

**ความร่วมมือภาครัฐและเอกชน ในการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อ
การรักษาโรคหัวใจของศูนย์หัวใจเซฟฮาร์ท การแพทย์ กรุปส์***
**QUALITY OF WORKING LIFE THAT AFFECTS THE COMPETENCY
 OF THE PERSONNEL OF THE SUB DISTRICT ADMINISTRATIVE
 ORGANIZATION IN SARABURI PROVINCE**

กศมา ปาไทย

Kasama Pathai

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Bangkokthonburi University, Thailand

E-mail: pathai19@hotmail.co.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคความร่วมมือภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อการรักษาโรคหัวใจ 2) ศึกษาความร่วมมือภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อการรักษาโรคหัวใจ และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการร่วมมือภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อการรักษาโรคหัวใจของศูนย์หัวใจเซฟฮาร์ท การแพทย์ กรุปส์ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ กลุ่มผู้อำนวยการ หัวหน้าแผนก และบุคลากรของศูนย์หัวใจเซฟฮาร์ท การแพทย์ กรุปส์ จำนวน 4 แห่ง ได้แก่ ศูนย์หัวใจเซฟฮาร์ท สำนักงานใหญ่ ศูนย์หัวใจเซฟฮาร์ท โรงพยาบาลสมุทรสาคร ศูนย์หัวใจเซฟฮาร์ท โรงพยาบาลนครท่าฉลอม และศูนย์โรคหัวใจและหลอดเลือดโรงพยาบาลบางพลี ทำการคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการแบบสร้างข้อสรุปและใช้วิธีการพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัญหาและอุปสรรคความร่วมมือภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาทุนมนุษย์ ได้แก่ การกำหนดนโยบายขาดความชัดเจน การสนับสนุนการฝึกอบรมผู้บริหารไม่เล็งเห็นความสำคัญ และขาดการประสานงานที่ดี 2) ความร่วมมือภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาทุนมนุษย์ พบว่ามี 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหาคัดเลือก ด้านการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพตนเอง

* Received May 20, 2022; Revised June 24, 2022; Accepted July 21, 2022

ด้านความมีคุณธรรมจริยธรรม ด้านการติดตามและการประเมินผล 3) แนวทางความร่วมมือภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาทุนมนุษย์พบว่า ภาครัฐต้องมีการส่งเสริมให้บุคลากรให้มีทักษะและความสามารถ โดยการช่วยสนับสนุนการฝึกอบรม ทั้งในด้านผู้เชี่ยวชาญ หลักสูตรเทคโนโลยี และสถานที่ในการฝึกอบรม ฯลฯ การร่วมกันลงทุนผลิตบุคลากรทางการแพทย์ และร่วมลงทุนพัฒนาและเชื่อมโยงระบบข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศด้านสุขภาพให้ทันสมัย

คำสำคัญ: ความร่วมมือภาครัฐและเอกชน, การพัฒนาทุนมนุษย์โรคหัวใจ, ศูนย์หัวใจเซฟฮาร์ท

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the problems and obstacles of public and private collaboration in human capital development for heart disease. 2) to study the public and private collaboration in human capital development for heart disease and 3) to study the approach of public and private collaboration in human capital development for heart disease of Safe Heart Center, Medical Groups. This research was qualitative. The study was conducted from key informants, such as the director's group, head of department and personnel of 4 Safe Heart Centers, Medical Groups, namely Safe Heart Center, Headquarters, Safe Heart Center, Samut Sakhon Hospital, Safe Heart Center, Nakhon Tha Chalom Hospital, and Cardiovascular Center, Bang Phli Hospital, the Purposive sampling 20 people. The data collection instrument was the structured interview form. The data analyzed by conclusive and description. The results found that: 1) the problems and obstacles of public and private collaboration in human capital development for heart disease of Safe Heart Center, Medical Groups, including the lack of clear policy formulation, support about training, executives did not see the importance and lack of good coordination. 2) the public and private collaboration in human capital development found that there were 6 aspects, namely, manpower planning, performance goals, recruitment, self-development, moral and ethics, monitoring and evaluation. 3) the approach of public and private collaboration in human capital development for heart disease found that: the government sector must encourage personnel to have skills and abilities by helping to support training, both in terms of experts, courses, technology and training places, etc., accompany with the production of Medical



Professionals and invested in developing and linking health information technology system to be modern.

