

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

สายฝน แก้วที, ศศ.บ., รพ.บ., สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

บทคัดย่อ

การบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี เป็นบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรให้มีคุณภาพสูงขึ้น การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

วิธีดำเนินการวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาภาคตัดขวาง (Cross-sectional descriptive research) ศึกษากลุ่มตัวอย่างบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอุดรธานี จำนวน 393 คน เก็บข้อมูลระหว่างเดือนกรกฎาคม-ธันวาคม 2564 เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล พฤติกรรมการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล โดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples Test และ multiple linear regression

ผลการวิจัย: ลักษณะส่วนบุคคลที่มีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ <0.05 ได้แก่ ข้าราชการมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกับพนักงาน/ลูกจ้าง ผู้ปฏิบัติมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกับผู้บริหาร/หัวหน้า รายได้พิเศษอื่น ๆ ต่ำกว่า 5,000 บาทต่อเดือน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกับรายได้ 5,000 บาทขึ้นไป และบุคลากรที่มีระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกับบุคลากรที่ทำงาน 10 ปีขึ้นไป ด้านประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.44$, $SD = 0.92$) หัวข้อที่มีคะแนนมากที่สุดคือมีประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงานบริหารบุคคล มีการธำรงรักษาบุคลากร และมีการวางแผนการบริหารงานบุคคล ด้านพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.67$, $SD = 0.85$) หัวข้อที่มีคะแนนมากที่สุดคือมีการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นระดับสูง มีการปฏิบัติตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Identity) และมีความอดทนอดกลั้น ด้านประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.51$, $SD = 0.88$) หัวข้อที่มีคะแนนมากที่สุดคือมีความรับผิดชอบ (responsibility) มีการสนับสนุน (support) และมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน (standard) สำหรับปัจจัยทำนายระหว่างลักษณะส่วนบุคคล พฤติกรรมการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรโดยรวมมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ <0.05 ร้อยละ 80 ($R^2_{adj.} 0.808$, $p < 0.001$) จำนวน 9 ปัจจัยเรียงลำดับอิทธิพลทำนายมากไปน้อย ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานโดยรวม ($R^2_{adj.} 0.891$) ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ($R^2_{adj.} 0.562$) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (standard) ($R^2_{adj.} 0.524$) ความขัดแย้ง (conflict) ($R^2_{adj.} 0.456$) การให้รางวัลและลงโทษ (reward and punishment) ($R^2_{adj.} 0.424$) การสนับสนุน (support) ($R^2_{adj.} 0.409$) ความรับผิดชอบ (responsibility) ($R^2_{adj.} 0.407$) เงินเดือน ($R^2_{adj.} 0.056$) และระยะเวลาทำงาน ($R^2_{adj.} 0.010$)

ผลการศึกษาพบว่าการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับสูงสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรน่าจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร คาดว่าจะส่งผลให้ทำงานมีประสิทธิภาพดีตามไปด้วย

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการทำงาน, การบริหารงานบุคคล, บุคลากร

The Relationship Between Work Behavior and Work Efficiency of Personnel and Personnel Administration of the Udon Thani Provincial Public Health Office

Saifon Kaewtee, B.A., .P.A., Udon Thani Provincial Public Health Office

Abstract

Human resource management of Udon Thani provincial health office it plays an important role in managing the performance of personnel high-quality. This research aims to study the relationship between work behavior and work efficiency of personnel and personnel administration of the Udon Thani provincial health office.

Methods: The cross-sectional descriptive research, sample study of 393 personnel. Data collected during July-December 2021. The instruments used in the research were questionnaires, including: personal characteristics, work behavior, personnel performance and efficiency of personnel management. By using statistics such as percentages, means, standard deviation, Independent Samples test and multiple linear regression.

