการบริหารงานแบบธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนอนามัย จังหวัดสกลนคร สอดคล้องกับผลการศึกษาของวราภรณ์ ชูหอม และพีระศักดิ์ ศรีฤชา (2553) <sup>(15)</sup> ที่พบว่า ปัจจัยเชิงใจด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนอนามัย จังหวัดขอนแก่น สอดคล้องกับผลการศึกษาของประจักษ์ บัวผัน (2551) <sup>(9)</sup> ที่พบว่า ปัจจัยเชิงใจ ด้านความรับผิดชอบมีผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนอนามัยในเขตสาธารณสุขที่ 10 สอดคล้องกับผลการศึกษาของอดิเรก ศรีศาสน์ (2550) <sup>(16)</sup> ที่พบว่า ปัจจัยเชิงใจด้านความรับผิดชอบมีผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน

ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน วัดจากความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ทุกประการ และมีความสามารถในการพัฒนาวิธีการทำงานให้เสร็จทันเวลา รวมทั้งมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี มีอิทธิพลทางบวกต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนครสวรรค์ เป็นตามสมมติฐานที่กำหนดพบว่าความสำเร็จในการทำงานเกิดจากความสามารถในการแก้ไขปัญหา การมองเห็นผลงานและความชัดเจนของงานซึ่งวัดได้จากการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน และความพอใจในผลการปฏิบัติงาน จัดเป็นปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของปรัชญา แก้วพัฒน์ (2551)<sup>(14)</sup> พบว่าความสำเร็จในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ด้านจริยธรรมของหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดสระแก้ว สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วราภรณ์ ชูหอม และ พิระศักดิ์ ศรีฤๅ (2553)<sup>(15)</sup> ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนามัยจังหวัดขอนแก่น และสอดคล้องกับผลการศึกษาของอดิเรก ศรีศาสนิต (2550)<sup>(16)</sup> ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน โดยสามารถอธิบายได้จากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1990)

ปัจจัยด้านเงินเดือน วัดจากการได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานในหน้าที่รับผิดชอบ และการได้รับสวัสดิการหรือประโยชน์อื่นๆ ที่เหมาะสมกับตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล รวมทั้งการได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับผลงานและความตั้งใจทุ่มเทในการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนครสวรรค์ เป็นตามสมมติฐานที่กำหนดและสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ผ่านมาซึ่งพบว่า เงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน

ค่าเบี้ยเลี้ยง เงินประจำตำแหน่ง รวมทั้งสวัสดิการหรือรายรับอื่น ๆ ที่พึงได้รับตามความเหมาะสมของเงินเดือนและขั้นเงินเดือน และตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบนั้น จัดเป็นปัจจัยจูงใจ (Hygiene factors) ที่ช่วยสนับสนุนให้ผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น สอดคล้องกับการศึกษาของณัฐพล มีพรหม(2551)<sup>(7)</sup> ที่พบว่าเงินเดือนเป็นตัวแปรที่มีผลต่อการบริหารงานแบบธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดสกลนคร

อายุ รายได้ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนครสวรรค์ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด สอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐพล มีพรหม (2551)<sup>(7)</sup> สุรจิต นิสัยพันธ์ (2550)<sup>(17)</sup> และอภิชาติ โชติชัชวาลกุล (2550)<sup>(18)</sup> ที่พบว่า อายุ รายได้ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานแบบธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดสกลนคร ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า ผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนครสวรรค์ มีอายุ ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 41-50 ปี มากถึงร้อยละ 50.30 น่าจะปรับตัวเข้ากับระบบระเบียบ และแนวทางในการดำเนินงานด้านธรรมาภิบาลได้เป็นอย่างดี และส่วนใหญ่มีรายได้ 30,001 – 50,000 บาท/เดือน มากถึงร้อยละ 70.29 ซึ่งเป็นรายได้ที่เพียงพอในการดำรงชีวิต และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้เป็นอย่างดีมีธรรมาภิบาล และมีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากถึงร้อยละ 76.36 ซึ่งถือว่าเป็นผู้มีคุณวุฒิที่สูง มีความรู้ความสามารถมากพอที่จะเข้าใจ ตัดสินใจ ได้เป็นอย่างดี รวมถึงสามารถเข้าถึงแหล่งศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับธรรมาภิบาลได้โดยง่าย

### ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษานี้ พบว่าแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร และการยอมรับ นับถือส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เปิดโอกาสให้ผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีส่วนร่วมในการ

กำหนดนโยบายในการบริหารงาน พร้อมกับมีนโยบายและจัดกิจกรรมสนับสนุน ส่งเสริม ให้ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้รับการยอมรับนับถือให้มากขึ้น

2. จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่าเงินเดือน ความรับผิดชอบ และความสำเร็จของงาน มีอิทธิพลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณา ทบทวน การเลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทนของผู้บริหาร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยพิจารณาจากความรับผิดชอบ และความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรอิสระในสมการถดถอย พหุคูณเชิงเส้นตรงสามารถทำนายการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดนครสวรรค์ ได้ร้อยละ 63.8 ดังนั้นอาจมีปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จึงควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพล ทั้งปัจจัยภายในองค์กร เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร บรรยายการองค์กร และปัจจัยภายนอก เช่น แรงกดดันทางสังคม ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ

### เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554. แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก. 2550.
- สำนักสารนิเทศ สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข. ศ.นพ.รัชตะ ให้องค์กรด้านสุขภาพยึด “หลักธรรมาภิบาล” สร้างสุขภาพ ดูแลผู้เจ็บป่วยในข่าวเพื่อสื่อมวลชน สำนักสารนิเทศ สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข ฉบับวันที่ 9 ตุลาคม 2557. สืบค้นเมื่อ 22 เมษายน 2558, จาก [http://pr.moph.go.th/iprg/include/admin\\_hotnew/show\\_hotnew.php?idHot\\_new=68365](http://pr.moph.go.th/iprg/include/admin_hotnew/show_hotnew.php?idHot_new=68365)
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์. รายงานเรื่องราวร้องเรียน/ร้องทุกข์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์ ปี 2560. 2560. เอกสารอัดสำเนา
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. Good Governance กับการพัฒนาข้าราชการ. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ. 2545.
- Schemerhorn, R, Hunt, G., & Osborn, N. Organization Behavior. New yoke: John Wiley & Sons. 2003.
- อริย์ ตั้งอยู่ดี. การศึกษาความเป็นธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม. รายงานการศึกษาระดับปริญญาตรี ภาควิชาสังคมศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2550.
- ณัฐพล มีพรหม. แรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารงานแบบธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีอนามัยในจังหวัดสกลนคร. รายงานการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2551.
- สัมพันธุ์ บัณฑิตเสน. แรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย. รายงานการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2551.
- ประจักษ์ บัวผัน. แรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหาร โครงการสุขภาพ ของหัวหน้าสถานีอนามัยในเขตสาธารณสุขที่ 10. ภาควิชาบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2551.

10. ศันสนีย์ วงศ์ม่วย และวิทัศน์ จันทร โพธิ์ศรี. แรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์. วารสารสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2556. 6(3), 46-55.
11. บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย: คุณสมบัติการวัดเชิงจิตวิทยา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2555.
12. บุญธรรม กิจปริดาภิสุทธิ. เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ: ศรีอนันต์การพิมพ์.(2553).
13. Herzbetg et al. The Motivation to Work. U.S.A.:Transaction Publishers. 1990.
14. ปรัชญา แก้วพัฒน์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักที่พึงประสงค์ของหัวหน้าสถานีนอนามัยในจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.(2551).
15. วรากรณ์ ชูกลิ่นหอม และพีระศักดิ์ ศรีฤชา. แรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนอนามัย จังหวัดขอนแก่น. วารสารวิจัยสาธารณสุข มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2553. 3(3), 21-30.
16. อติเรก สีดาสถิต. แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหารจัดการในหน่วยบริหารปฐมภูมิของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2550.
17. สุรจิต พิสัยพันธ์. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดหนองคาย. รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2550.
18. อภิชาติ โชติชัยवालกุล. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษาเขตอำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี. รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2550.