Keywords: Public and Private Collaboration, Human Capital Development, Heart Disease, Safe Heart Center

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้าน ซึ่งส่งผลเป็นแรงผลักดันให้องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนต้องมีการปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะต่าง ๆ ทั้งในเชิงรูปแบบ วิธีการดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้องค์กรอยู่รอด เจริญเติบโตและพัฒนาสู่การแข่งขันได้ในระดับต่าง ๆ การบริหารการเปลี่ยนแปลงขององค์กรภาครัฐเป็นการรับมือกับสถานการณ์เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงให้องค์กรอยู่รอดและเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร และพัฒนาให้บรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารการเปลี่ยนแปลงขององค์กรภาครัฐในการดำเนินนโยบายการให้บริการสาธารณะด้านสุขภาพ จึงมีความสำคัญทั้งต่อผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และประชาชน ผู้มาใช้บริการ (มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 2560) เนื่องจากการให้บริการทางการแพทย์และการสาธารณสุขเป็นบทบาทสำคัญที่รัฐต้องจัดดำเนินการเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงการรักษาพยาบาลได้อย่างสะดวกสบายและรวดเร็ว โดยในส่วนของ การดูแลสุขภาพภาคประชาชนนั้น ภาครัฐได้จัดให้มีระบบสวัสดิการสังคมด้านสุขภาพ โดยแบ่งเป็น 3 กองทุนหลัก ได้แก่ 1) กองทุนสวัสดิการรักษายาบาลข้าราชการ 2) กองทุนประกันสังคม ดูแลด้านสุขภาพของพนักงานในบริษัทเอกชนทั่วไป และ 3) กองทุนหลักประกัน สุขภาพแห่งชาติดูแลประชาชนทั่วไปที่ไม่มีสิทธิรักษาในกลุ่มอื่น ทั้งนี้ ภาครัฐได้เพิ่มความคุ้มครองและขอบเขตการให้บริการอย่างต่อเนื่องเพื่อความมั่นคงด้านสาธารณสุขของประชาชนในระยะยาว โดยโครงสร้างการให้บริการด้านสุขภาพในประเทศไทย ลักษณะผู้ให้บริการ การให้บริการด้านสุขภาพในประเทศไทย แบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ตามลักษณะการให้บริการด้านสุขภาพ คือ 1) การให้บริการโดยภาครัฐ: การให้บริการด้านสาธารณสุขรายละเอียดในประเทศไทยส่วนใหญ่ดำเนินการโดยโรงพยาบาลภาครัฐ ซึ่งสามารถแบ่งกลุ่มได้ตามลักษณะเด่นและศักยภาพในการรักษา อาทิเช่น โรงพยาบาลประจำมหาวิทยาลัย (วิทยาลัยแพทยศาสตร์) โรงพยาบาลส่วนกลางในเขตกรุงเทพมหานคร โรงพยาบาลประจำจังหวัด โรงพยาบาลประจำอำเภอ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (สถานีอนามัย) เป็นต้น ซึ่งโดยทั่วไปโรงพยาบาลภาครัฐ จะมีอัตราค่ารักษายาบาลต่ำกว่าโรงพยาบาลเอกชน เนื่องจาก ภาครัฐจะช่วยสนับสนุนงบประมาณค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานบางส่วน นอกจากนี้ยังให้บริการตรวจรักษาตามโครงการสวัสดิการสังคมด้านสุขภาพโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย และการให้บริการโดยภาคเอกชน และ 2) การให้บริการโดยภาคเอกชน: แบ่งเป็นโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่

โรงพยาบาลเอกชนขนาดกลาง และคลินิกเอกชน โดยมีระดับการให้บริการที่หลากหลายตามระดับขีดความสามารถของผู้ให้บริการ ซึ่งโรงพยาบาลขนาดใหญ่บางแห่งมีศักยภาพโดดเด่นสามารถดึงดูดผู้ป่วยชาวต่างประเทศที่มีกำลังซื้อสูงและทำรายได้ให้แก่ประเทศเป็นจำนวนมากในแต่ละปี (กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ, 2563)