Results showed that personal characteristics with average performance, there were statistically significant differences at $p < 0.05$ which were; civil servants had different performance from employees, practitioners had different performance from executives/ leaders, other special monthly income less than 5,000 Baht had a different performance from income 5,000 Baht or more and personnel whose had working period less than 10 years had different performance than those worked 10 years or more. Overall personnel management efficiency score was high level ($\bar{X} = 3.44$, $SD = 0.92$), the most effective parts were personnel performance management, personnel retention and human resource planning. The overall working behavior of personnel score was high level ($\bar{X} = 3.67$, $SD = 0.85$), the most effective parts were helping others, being part of the organization (identity) and tolerance. The overall performance of personnel at high level ($\bar{X} = 3.51$, $SD = 0.88$), the highest score was responsibility, support and standard. The predictive factor between personal characteristics, working behavior and overall performance of personnel affects the efficiency of personnel management statistically significant at the level < 0.05 of 80% ($R^2_{adj.} = 0.808$, $p < 0.001$), there were 9 factors in descending order of predictive influences, namely overall work behavior ($R^2_{adj.} = 0.891$), overall performance ($R^2_{adj.} = 0.562$), standard ($R^2_{adj.} = 0.524$), conflict ($R^2_{adj.} = 0.456$), reward and punishment ($R^2_{adj.} = 0.424$), support ($R^2_{adj.} = 0.409$), responsibility ($R^2_{adj.} = 0.407$), monthly income ($R^2_{adj.} = 0.056$) and working period ($R^2_{adj.} = 0.010$).

Conclusion: The results of this study found that a high level of overall personnel management was associated with work behavior and performance of personnel that expected to result in more work performance.

Keywords: Performance, Human Resource Management, Personnel

บทนำ

การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นในทุกยุคทุกสมัย เนื่องจากการประสบปัญหาเรื่องจำนวนประชากรลดลง และความจำเป็นที่เพิ่มคุณภาพการผลิตสูงขึ้น เพราะการแข่งขันในตลาดเพิ่มขึ้นเนื่องจากโลกาภิวัตน์ จากปัจจัยหลายอย่าง เช่น ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้วิธีการทำงานพัฒนาเปลี่ยนไปเป็นแบบระบบอัตโนมัติหรือระบบสมาร์ตมากขึ้น ทำให้แนวคิดที่ว่าต้องปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานนั้นมีมากขึ้น ปัจจัยหลักทางการบริหารงาน มี 4 ประการ ประกอบด้วย บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญยิ่ง เพราะบุคลากรมีสติปัญญาที่สามารถใช้ทรัพยากรอื่นๆ ได้แก่ เงิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักร และกระบวนการจัดการงานทำให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี เป็นฝ่ายสนับสนุนงานบริการสาธารณสุขของทั้งจังหวัด มีหน่วยงานในสังกัดประกอบด้วยโรงพยาบาลชุมชนจำนวน 19 แห่ง สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จำนวน 20 แห่ง โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 210 แห่ง มีบุคลากรสาธารณสุขและบุคลากรสายสนับสนุน รวมทั้งสิ้น 6,460 คน¹ แม้ว่าการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี จะได้ดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคลในทุกด้านแล้ว แต่เนื่องจากในปัจจุบันนโยบายภาครัฐ และนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขเกี่ยวกับการผลิตบุคลากรสาธารณสุข การจัดสรรตำแหน่งการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข (พกส.) และลูกจ้างชั่วคราว ได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์กำลังคนโดยพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ในหน่วยงานสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานีเป็นอย่างมาก

การบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี มีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรให้มีคุณภาพสูง ดังนั้นจึงเป็นที่มาของการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกับ

การบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ครั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เป็นการป้องกันข้อขัดแย้ง หรือกรณีพิพาทจากการปฏิบัติงาน อันจะเกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ในการนำข้อมูลไปใช้ประกอบในประสิทธิภาพการบริหารประสิทธิภาพการทำงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในหน่วยงานสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเจตนารมณ์ของกระทรวงสาธารณสุขต่อไป

