

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของนักวิชาการ สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร

The Organizational Commitment Factors Affecting Core Competency of Public Health Officers at Sub-District Health Promoting Hospitals in Sakon Nakhon Province

พรศักดิ์ ฤไกรศรี ส.ม. (การบริหารสาธารณสุข)*

วิทัศน์ จันทโรไพศรี

วท.ม. (เทคโนโลยีการบริหารสิ่งแวดล้อม)**

* โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลปลาไหล

**ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Pornsak Ruekraisri M.P.H. (Public Health Administration)*

Witat Janposri

M.Sc. (Technology of Environmental Management)**

*Tambon Plalo Sub-District Health Promotion

**Department of Public Health Administration,

Faculty of Public Health, Khon Kaen University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาโดยวิธีการสำรวจแบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร ประชากรที่ศึกษา คือ นักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร จำนวน 210 คน คำนวณขนาดตัวอย่างโดยวิธีประมาณค่าเฉลี่ยของประชากรได้ขนาดตัวอย่าง 156 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และหาความเที่ยงของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช มีค่าเท่ากับ 0.91 ดำเนินการเก็บข้อมูล ระหว่างวันที่ 20 มกราคม ถึง 28 กุมภาพันธ์ 2556 นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน

ผลของการศึกษา พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีคะแนนเฉลี่ย $3.99 \pm S.D.0.41$ จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.538$, $95\%CI = 0.38 - 0.63$, $p\text{-value} < 0.001$) และพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสองปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การ ($Mean\ dif = 0.333$, $95\%CI = 0.19 - 0.47$, $p\text{-value} < 0.001$) และปัจจัยความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ($Mean\ dif = 0.160$, $95\%CI = 0.04 - 0.28$, $p\text{-value} < 0.001$) สามารถร่วมพยากรณ์สมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนครได้ร้อยละ 32.8 ($R^2_{adj} = 0.328$)

คำสำคัญ: สมรรถนะหลัก ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ นักวิชาการสาธารณสุข

Abstract

This cross sectional descriptive research aimed to study organizational commitment that affects core competency of public health officers working at sub-district health promoting hospitals in Sakon Nakhon province. A simple random sample of 156 public health officers was drawn out of the total of 210 using estimating population mean. The data was collected through a self-administered questionnaire. The questionnaire was examined for content validity by three experts and it yielded 0.91 of Cronbach's alpha coefficient. The data collection was carried out from January 20 to February 28, 2013. Frequency, percentage, means, standard deviation, Pearson's correlation coefficient and stepwise linear multiple regression were performed to analyzed collected data.

The findings showed that, from the total score of five, the mean score of organizational commitment was $3.99 \pm S.D.0.41$. Correlation analysis revealed that organizational commitment significantly correlates to core competency of public health officers ($r = 0.538$, $95\%CI = 0.38-0.63$, $p\text{-value} < 0.001$). Two components, which are willingness to push every effort to bring benefit to organization (Mean diff = 0.333 , $95\%CI = 0.19 - 0.47$, $p\text{-value} < 0.001$) and strong intention to remain a member of organization (Mean dif = 0.160 , $95\%CI = 0.04 - 0.28$, $p\text{-value} < 0.001$), together could predict core competency of public health officers in sub-district health promoting hospitals in Sakon Nakhon province at 32.8% ($R^2_{adj} = 0.328$).

Keywords: Core competency, Organizational commitment, Public health officers

บทนำ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 มาตรา 72 ได้บัญญัติไว้ว่า ให้ส่วนราชการ มีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือน เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญ และกำลังใจ ในการปฏิบัติราชการ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) จึงได้กำหนดแนวทางและมาตรฐาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และ 5) การทำงานเป็นทีม⁽¹⁾

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร ได้นำ มาถ่ายทอดให้บุคลากรในสังกัด โดยได้จัดทำเกณฑ์ สมรรถนะหลักตามแนวทางของกระทรวงสาธารณสุข

ในส่วนของนักวิชาการสาธารณสุข ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ ในการวิเคราะห์ วางแผน และพัฒนางานทางด้าน สาธารณสุข ได้กำหนดสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการ ที่ดี 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การ ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และ 5) การทำงานเป็นทีม⁽²⁾ มีการประเมินสมรรถนะหลัก ของนักวิชาการสาธารณสุข ปีละ 2 ครั้ง ครั้งแรก รอบการ ประเมิน วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2554 ถึง 31 มีนาคม พ.ศ. 2555 และครั้งที่ 2 รอบการประเมิน วันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน พ.ศ.2555 เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา แต่งตั้งและเลื่อนขั้นเงินเดือน⁽³⁾