จากการที่สังคมไทยมีผู้สูงอายุในสัดส่วนเพิ่มขึ้น จากมาตรฐานทางสาธารณสุขที่ดีขึ้น ทำให้อายุเฉลี่ยของคนไทยเพิ่มขึ้น ในขณะที่อัตราการเกิดลดต่ำลงอย่างต่อเนื่อง สัดส่วนผู้สูงอายุ (มากกว่า 60 ปี) เมื่อเทียบกับประชากร โดยรวมมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยการเพิ่มขึ้นของสัดส่วนผู้สูงอายุจะเป็นผลให้สังคมไทยเริ่มเข้าสู่รูปแบบสังคมผู้สูงอายุซึ่งส่งผลทำให้มีการใช้จ่ายด้านสุขภาพเพิ่มขึ้น มีผลต่อการสนับสนุนการขยายตัวของธุรกิจการให้บริการทาง การแพทย์ในอนาคต (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2564) นอกจากนี้ ปัจจัยเชิงลบที่อาจกระทบต่อการเติบโตของธุรกิจให้บริการทางการแพทย์ อัตราการเจ็บป่วยและเสียชีวิตจากโรคไม่ติดต่อเรื้อรังของคนไทยสูงขึ้น เช่น โรคหัวใจ โรคมะเร็ง โรค หลอดเลือดสมอง โรคเบาหวาน โรคปอดบวม เป็นต้น ทำให้ประชาชนมีความต้องการใช้บริการทางการแพทย์ที่มากขึ้น ซึ่งปริมาณความต้องการเข้าถึงบริการทางการแพทย์ดังกล่าวสูงเกินกว่าที่โรงพยาบาลของรัฐจะสามารถตอบสนองได้ ทั้งนี้ความขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ จากการเติบโตอย่างรวดเร็วของธุรกิจการแพทย์อย่างรวดเร็ว ส่งผลให้จำนวนบุคลากรในระบบไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาดภาคเอกชนหลายแห่งจึงมีการดึงบุคลากรจากภาครัฐ รวมถึงมีการดึงบุคลากรระหว่างภาคเอกชนด้วยกัน ซึ่งเป็นผลทางอ้อมทำให้ต้นทุนทางธุรกิจเพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากต้องเพิ่มค่าตอบแทนเพื่อดึงดูดบุคลากรผู้มีความสามารถ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กลุ่มบุคลากรทางการแพทย์ที่มีความเชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จในธุรกิจ นอกจากการแข่งขันระหว่างกลุ่มผู้ให้บริการภาคเอกชนแล้ว กลุ่มโรงพยาบาลรัฐบาลหลายแห่งยังมีการพัฒนาคุณภาพการให้บริการให้อยู่ในระดับเทียบเคียงกับภาคเอกชนเป็นผลให้ เกิดการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้น ทั้งด้านราคาและด้านกลยุทธ์ทางการตลาด รวมถึงมีการรวบรวมกิจการเพื่อลดต้นทุนการดำเนินธุรกิจ (วิชัย เหล็กดี, 2562)

บริษัท เซฟฮาร์ท การแพทย์ กรุ๊ป จำกัด ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี 2557 ในชื่อ บริษัท ศูนย์การแพทย์เซฟฮาร์ท (กรุงเทพฯ) จำกัด ก่อนจะเปลี่ยนชื่อมาเป็น บริษัท เซฟฮาร์ท การแพทย์ กรุ๊ป จำกัด ในปี 2560 จนถึงปัจจุบัน จึงได้เข้ามาเป็นทางเลือกในการให้บริการด้านสุขภาพ ดำเนินธุรกิจในการตรวจรักษาผู้ป่วยโรคทั่วไป ผู้ป่วยโรคหัวใจ และหลอดเลือดหัวใจด้วยเครื่องมือและเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่ทันสมัยอย่างครบวงจร ดูแลผู้ป่วยโดยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางโรคหัวใจตลอด 24 ชั่วโมง และการรักษาผู้ป่วยโรคหัวใจด้วยวิธีผ่านสายสวนโดยคณะแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางโรคหัวใจ รวมถึงการรับจ้างเหมาบริหารกิจการโรงพยาบาลเอกชน และสถานพยาบาลภาครัฐบาล การให้บริการด้านโรคหัวใจ ให้บริการโดย



บุคลากรทางการแพทย์ที่มีความชำนาญ และมีหัวใจบริการที่เป็นเลิศ สถานพยาบาลของเซฟฮาร์ทใหม่ สะอาด มั่นใจได้ว่าปลอดภัย และปลอดภัย มีศูนย์ประสานงานส่งต่อคนไข้ฉุกเฉินจากสถานพยาบาลอื่น ๆ ให้บริการด้วยความรวดเร็ว ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ มีที่ตั้งอยู่ 3 ศูนย์ ได้แก่ ศูนย์หัวใจเซฟฮาร์ท โรงพยาบาลสมุทรสาคร ศูนย์หัวใจเซฟฮาร์ท โรงพยาบาลนครท่าฉลอม ศูนย์โรคหัวใจและหลอดเลือดโรงพยาบาลบางพลี (บริษัท เซฟฮาร์ท การแพทย์ กรุ๊ป จำกัด, 2559)