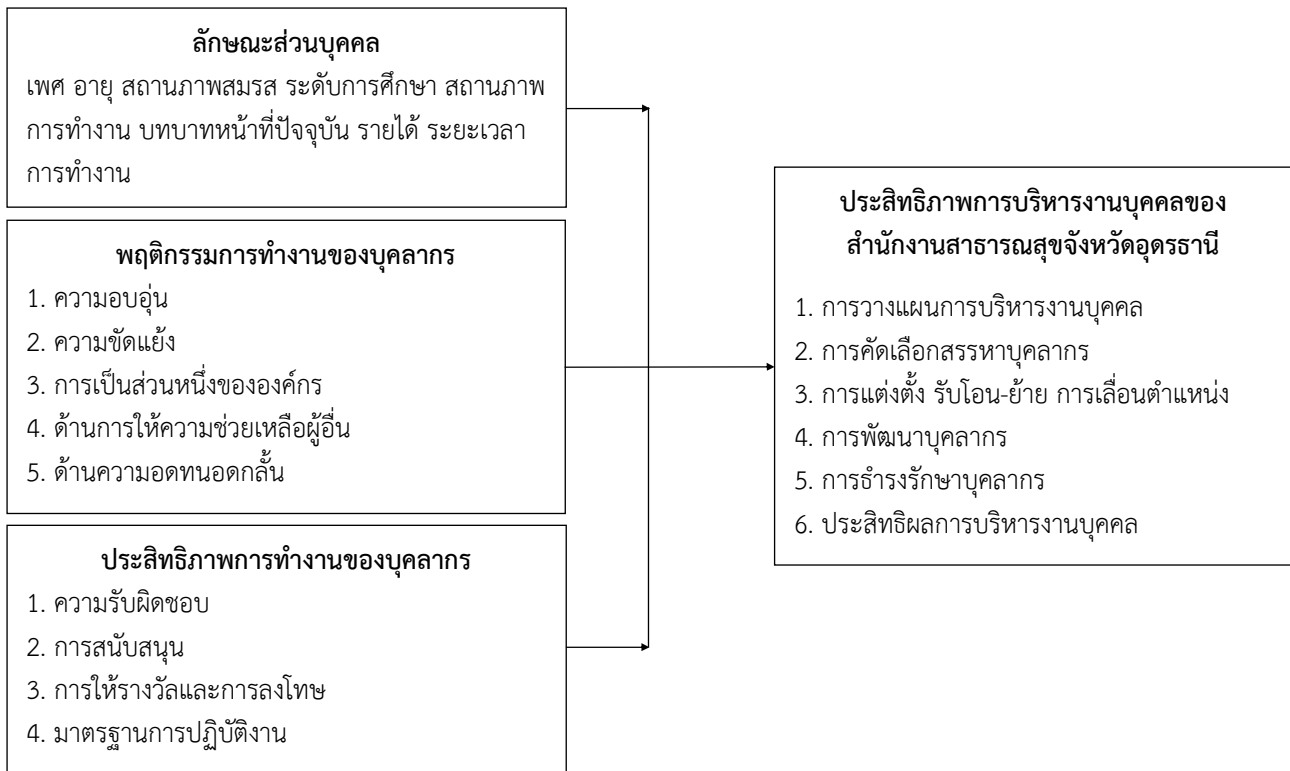
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
2. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการทำงาน ระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรและระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี
3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยทำนายระหว่าง ลักษณะส่วนบุคคล พฤติกรรมการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรต่อระดับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) ลักษณะส่วนบุคคล ประยุกต์จาก เชษฐ รัชดาพรธนาธิกุลและคณะ² ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน บทบาทหน้าที่ปัจจุบัน รายได้ ประสบการณ์ทำงาน 2) ประสิทธิภาพการทำงาน ประยุกต์แนวคิดการทำงานของ Stringer³ 4 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบ การสนับสนุนการให้รางวัลและมาตรฐานการปฏิบัติงาน 3) พฤติกรรมการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ความอบอุ่น ความขัดแย้ง การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การให้ความช่วยเหลือ และความอดทนอดกลั้น

ตัวแปรตาม คือประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ปรับตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ⁴



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการศึกษา

การวิจัยเชิงพรรณนาภาคตัดขวาง (Cross-sectional descriptive research) ศึกษาบุคลากรสุขภาพในหน่วยงานสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ระหว่างเดือนกรกฎาคม-ธันวาคม 2564

ประชากร

คือบุคลากรสุขภาพในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานีทั้งหมดจำนวน 3,081 คน ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 393 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรประมาณค่าสัดส่วนประชากร⁵ ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากรายชื่อแบบไม่แทนที่

$$\text{สูตร } n = \frac{NZ^2_{a/2}(p(1-p))}{(e^2(N-1)) + Z^2_{a/2}(p(1-p))}$$

N = กลุ่มบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ปี 2564 ทั้งหมดจำนวน 3,081 คน¹

P = สัดส่วนจากการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ร้อยละ 57.7 หรือคิดเป็นสัดส่วนเท่ากับ 0.57⁶

$Z_{\alpha/2} = 1.96$ กำหนดระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ โดยกำหนดไว้ร้อยละ 5 หรือ 0.05