ในการพัฒนาสมรรถนะหลักของนักวิชาการ สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลจังหวัดสกลนครนั้น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สกลนคร ได้กำหนดมาตรฐานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หมวดการพัฒนาวิชาการ ต้องมีการ พัฒนาสมรรถนะบุคลากร ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีความ

รู้ทักษะในกระบวนการพัฒนา และมีระบบการคัดเลือก เพื่อส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าอย่างเป็นธรรม⁽⁴⁾ และ ยึดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลัก ของสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้แก่ การพัฒนา ความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ และค่านิยมร่วมกับองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ ของ Mowday, Steers & Porter⁽⁵⁾ ประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่ 1) ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การ และ 3) ความปรารถนาตัวอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพ นอกจากนี้ ยังมี ผลการศึกษาเรื่อง ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของ บุคลากรสาธารณสุข เช่น การศึกษาความยืดหยุ่นผูกพัน ของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัด เลย มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และรับรู้เจตคติของกลุ่มองค์การ⁽⁶⁾ การ ศึกษาความยืดหยุ่นผูกพันของบุคลากรสาธารณสุขใน ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย มีความสัมพันธ์ เชิงบวก กับมิติความรับผิดชอบ และมิติการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสาธารณสุข⁽⁷⁾ การศึกษาความยืดหยุ่นผูกพัน ต่อองค์การของเภสัชกรโรงพยาบาลศูนย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับมิติความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน⁽⁸⁾ เป็นต้น จากการศึกษาดังกล่าว จะเห็นว่า ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ เกี่ยวข้องกับ ค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันของคนใน องค์การ ซึ่งมีความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะหลัก ของบุคลากรสาธารณสุข และสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดสกลนคร ยังไม่มีการศึกษา เรื่อง ความยืดหยุ่น ผูกพันต่อองค์การกับสมรรถนะหลักของนักวิชาการ สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลจังหวัดสกลนคร มาก่อน ประกอบกับโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพเป็นหน่วยงานสาธารณสุขที่ใกล้ชิดกับ ประชาชนมากที่สุด มีความสำคัญในการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟู สมรรถภาพของคนในชุมชน⁽⁹⁾

จากเหตุผลและความสำคัญของความยืดหยุ่น ผูกพันต่อองค์การกับสมรรถนะหลัก อันจะมีผลต่อการ ทำงาน ดังนั้น การศึกษาในประเด็นนี้จะเป็นแนวทางใน การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษา

1. ระดับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ และระดับสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุข ที่ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัด สกลนคร

2. ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อ สมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร

นิยามศัพท์

1. ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของนักวิชาการสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร ตาม แนวคิด ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของ Mowday, Steers & Porter⁽⁵⁾ ประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่ 1) ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และ ค่านิยมขององค์การ 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การ และ 3) ความปรารถนาตัวอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการ เป็นสมาชิกภาพ

2. สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วม ของนัก วิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร⁽²⁾ ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการ ที่ดี 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การ ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และ 5) การทำงานเป็นทีม

ข้อจำกัดของการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามตอบด้วยตัวเอง ผู้ตอบจะมีความลำเอียงในการตอบแบบสอบถาม ถ้าผู้ตอบไม่แน่ใจจะตอบแบบเดา
2. ลักษณะข้อคำถาม เป็นการสอบถามข้อคิดเห็น เปลี่ยนไปมาได้

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยวิธีการสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Cross Sectional Study)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรการศึกษานี้ครั้งนี้ คือ นักวิชาการสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร ปีงบประมาณ 2555 (ตุลาคม 2554 – กันยายน 2555) จำนวน 210 คน คำนวณขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรแบบการถดถอยพหุ⁽¹⁰⁾ ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 56 คน และ คำนวณขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตร เพื่อประมาณค่าเฉลี่ยของประชากร⁽¹¹⁾ ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 156 คน มีวิธีการคำนวณ ดังนี้

$$n = \frac{NZ^2 \frac{\sigma^2}{\alpha/2}}{e^2 (N - 1) + Z^2 \frac{\sigma^2}{\alpha/2}}$$

เมื่อ

n = จำนวนขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร คือ นักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดสกลนคร ปีงบประมาณ 2555 (ตุลาคม 2554 – กันยายน 2555) จำนวน 210 คน