บริษัท เซฟฮาร์ท การแพทย์ กรุ๊ป จำกัด จึงต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรในการให้บริการที่ดีตามพันธกิจขององค์กรที่มุ่งเน้นเป็นศูนย์หัวใจ ให้บริการที่มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานสากล พัฒนาทีมบุคลากรที่มีความสามารถโดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมแห่งวิชาชีพ ให้บริการดูยาติมิตรและพัฒนาคุณภาพให้บริการอย่างต่อเนื่องโดยบริษัทมีแพทย์ที่ออกตรวจที่บริษัทและออกตรวจที่โรงพยาบาลเอกชนในสาขานั้น จำเป็นต้องนำแนวทางการจัดการทุนมนุษย์เข้ามาใช้ขับเคลื่อนพันธกิจต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อให้องค์กรได้บริการด้านสุขภาพอย่างต่อเนื่อง มีความรวดเร็วในการให้บริการ ความสะดวก สบายของผู้รับบริการ และความเอาใจใส่ของผู้ให้บริการ รวมทั้งบริษัทมีแพทย์ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางหลากหลายสาขาร่วมต่อการให้บริการแก่ผู้ป่วย ปัจจุบันนี้การดำเนินธุรกิจด้านต่าง ๆ มีความท้าทายอยู่ตลอดเวลา การดำเนินธุรกิจต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถดำเนินต่อไปได้ ทั้งการเปลี่ยนแปลงบริบททางการเมือง ระบบเศรษฐกิจ และภัยคุกคามจากโรคอุบัติใหม่ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน มีการส่งผลให้ทั้งระบบชะงัก ชะลอตัว และปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ถึงอย่างไรก็ตาม การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญในการช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นกำลังสำคัญที่จะให้องค์กรมุ่งสู่เป้าหมายได้ จึงต้องมีการพัฒนาส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความก้าวหน้าในอาชีพและมีการพัฒนาศักยภาพตนเองสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิด ทิศทางปัญญา เกิดการพัฒนาความรู้ความสามารถในการเรียนรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทักษะประสบการณ์ที่คนสะสมไว้ มีทุนทางสังคมด้านเครือข่ายความสัมพันธ์ ทุนทางอารมณ์ ทำให้บุคลากรรับรู้ตนเองในการพัฒนา เกิดการพัฒนาให้มีศักยภาพที่พร้อมในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่องค์กรมอบหมายให้ การรักษาดูแลสุขภาพที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรยาวนานที่สุด หรือการสร้างความรักภักดีของสมาชิกในองค์กร จึงเป็นเรื่องสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท เซฟฮาร์ท การแพทย์ กรุ๊ป จำกัด ให้ได้รับความสำเร็จ

แต่การบริหารของบริษัท เซฟฮาร์ท การแพทย์ กรุ๊ป จำกัด ที่ผ่านมา ยังประสบปัญหาเรื่องการลาออก เนื่องจากการผู้บริหารมอบหมายงาน และลักษณะงานไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและความสามารถของบุคลากร เพื่อลดความเหนื่อยล้าและความเครียดจากของเงินเดือนที่ได้รับไม่ตรงกับงานที่รับผิดชอบ การจ่ายเงินเดือนไม่สัมพันธ์และไม่เหมาะสมกับ



ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้กับบุคลากรในบริษัทและหัวหน้างาน เพราะหากการดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จจะส่งผลให้พนักงานเกิดการลาออกน้อยลง และได้พนักงานที่มีประสิทธิภาพช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคความร่วมมือภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อการรักษาโรคหัวใจของศูนย์หัวใจเซฟฮาร์ท การแพทย์ กรู๊ปส์
2. เพื่อศึกษาความร่วมมือภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อการรักษาโรคหัวใจของศูนย์หัวใจเซฟฮาร์ท การแพทย์ กรู๊ปส์
3. เพื่อศึกษาแนวทางความร่วมมือภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อการรักษาโรคหัวใจของศูนย์หัวใจเซฟฮาร์ท การแพทย์ กรู๊ปส์