แทนค่า

$$n = \frac{3,081 \times (1.96)^2 \times (0.57(1-0.57))}{((0.05)^2 \times (3,081 - 1) + (1.96)^2(0.57(1-0.57)))}$$

ได้ขนาดตัวอย่างจากการคำนวณ จำนวน 393 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามมี 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน บทบาทหน้าที่ปัจจุบัน รายได้ ค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ ประสพการณ์ทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล จำนวน 30 ข้อ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

บริหารบุคคลตามกระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล 6 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนบริหารงานบุคคล 2) การสรรหาบุคลากร 3) การแต่งตั้ง-โอน-ย้าย-เลื่อน 4) การพัฒนาบุคลากร 5) การดำรงรักษา และ 6) การบริหารงานบุคคล เป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ น้อยที่สุดให้ 1 คะแนน ถึงมากที่สุดให้ 5 คะแนน

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมการทำงาน จำนวน 25 ข้อ เป็นลักษณะพฤติกรรมการทำงาน 2 ด้าน โดยปรับเป็นคุณลักษณะพฤติกรรมการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความอบอุ่น (warmth) 2) ความขัดแย้ง (conflict) 3) การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (identity) 4) การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น 5) ความอดทนอดกลั้น การตอบระดับความคิดเห็นจากน้อยที่สุดให้ 1 คะแนน ถึงมากที่สุดให้ 5 คะแนน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงาน จำนวน 20 ข้อ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความรับผิดชอบ (responsibility) 2) การสนับสนุน (support) 3) การให้รางวัลและการลงโทษ (reward and punishment) 4) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (standard) มาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ คือน้อยที่สุด = 1 ถึงมากที่สุด = 5

การแปลผลค่าเฉลี่ย ส่วนที่ 2-4 แบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

3.34-5.00 คะแนน = ระดับสูง

1.67-3.33 คะแนน = ระดับปานกลาง

1.00-1.66 คะแนน = ระดับต่ำ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

โดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน independent samples test และวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (stepwise of multiple linear regression)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัย ระยะเวลาการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนกรกฎาคม-ธันวาคม 2564

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ค่าความเที่ยงตรง (validity) ของแบบสอบถาม ทำการตรวจสอบเพื่อพิจารณาความครอบคลุมของเนื้อหา ความถูกต้องของภาษา ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง IOC (Item Objective Congruence) นำไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่มีลักษณะเช่นเดียวกันกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ปรากฏผลดังนี้ ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล IOC = 0.93 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล alpha = 0.91, พฤติกรรมการทำงานของบุคลากร alpha = 0.80 ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร alpha = 0.94

ข้อพิจารณาด้านจริยธรรมการวิจัย

ได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี รหัส 2764 ลงวันที่ 20 กรกฎาคม 2564