$Z_{\alpha/2}$ = ค่ามาตรฐานใต้โค้งปกติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ($Z_{\alpha/2}$ หรือ $Z_{0.025} = 1.96$)

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดให้ความคลาดเคลื่อนของค่าเฉลี่ยที่ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง แตกต่างจากค่าเฉลี่ยของประชากร เท่ากับ 0.05

σ = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 ได้จากการศึกษาของ มานพ เงินโหม⁽¹²⁾ แทนค่าในสูตรดังนี้

$$n = \frac{210(1.96)^2(0.62)^2}{(0.05)^2(210-1) + (1.96)^2(0.62)^2}$$

$$n = 155.12 \text{ คน} = 156 \text{ คน}$$

แต่เพื่อให้ได้ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรได้อย่างครอบคลุมทุกอำเภอ และสามารถตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ทั้ง 2 ข้อ ผู้วิจัยจึงเลือกใช้วิธีคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างเพื่อประมาณค่าเฉลี่ยของประชากร⁽¹¹⁾ ทำให้ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 156 คน แล้วดำเนินการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1) เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ส่วนที่ 2) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ส่วนที่ 3) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุข และ ส่วนที่ 4) เป็นคำถามเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) และนำไปทดลองใช้เพื่อหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของเครื่องมือเท่ากับ 0.91

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการประสานงานสาธารณสุขอำเภอแต่ละแห่ง ในการแจกแบบสอบถามเมื่อกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเสร็จให้ส่งแบบสอบถามกลับถึงผู้วิจัยโดยตรงทางไปรษณีย์ ดำเนินการระหว่าง วันที่ 20 มกราคม – 28 กุมภาพันธ์ 2556 การศึกษาครั้งนี้ ได้ผ่านการพิจารณาจากคณะ

กรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัย
ขอนแก่นแล้ว

สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรม
คอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้
มีดังนี้

1. การศึกษาระดับความยึดมั่นผูกพันต่อ
องค์การระดับสมรรถนะหลัก และข้อมูลทั่วไป ใช้สถิติ
เชิงพรรณนา ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การศึกษาความสัมพันธ์และผลของความ
ยึดมั่นผูกพันต่อการกับสมรรถนะหลัก ใช้สถิติ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson
Product Moment Correlation Coefficient) และการ
วิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise
Multiple Regression Analysis)

การแปลผล

1. ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
และระดับสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุข
ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
จังหวัดสกลนคร โดยลักษณะคำถาม เป็นคำถามแบบ
มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีคำตอบให้
เลือก 5 ระดับ (5, 4, 3, 2, 1) มีระดับการวัดเป็น
ช่วงสเกล (Interval Scale) มีเกณฑ์การให้คะแนนของ
ลิเคิร์ท⁽¹³⁾ ดังนี้

ความหมาย	ข้อความด้านบวก	ข้อความด้านลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

แล้วนำมาแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับ
ปานกลาง และระดับต่ำ ตามแนวความคิดของเบสท์⁽¹⁴⁾
ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

มีการจัดระดับและการแปลผลคะแนนเฉลี่ย
ตามเกณฑ์คะแนน แบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ระดับ	ค่าคะแนนเฉลี่ย
ระดับสูง	3.68 – 5.00
ระดับปานกลาง	2.34 – 3.67
ระดับต่ำ	1.00 – 2.33

2. ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความยึด
มั่นผูกพันต่อการกับระดับสมรรถนะหลักของ
นักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริม
สุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร มีการแบ่งระดับ
โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของอิลลิสัน⁽¹⁵⁾
มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 แบ่งระดับดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ความหมาย	
r = 0	ไม่มีความสัมพันธ์
r = ± 0.01 ถึง ± 0.30	มีความสัมพันธ์ต่ำ
r = ± 0.31 ถึง ± 0.70	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
r = ± 0.71 ถึง ± 0.99	มีความสัมพันธ์สูง
r = ± 1	มีความสัมพันธ์สูงมาก

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ของนักวิชาการ
สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
ตำบล จังหวัดสกลนคร