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความร่วมมือภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อการรักษาโรคหัวใจของศูนย์หัวใจเซฟฮาร์ท การแพทย์ กรู๊ปส์ เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ ซึ่งเป็นวิธีการที่หาข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือจากแหล่งข้อมูลและผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีความรู้และเกี่ยวข้องในเรื่องที่ศึกษานี้เป็นอย่างดี โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การศึกษานี้ได้ศึกษาจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants) ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและเกี่ยวข้อง 3 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มผู้อำนวยการ หัวหน้าแผนก และบุคลากร ของศูนย์หัวใจเซฟฮาร์ท การแพทย์ กรู๊ปส์ 4 แห่ง ได้แก่ 1) ศูนย์หัวใจเซฟฮาร์ท สำนักงานใหญ่ 2) ศูนย์หัวใจเซฟฮาร์ท โรงพยาบาลสมุทรสาคร 3) ศูนย์หัวใจเซฟฮาร์ท โรงพยาบาลนครท่าฉลอม และ 4) ศูนย์โรคหัวใจและหลอดเลือดโรงพยาบาลบางพลี ซึ่งเป็นผู้ที่มีความเกี่ยวข้องและประสบการณ์ในเรื่องที่ศึกษาเป็นอย่างดี โดยทำการคัดเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) จำนวน 20 คน

2. ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

ประเภทของข้อมูลและแหล่งข้อมูลที่รวบรวมเพื่อการศึกษาครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) และ มีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก



2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้แก่ ข้อมูลแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดย รวบรวมจากการศึกษา ค้นคว้าและสังเคราะห์ บทความ ตำรา งานวิจัย และเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา

3. ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม (Participant observation) เป็นการสังเกตที่ผู้วิจัยเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ หรือคลุกคลีอยู่ในหมู่ของผู้ที่เราต้องการสังเกต ซึ่งลักษณะเช่นนี้จะทำให้ได้รายละเอียด หรือข้อมูลที่แน่นอน ถูกต้อง ชัดเจน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดย ทำการศึกษาค้นคว้าจาก ตำรา เอกสาร บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการสร้างแบบสัมภาษณ์ตามรายละเอียดวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจาก เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คัดเลือกข้อมูล ทำการแยกประเด็น เก็บรวบรวม นำไป วิเคราะห์ สรุปข้อมูลตามวัตถุประสงค์ บันทึกวิเคราะห์เนื้อหาตามวัตถุประสงค์ จัดทำตาราง เพื่อเก็บข้อมูลที่เป็นตัวเลขสถิติ และสรุปข้อมูลเชิงบรรยาย และแบบสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม

แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

1. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

1.1 ขั้นเตรียมการ

1.1.1 สร้างแบบสัมภาษณ์ตั้งคำถามล้วงลึก (Probe) นำไปสู่คำตอบ ของวัตถุประสงค์และปัญหาการวิจัย

1.1.2 นำแบบสัมภาษณ์ให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา แล้ว ตรวจสอบปรับแก้ตามข้อเสนอแนะ

1.1.3 ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง

1.1.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่แก้ไขแล้วไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.1.5 ปรับแก้แบบสัมภาษณ์หากคำถามนั้นยังไม่ชัดเจน

1.2 ขั้นตอนการนำแบบสัมภาษณ์ที่พัฒนาแล้วไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล สำคัญ

1.3 ขั้นการจัดระเบียบข้อมูล

1.3.1 จัดระเบียบทางกายภาพข้อมูลโดยการถอดข้อมูลจากเครื่อง บันทึกเสียงและจัดเก็บข้อมูล

1.3.2 นำแนวคิดและข้อเสนอแนะที่ได้จากเอกสารและการสัมภาษณ์วิเคราะห์ประเด็นที่คล้ายกันมารวมกัน

2. การแสดงข้อมูล

2.1 จัดกลุ่มข้อมูลโดยจัดรหัสข้อมูลทั้งหมดให้เป็นกลุ่มตามประเด็นการวิเคราะห์ที่ได้กำหนดไว้

2.2 นำเสนอข้อมูลด้วยการบรรยาย

3. การตรวจสอบข้อมูล

3.1 การตรวจสอบภายใน

3.2 การตรวจสอบภายนอก

4. ปรับแก้และนำเสนอผลการศึกษาดังนี้

4.1 ปรับแก้ผลการศึกษาดักร่างตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

4.2 ทำบทความวิจัยและแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อส่งตีพิมพ์