ผลการศึกษา

ข้อมูลทั่วไป กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 71.8 อายุมากกว่า 35 ปี ร้อยละ 61.3 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 79.9 เป็นข้าราชการร้อยละ 60.6 โดยเป็นผู้ปฏิบัติร้อยละ 75.1 ค่าตอบแทนพิเศษต่ำกว่า 5,000 บาท ร้อยละ 66.7 และทำงานนานกว่า 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 62.1 พบว่าข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลที่มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ <0.05 ได้แก่ สถานภาพการทำงานระหว่างข้าราชการกับพนักงาน/ลูกจ้าง ($p < 0.001$) บทบาทหน้าที่ระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้บริหาร/หัวหน้า ($p < 0.001$) ค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ ระหว่าง ต่ำกว่า 5,000 บาทกับ 5,000 บาทขึ้นไป ($p = 0.013$) และระยะเวลาทำงานระหว่างต่ำกว่า 10 ปี กับ 10 ปีขึ้นไป ($p = 0.011$) ส่วนที่ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา และเงินเดือน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มของลักษณะส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงาน (N=393)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (ร้อยละ)	ประสิทธิภาพการทำงาน		P-value Independent Samples Test
		ค่าเฉลี่ย (SD)	ความแตกต่างค่าเฉลี่ย (SE)	
เพศ			0.09 (0.08)	0.605
ชาย	111 (28.2)	3.50 (0.89)		
หญิง	282 (71.8)	3.55 (0.88)		
อายุ			0.09 (0.06)	0.754
ต่ำกว่า 35 ปี	152 (38.7)	3.55 (0.86)		
35 ปีขึ้นไป	241 (61.3)	3.53 (0.90)		
สถานภาพ			0.05 (0.09)	0.637
คู่	238 (60.6)	3.35 (0.89)		
โสด หม้าย หย่า	155 (39.4)	3.56 (0.87)		
ระดับการศึกษา			0.11 (0.09)	0.613
ต่ำกว่าปริญญาตรี	79 (20.1)	3.49 (0.83)		
ปริญญาตรีขึ้นไป	314 (79.9)	3.58 (0.90)		
สถานภาพการทำงาน			0.09(0.05)	<0.001
ข้าราชการ	238 (60.6)	3.53 (0.92)		
พนักงาน/ลูกจ้าง	155 (39.4)	3.55 (0.80)		
บทบาทหน้าที่			0.09 (0.04)	<0.001
ผู้ปฏิบัติ	295 (75.1)	3.34 (0.75)		
ผู้บริหาร/หัวหน้า	98 (24.9)	3.93 (0.99)		
เงินเดือน			0.08 (0.06)	0.075
ต่ำกว่า 20,000 บาท	194 (49.4)	3.61 (0.91)		
20,000 บาทขึ้นไป	199 (50.6)	3.45 (0.85)		
ค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ			0.09 (0.05)	0.013
ต่ำกว่า 5,000 บาท	262 (66.7)	3.61 (0.88)		
5,000 บาทขึ้นไป	131 (33.3)	3.37 (0.88)		
ระยะเวลาทำงาน			0.09 (0.07)	0.011
ต่ำกว่า 10 ปี	149 (37.9)	3.41 (0.99)		
10 ปีขึ้นไป	244 (62.1)	3.63 (0.79)		

ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.44$, $SD = 0.92$) เรียงตามระดับค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพมากไปน้อย ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบริหารบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.58$, $SD = 0.91$) การดำรงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.44$, $SD = 0.95$) การวางแผนการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 3.43$, $SD = 0.83$) การคัดเลือกสรรหา ($\bar{X} = 3.43$, $SD = 0.87$) การแต่งตั้ง-รับโอน-ย้าย-เลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.42$, $SD = 0.99$) และลำดับสุดท้ายคือการพัฒนาบุคลากร

($\bar{X} = 3.35$, $SD = 0.97$) ดังตารางที่ 2

พฤติกรรมการทำงานของบุคลากร โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.67$, $SD = 0.85$) เรียงตามระดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 0.83$) การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Identity) ระดับสูง ($\bar{X} = 3.80$, $SD = 0.86$) และความอดทนอดกลั้น ($\bar{X} = 3.72$, $SD = 0.82$) ตามลำดับ (ตารางที่ 2)

ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.51$, $SD = 0.88$) โดยพบว่า มีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุดด้านความ

รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.64$, $SD = 0.84$) การสนับสนุน ($\bar{X} = 3.60$, $SD = 0.84$) และมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.53$, $SD = 0.89$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล พฤติกรรม และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร (N=393)

ลักษณะการทำงาน	$\bar{X}$ (SD)	ระดับ
1. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล	3.44 (0.92)	สูง
1.1 การวางแผนการบริหารงานบุคคล	3.43 (0.83)	สูง
1.2 การคัดเลือกสรรหาบุคลากร	3.43 (0.87)	สูง
1.3 การแต่งตั้ง-รับโอน-ย้าย-เลื่อนตำแหน่ง	3.42 (0.99)	สูง
1.4 การพัฒนาบุคลากร	3.35 (0.97)	สูง
1.5 การชำระรักษาบุคลากร	3.44 (0.95)	สูง
1.6 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบริหารบุคคล	3.58 (0.91)	สูง
2. พฤติกรรมการทำงาน	3.67 (0.85)	สูง
2.1 ความอบอุ่น	3.63 (0.88)	สูง
2.2 ความขัดแย้ง	3.30 (0.90)	ปานกลาง
2.3 การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.80 (0.86)	สูง
2.4 ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	3.93 (0.83)	สูง
2.5 ด้านความอดทนอดกลั้น	3.72 (0.82)	สูง
3. ประสิทธิภาพการทำงาน	3.51 (0.88)	สูง
3.1 ความรับผิดชอบ	3.64 (0.84)	สูง
3.2 การสนับสนุน	3.60 (0.84)	สูง
3.3 การให้รางวัลและลงโทษ	3.29 (0.95)	ปานกลาง
3.4 มาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.53(0.89)	สูง
รวมทุกด้าน	3.53 (0.88)	สูง