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่
เป็นเพศชาย ร้อยละ 62.82 มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี
ร้อยละ 48.08 อายุเฉลี่ย 42.33 ปี ± S.D. = 7.56 อายุ
น้อยที่สุด 24 ปี และอายุมากที่สุด 57 ปี สถานภาพ
สมรสแล้วร้อยละ 76.92 เป็นนักวิชาการสาธารณสุข
ชำนาญการร้อยละ 82.05 การศึกษา จบระดับการศึกษา
ในระดับปริญญาตรีร้อยละ 90.38 รายได้ ส่วนใหญ่
มีรายได้อยู่ระหว่าง 30,000 – 39,999 บาท ร้อยละ
42.31 รายได้เฉลี่ยเท่ากับ 28,517.49 บาท ± S.D. =
7,867.12 ระยะเวลาปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีระยะเวลา
ปฏิบัติงานระหว่าง 21 – 30 ปี ร้อยละ 42.31 ระยะเวลา
ปฏิบัติงานเฉลี่ยเท่ากับ 20.85 ปี ± S.D. = 7.79 ระยะเวลา
ปฏิบัติงานมากที่สุด 36 ปี น้อยที่สุด 3 ปี และกลุ่ม
ตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับการอบรมเรื่องสมรรถนะ ร้อยละ
79.49 ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละ คุณลักษณะส่วนบุคคลของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร (n = 156)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	98	62.82
หญิง	58	37.18
อายุ		
20 – 29 ปี	16	10.26
30 – 39 ปี	38	24.36
40 – 49 ปี	75	48.08
50 – 59 ปี	27	17.30
Mean = 42.33 ปี, S.D. = 7.56 ปี, Minimum = 24 ปี, Maximum = 57 ปี		
สถานภาพสมรส		
คู่	120	76.92
โสด	26	16.67
หม้าย / หย่า / แยก	10	6.41
ตำแหน่ง		
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	128	82.05
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	28	17.95
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	141	90.38
สูงกว่าปริญญาตรี	15	9.62
รายได้		
ต่ำกว่า 20,000 บาท	22	14.10
20,000 – 29,999 บาท	54	34.62
30,000 – 39,999 บาท	66	42.31
40,000 บาทขึ้นไป	14	8.97
Mean = 28,517.49 บาท, S.D. = 7,867.12 บาท, Minimum = 11,282 บาท		
Maximum = 43,500 บาท		
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
1 – 10 ปี	19	12.18
11 – 20 ปี	67	36.54
21 – 30 ปี	66	42.31
มากกว่า 30 ปี	14	8.97
Mean = 20.85 ปี, S.D. = 7.79 ปี, Minimum = 3 ปี, Maximum = 36 ปี		
การอบรมเรื่องสมรรถนะ		
ได้รับ	124	79.49
ไม่ได้รับ	32	20.51

2. ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของนักวิชาการสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร

ผลการศึกษา พบว่า ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูง ทั้งทางด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร ด้านความปรารถนาดี

อย่างแรงกล้า ที่จะธำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และ ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร (Mean = 4.08 ± 0.47 95% CI = 4.01 - 4.16, Mean = 4.07 ± 0.55 95% CI = 3.98 - 4.16, Mean = 3.83 ± 0.47 95% CI = 3.75 - 3.90 (ตามลำดับ) ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 95% ช่วงเชื่อมั่น และระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	Mean	S.D.	95 % CI	ระดับ mean dif
1. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร	4.08	0.47	4.01 - 4.16	สูง
2. ความปรารถนาดีอย่างแรงกล้า ที่จะธำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	4.07	0.55	3.98 - 4.16	สูง
3. ความเชื่ออย่างแรงกล้า ในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	3.83	0.47	3.75 - 3.90	สูง
ภาพรวม	3.99	0.41	3.93 - 4.06	สูง

3. ระดับสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร

ผลการศึกษา พบว่า ระดับสมรรถนะหลักอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ด้านความยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผล

สัมฤทธิ์ ค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน และด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (Mean = 4.41 ± 0.46 95% CI = 4.34 - 4.48, Mean = 4.29 ± 0.44 95% CI = 4.22 - 4.36, Mean = 4.25 ± 0.50 95% CI = 4.17 - 4.33, Mean = 4.20 ± 0.45 95% CI = 4.13 - 4.27, Mean = 4.09 ± 0.56 95% CI = 4.00 - 4.18 (ตามลำดับ) ตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 95% ช่วงเชื่อมั่น และระดับสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร

สมรรถนะหลัก	Mean	S.D.	95% CI mean dif	ระดับ
1. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	4.41	0.46	4.34 – 4.48	สูง
2. การบริการที่ดี	4.29	0.44	4.22 – 4.36	สูง
3. การทำงานเป็นทีม	4.25	0.50	4.17 – 4.33	สูง
4. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.20	0.45	4.13 – 4.27	สูง
5. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	4.09	0.56	4.00 – 4.18	สูง
ภาพรวม	4.25	0.39	4.19 – 4.31	สูง

4. ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ กับสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร

ผลการศึกษา พบว่า นักวิชาการสาธารณสุข 156 คน เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์รายตัวแปร พบว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การ ความปรารถนาตัวอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์การ และความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุข ($r = 0.546$ 95%CI = 0.34 – 0.56 p -value < 0.001, $r = 0.481$ 95%CI = 0.24 – 0.44 p -value < 0.001, $r = 0.314$ 95%CI = 0.13 – 0.38 p -value < 0.001 (ตามลำดับ) ตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร (วิเคราะห์ตัวแปรเดียว)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ	จำนวน	Mean $\pm$ S.D.	r	95% CI mean dif	p-value
1. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การ	156	4.08 $\pm$ 0.47	0.546	0.34 – 0.56	< 0.001
2. ความปรารถนาตัวอย่างแรงกล้า ที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์การ	156	4.04 $\pm$ 0.55	0.481	0.24 – 0.44	< 0.001
3. ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	156	3.38 $\pm$ 0.47	0.314	0.13 – 0.38	< 0.001
ภาพรวม	156	3.99 $\pm$ 0.41	0.538	0.38 – 0.63	< 0.001

5. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ที่มีผลต่อสมรรถนะหลัก ของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับสมรรถนะหลัก นักวิชาการสาธารณสุขพบว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การ และความปรารถนาตัวอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์การ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุข (Mean dif = 0.333 95%CI = 0.19 – 0.47 p-value < 0.001, Mean dif = 0.160 95%CI = 0.04 – 0.28 p-value < 0.001(ตามลำดับ)

จากข้อมูลหมายความว่าทุกค่าของคะแนนความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การ เพิ่มขึ้น 0.333 หน่วย จะมีผลต่อระดับคะแนนสมรรถนะเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ขณะเดียวกัน ความปรารถนาตัวอย่างแรงกล้า ที่จะธำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์การ เพิ่มขึ้น 0.160 คะแนน มีผลทำให้สมรรถนะหลักเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ซึ่งสามารถทำนายสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขได้ร้อยละ 32.8 ($R^2_{adj} = 0.328$) อธิบายได้ว่า หากระดับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การ เท่ากับ 33.3 และระดับความปรารถนาตัวอย่างแรงกล้า ที่จะธำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์การ เท่ากับ 16.0 แล้วสามารถทำนายสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขได้เท่ากับ 32.8 ตามตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การและสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร โดยสถิติถดถอยพหุ

ตัวแปร	Mean difference	95% CI	p -value
1. ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การ	0.333	0.19 – 0.47	< 0.001
2. ความปรารถนาตัวอย่างแรงกล้า ที่จะธำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์การ	0.160	0.04 – 0.28	< 0.001

สรุปและอภิปรายผล

ผลการศึกษาพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของนักวิชาการสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติ ประจันตเสน และ วัชรพร ชัยชนะ^(6,7) ที่พบว่า บุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดเลย และบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง (Mean = 3.38 S.D.

= 0.49 และ Mean = 3.72 S.D. = 0.36) โดยด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การ และด้านความปรารถนาตัวอย่างแรงกล้า ที่จะธำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์การ อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน และยังพบว่าสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญถม ชัยญวน, อาคม ปัญญาแก้ว, เยาวภา เตังศิริ⁽¹⁶⁻¹⁸⁾ พบว่า

สมรรถนะหลัก ของนักวิชาการสาธารณสุข จังหวัดขอนแก่น สมรรถนะหลักของ หัวหน้าสถานีนามัย โชนเหนือ จังหวัดขอนแก่น และสมรรถนะหลักหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน (Mean = 3.86 S.D. = 0.55, Mean = 4.26 S.D. = 0.44, Mean = 4.26 S.D. = 0.5 ตามลำดับ) ถึงแม้ว่าจะมีผลต่างของค่าเฉลี่ย แต่เมื่อแบ่งระดับของเบสท์⁽¹⁴⁾ แล้ว จะอยู่ในระดับเดียวกัน นอกจากนี้ ผลการศึกษาพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร และด้านความปรารถนาได้อย่างแรงกล้า ที่จะธำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวก และมีผลต่อสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร อธิบายได้ว่า ถ้านักวิชาการสาธารณสุข มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ในด้านดังกล่าวเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้สมรรถนะหลักเพิ่มขึ้นด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ Mowday, Steers & Porter⁽⁵⁾ ว่าความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร เป็นความเต็มใจ เสียสละ และอุทิศตนในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้้องค์การบรรลุผลตามเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร เกิดความห่วงใยต่อองค์กร และความปรารถนาได้อย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษา การเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เป็นลักษณะของคนในองค์กร แสดงความต้องการ ความตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรตลอดไป มีความจงรักภักดี มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมที่จะสนับสนุน พัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers⁽¹⁹⁾ ที่ว่า องค์กรใดที่สมาชิกมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จะส่งผลให้สมาชิกทุ่มเทกับงาน ปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร และมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญ ในการเสริมสร้างสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร ซึ่งในภาพรวม ทุกด้านอยู่ในระดับสูง แต่เพื่อเป็นการส่งเสริมในการพัฒนาองค์กร และเพิ่มเติมในส่วนขาด

ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะ ดังนี้

1. เสริมสร้างแรงจูงใจ ในการสร้างความทุ่มเท ความพยายามเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร
2. การสร้างความปรารถนาดี และความผูกพันต่อองค์กร โดยการมีหลักประกันความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณ คณะอาจารย์ ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข และอาจารย์คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดองค์ความรู้ในการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสกลนคร สาธารณสุขอำเภอ ผู้ประสานงานระดับจังหวัด ผู้ประสานงานระดับอำเภอ และขอขอบพระคุณ นักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนครทุกท่าน ที่ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถาม และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

1. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. คู่มือพัฒนาข้าราชการตามสมรรถนะหลัก (Core competencies). กรุงเทพฯ: แอร์บอร์น พรินต์; 2553.
2. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร. การประเมินสมรรถนะของข้าราชการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร. สกลนคร: สำนักงาน; 2553. (เอกสารอัดสำเนา)

3. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร. หลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร. สกลนคร: สำนักงาน; 2554. (เอกสารอัดสำเนา)
4. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร. มาตรฐานเครือข่ายหน่วยบริการปฐมภูมิ. สกลนคร: สำนักงาน; 2554. (เอกสารอัดสำเนา)
5. Mowday RT, Steers RM, Porter LW. The measurement of organizational commitment. J Vocat Behav 1979; 14(2): 24-47.
6. กิตติ ประจันตเสน. ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดเลย [วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข]. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2550.
7. วัชร ชัยชนะ. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย [วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข]. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2551.
8. สายพิน สยดำ. บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเภสัชกรโรงพยาบาลศูนย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ [วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข]. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2552.
9. กระทรวงสาธารณสุข. คู่มือบริหารจัดการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล. กรุงเทพฯ: กระทรวง; 2553.
10. Cohen J. Statistical power analysis for the behavioral Science. 2th ed. Hillsdale, NJ: Hove and London; 1988.
11. อรุณ จีรวัดน์กุล, มาลินี เหล่าไพบูลย์, จิราพร เขียวอยู่, ยุพา ถาวรพิทักษ์, จารุวรรณ โชคคณาพิทักษ์, บัณฑิต ถิ่นคำรพ และคณะ. ชีวสถิติ. พิมพ์ครั้งที่ 4. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา; 2551.
12. มานพ เงินโถม. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะหลักของหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดเพชรบูรณ์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข]. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2553.
13. Likert R. The human organization: Is management and value. New York: McGraw-Hill; 1967.
14. Best JW & Kahn. Research in education. 10th ed. Boston: Allyn and Bacon; 2006.
15. Elifson KW. Fundamental of social statistics. New York: McGraw-Hill; 1990.
16. บุญถม ชัยญวน, ประจักษ์ บัวผัน. ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารมีผลต่อสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น. วารสารวิจัย มข. 2553; 10(4): 37-46.
17. อาคม ปัญญาแก้ว, ประจักษ์ บัวผัน. ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารองค์กรที่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัย เขตโซนเหนือ จังหวัดขอนแก่น. วารสารวิจัย มข. 2554; 16(7): 855-63.
18. เยาวภา เต็งคิ้ว. ปัจจัยทางการบริหารและกระบวนการบริหารมีผลต่อสมรรถนะหลักของหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่น [วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข]. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2552.
19. Steers RM. Introduction to organization behavior. 4th ed. New York: McGraw-Hill; 1991.