การวิเคราะห์ปัจจัยทำนาย พบว่าลักษณะส่วนบุคคล พฤติกรรมการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรโดยรวมมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ <0.05 ร้อยละ 80 (R^2 adj 0.808, $p < 0.001$) จำนวน 9 ปัจจัย จากทั้งหมด 15 ปัจจัย เรียงลำดับอิทธิพลทำนายมากไปหาน้อย ได้แก่ พฤติกรรม

การทำงานโดยรวม (R^2 adj 0.891) ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม (R^2 adj 0.562) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (R^2 adj 0.524) ความขัดแย้ง (R^2 adj 0.456) การให้รางวัลและการลงโทษ (R^2 adj 0.424) การสนับสนุน (R^2 adj 0.409) ความรับผิดชอบ (R^2 adj 0.407) เงินเดือน (R^2 adj 0.056) และระยะเวลาทำงาน (R^2 adj 0.010) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล พฤติกรรมการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล โดยใช้ multiple linear regression (N =393)

Model	ปัจจัย	B	β	R^2	R^2_{adj}	Sig.
Total	(Constant)	0.344		0.813	0.808	<0.001*
1	อายุ	0.001	0.021	0.000	-0.002	0.672
2	เงินเดือน	3.142	0.242	0.059	0.056	<0.001*
3	ค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ	-2.904	-0.004	0.000	-0.003	0.937
4	ระยะเวลาทำงาน	-0.006	-0.113	0.013	0.010	0.025*
5	พฤติกรรมการทำงานโดยรวม	0.020	0.944	0.891	0.891	<0.001*
6	ความอบอุ่น	0.245	0.037	0.191	0.189	0.556
7	ความขัดแย้ง	0.258	0.456	0.208	0.456	<0.001*
8	การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	0.223	0.402	0.161	0.159	0.353
9	การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	0.385	0.626	0.392	0.390	0.593
10	ความอดทนอดกลั้น	0.262	0.449	0.202	0.200	0.818
11	ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม	0.024	0.750	0.563	0.562	<0.001*
12	ความรับผิดชอบ	0.388	0.639	0.408	0.407	<0.011*
13	การสนับสนุน	0.388	0.641	0.411	0.409	0.035*
14	การให้รางวัลและการลงโทษ	0.352	0.653	0.426	0.424	0.037*
15	มาตรฐานการปฏิบัติงาน	0.419	0.725	0.525	0.524	<0.001*

อภิปรายผล

ลักษณะส่วนบุคคล ที่มีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ข้าราชการมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกับพนักงาน/ลูกจ้าง ผู้ปฏิบัติมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกับผู้บริหาร/หัวหน้า รายได้พิเศษอื่นๆ ต่ำกว่า 5,000 บาทมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกับรายได้ 5,000 บาทขึ้นไป และบุคลากรที่มีระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกับบุคลากรที่ทำงาน 10 ปีขึ้นไป ส่วนที่ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา และเงินเดือน ทั้งนี้เนื่องจากบทบาทภารกิจของการเป็นผู้บริหาร/หัวหน้าส่วนใหญ่มีรายได้พิเศษและทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความสำคัญต่อการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์หลักของหน่วยงาน ดังนั้นจึงมีความแตกต่างกันด้วยบทบาทภารกิจจึงส่งผลทำให้มีประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ทองคำ ศรีเนตร และคณะ⁷ ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลของ

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร จำนวน 280 คน พบว่าความพึงพอใจการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร ที่มีสถานภาพส่วนบุคคล เพศ อายุ อายุราชการ และการดำรงตำแหน่งปัจจุบันไม่มีความแตกต่างกัน

ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล พบว่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.44$, $SD = 0.92$) มากที่สุดคือประสิทธิผลการปฏิบัติงานบริหารบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับสูง การธำรงรักษาบุคลากรระดับสูง และการวางแผนการบริหารงานบุคคลระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจาก ในการบริหารบุคคลจำนวนมากที่มีความหลากหลายด้านวิชาชีพ ด้านทักษะและความสามารถ ให้สามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพอย่างต่อเนื่องนั้น จำเป็นต้องมีการธำรงรักษาบุคลากรอย่างสูง การที่จะฝึกฝนทักษะความรู้ความเข้าใจแก่พนักงานใหม่ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นเป็นเรื่องที่ยุ้งยากและใช้เวลานาน การวางแผนงานบริหารบุคคลให้มีประสิทธิภาพพร้อมกับ

ให้ความสำคัญกับการดำรงรักษาบุคลากรไว้ จึงมีความสำคัญอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริพงศ์ สมพิรพันธุ์⁸ ที่ศึกษาศึกษากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา โดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานสหกรณ์ภาคการเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 288 คนพบว่ากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทนรายได้ และผลประโยชน์มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

พฤติกรรมการทำงานของบุคลากร พบว่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.67$, $SD = 0.85$) มากที่สุดคือมีการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นระดับสูง มีการปฏิบัติตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความอดทนอดกลั้น ทั้งนี้การมีพฤติกรรมการคิดคำนึงถึงผู้อื่นก่อนที่จะลงมือกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นการกระทำที่เต็มใจให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาแก่บุคคลอื่น มีการปฏิบัติตนเปรียบเสมือนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น อันจะมีผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงทั่วทั้งองค์กร การได้รับสนับสนุน การพัฒนาส่งเสริมการเป็นสมาชิกที่ดี เป็นปัจจัยที่สำคัญจะส่งผลทำให้มีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นลพรรณ บุญฤทธิ์⁹ ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรจำนวน 250 คน พบว่าปัจจัย ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบในงาน และสถานภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน และการศึกษาของ Sovia, et al¹⁰ ที่ศึกษาในประเทศอินโดนีเซียเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลสาธารณสุขในการพยาบาลครอบครัว โดยใช้แบบสอบถามในประชากรที่เป็นพยาบาลสาธารณสุข จำนวน 114 คน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาล ได้แก่ ด้านแรงจูงใจ และพฤติกรรมการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร พบว่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.56$, $SD = 0.88$) มากที่สุดคือด้านความรับผิดชอบ (responsibility) ได้รับการสนับสนุน (support) และมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน (standard) ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรที่มีพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกถึงการยอมรับและประพฤติตนตามที่

องค์กรกำหนด ความรับผิดชอบต่องาน และไม่ทำกิจธุระส่วนตัวในเวลาปฏิบัติงาน เป็นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง กล่าวคือมีความรับผิดชอบสูง การได้รับการสนับสนุนเป็นอย่างดีทุกด้าน (คน เงิน อุปกรณ์) และมีมาตรฐานการปฏิบัติงานสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ัญญานันท์ ศรีธรรมนิทย์¹¹ ที่ศึกษาการบริหารประสิทธิภาพการทำงานที่มีประสิทธิผลของโรงพยาบาลเอกชน เพื่อศึกษาข้อได้เปรียบในการแข่งขันของธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยเพื่อให้ทราบถึงศักยภาพในการดำเนินงาน กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารโรงพยาบาลเอกชนที่มีนโยบายมุ่งสู่การเป็นเลิศในการดำเนินงานจำนวน 6 แห่ง พบว่า การให้ความสำคัญกับบุคลากร การลงทุนในเทคโนโลยีทางการแพทย์มีส่วนช่วยทางอ้อมในการโน้มน้าวให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์และการจูงใจให้แพทย์ไทยที่ทำงานต่างประเทศกลับมาทำงานที่ไทยมากขึ้น

ปัจจัยทำนาย พบว่าลักษณะส่วนบุคคล พฤติกรรมการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรโดยรวมมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ร้อยละ 80 จำนวน 9 ปัจจัย ได้แก่ พฤติกรรมการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความขัดแย้ง การให้รางวัลและการลงโทษ การสนับสนุน ความรับผิดชอบ เงินเดือน และระยะเวลาทำงาน ทั้งนี้เนื่องจาก พฤติกรรมการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี สามารถทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พิมพ์ชนก วงษ์เจริญ¹² ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ จำนวน 400 คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงาน และรายได้ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการศึกษาที่พบว่าปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การฝึกอบรมและพัฒนา การสรรหาและการคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการดำรงรักษา และการศึกษาของภูษณา สมบัติสกุลกิจและกนกอร บุญมี¹³ ที่

การศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 661 คน พบว่าคะแนนมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับสูงมาก จากการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสามารถทำนายการคงอยู่ของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ¹³

สรุปได้ว่า ผลการศึกษานี้พบว่าการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับสูงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร คาดว่าจะส่งผลให้ทำงานมีประสิทธิภาพดี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำไปใช้ประโยชน์

จากผลการวิจัยที่พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารบุคคลโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับสูง มีข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

1.1 ประโยชน์ด้านการวางแผนความก้าวหน้าของวิชาชีพ ให้งานการเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลและสาธารณสุขอำเภอ ที่ดูแลเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล แจ้งโดยตรงแก่ผู้มีสิทธิก้าวหน้าของตำแหน่งต่างๆ ในโรงพยาบาล ก่อนการแต่งตั้ง 1 ปี เพื่อให้เตรียมผลงานและลดปัญหาการขาดโอกาสความก้าวหน้าเท่าเทียมกับจังหวัดอื่นๆ

1.2 การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ควรมีการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โดยทั่วไปในการปฏิบัติงานนั้น จำเป็นต้องมีการปรับปรุง เพราะหน่วยงานบางหน่วย เช่น หน่วยงานที่อาจมีผลผลิตตกต่ำ งานล่าช้า เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความจำเป็นที่ต้องพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ตลอดจนตรวจสอบความต้องการแต่ละลักษณะของงาน และยังคงคำนึงถึงความเป็นไปได้ของงานและทรัพยากรที่จะปรับปรุงพัฒนาตามไปด้วย

1.3 การพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล โดยการวางแผนการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล ซึ่งต้องคำนึงถึงลักษณะ และประเภทของการพัฒนา จัดวางระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการปรับปรุงแก้ไข และมีการประเมินผล เพื่อตรวจสอบว่าการพัฒนาระบบที่จัดขึ้นนั้นตรงตามจุดประสงค์ที่วางไว้

2. ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งต่อไป

จากการศึกษานี้มีข้อสังเกตได้ว่า การพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลในหน่วย ไม่เป็นตามแนวทางเดียวกันและไม่ได้ครอบคลุมการบริหารงานบุคคลทุกด้าน ดังนั้นการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรทำวิจัยการประเมินผลการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลและสาธารณสุขอำเภอ เพื่อเป็นการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพสูงเป็นไปตามแนวทางเดียวกัน

เอกสารอ้างอิง

1. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี. โปรแกรมข้อมูลบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี. อุดรธานี: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี; 2563.
2. เชษฐ รัชดาพรณากุล, ชัยรัตน์ ประเสริฐล้ำ, ประกายพรรณ จินดา. การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำไปสู่องค์การสุขภาวะ กรณีศึกษาโรงพยาบาลหัวหิน. ว.วิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี 2560; 9(2): 64-74.
3. Sunarsih N, Helmiatin. Influence of Organizational Climate, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance. Integrative Business and Economics Research 2017; 6(1): 262-276.
4. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.). คู่มืออธิบายตัวชี้วัด การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ปีงบประมาณ 2551. กรุงเทพฯ: ซีโน พับลิชชิง (ประเทศไทย); 2551.
5. Daniel WW. Biostatistics: A Foundation for Analysis in the Health Sciences. 6th ed. Singapore: John Wiley & Sons; 1995.
6. นื่องนุช วงษ์สุวรรณ, สถิตย์ นิยมญาติ, บุญเลิศ ไพรินทร์. ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร. ว.มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลป์ 2561; 11(1): 1760-1776.
7. ทองคำ ศรีเนตร, ภคิน ไชยช่วย. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร. ว.วิจัยและประเมินผลอุบลราชธานี 2561; 7(1): 32-39.

8. ศิริพงศ์ สมพิรพันธุ์. กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์ภาคการเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา [การศึกษาอิสระ]. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน; 2560.

9. นลพรรณ บุญฤทธิ์. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. [วิทยานิพนธ์]. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา; 2558.

10. Sovia, Suharti, Yellyanda, Abbasiah and Nomiko D. Factors affecting the performance of public health nurses in family nursing care. *Enferm Clin* 2019; 29(1): 74-77.

11. ัญญานันท์ ศรีธรรมนิตย์. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิผลของโรงพยาบาลเอกชน [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2559.

12. พิมพ์ชนก วงษ์เจริญ. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร; 2558.

13. ฤษณา สมบัติสกุลกิจ, กนกอร บุญมี. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง. *ว.ครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม* 2562; 16(1): 95-105.