4.3 นำเสนอในรูปของรายงานการวิจัยเพื่อเป็นต้นแบบนำไปประยุกต์ใช้

ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) ซึ่งผู้วิจัยใช้การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วมโดยการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยสามารถเข้าร่วมได้ แล้วจดบันทึกข้อมูลการสังเกตไปพร้อมกัน เพื่อนำมาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลแหล่งอื่น ๆ ประกอบกัน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการแบบสร้างข้อสรุปในการการวิจัยเป็นการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและใช้วิธีการพรรณนาความ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การลดทอนข้อมูล การแสดงข้อมูล และการสร้างข้อสรุป (Miles, M. B. & Huberman, A. M., 1987) ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

5.1 การลดทอนข้อมูล (Data Reduction) นำข้อมูลที่ได้จากการถอดเทปและการจดบันทึก มาอ่านหลายๆ ครั้ง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในภาพรวมของข้อมูลที่ได้ และพิจารณาประเด็นที่สำคัญ การตีความ ซึ่งใช้วิธีการแยกประเภทข้อมูล (Typological Analysis) โดยการดึงข้อความหรือประโยคที่สำคัญที่เกี่ยวข้องจากประเด็นการสัมภาษณ์

5.2 การแสดงข้อมูล (Data Display) หลังจากลดทอนข้อมูลตามประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์แล้ว ผู้วิจัยได้แสดงข้อมูลโดยใช้ตาราง (Table) ในลักษณะเชิงพรรณนา โดยเรียงตามประเด็นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย



5.3 การสร้างข้อสรุป (Conclusion) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยกำหนดรหัสข้อมูล (Code) กำกับทุกข้อความหรือทุกประโยค แล้วจึงตั้งชื่อคำสำคัญ ซึ่งจะจัดเป็นทั้งกลุ่มประเด็นหลัก (Themes) และ กลุ่มคำหลัก (Sub-theme) ที่อยู่ภายใต้ความหมายของกลุ่มใหญ่ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความเชื่อมโยง ความสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร ซึ่งเป็นการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic Induction) จากข้อสรุปย่อยไปหาข้อสรุปใหญ่ ซึ่งแสดงความเชื่อมโยงระหว่างตัวแปรและผล

6. การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล

การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพนั้น ผู้วิจัยให้ความสำคัญต่อการเก็บรวบรวมข้อมูล เนื่องจากเป็นเครื่องมือของการวิจัยที่ต้องเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ให้ข้อมูลอย่างใกล้ชิด ตั้งแต่ขั้นตอนการสร้างสัมพันธภาพเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลเกิดความไว้วางใจทำให้ได้ข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือมากที่สุดจะเห็นได้ว่า ตลอดกระบวนการวิจัยมีการสัมภาษณ์เจาะลึกเข้าไปในเรื่องส่วนตัว ความรู้สึกนึกคิด และการสังเกตซึ่งบางครั้งอาจจะละเมิดความเป็นส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องคำนึงถึงจรรยาบรรณของนักวิจัยอย่างเคร่งครัดเพื่อเป็นการเก็บรักษาความลับความปลอดภัย คำถามที่ใช้ต้องไม่คุกคามอารมณ์ ความรู้สึก และเคารพสิทธิของผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยจึงทำการพิทักษ์สิทธิของผู้ให้ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยแนะนำตัวเอง อธิบายวัตถุประสงค์ รวมทั้งขั้นตอน และรายละเอียดในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์และขออนุญาตฉบับที่กเทบไว้ เพื่อความถูกต้องในการบันทึกข้อมูล

2. อธิบายให้ทราบว่าผู้ให้ข้อมูลมีสิทธิในการตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัยหรือไม่ก็ได้และถ้าหากตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัยสามารถถอนจากการวิจัยได้ตลอดเวลา โดยไม่มีผลต่อผู้ให้ข้อมูลแต่อย่างใด

3. เมื่อผู้ให้ข้อมูลสมัครใจเข้าร่วมการวิจัย ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูล

4. ตลอดการวิจัยผู้ให้ข้อมูลสามารถซักถามข้อมูลเกี่ยวกับการทำวิจัยครั้งนี้ได้

5. ในระหว่างการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลมีสิทธิที่จะปกปิดข้อมูลที่ไม่ต้องการเปิดเผย

6. ผู้ให้ข้อมูลมีสิทธิที่จะรับรู้ข้อมูลตลอดจนสามารถตรวจสอบข้อมูลของตนเองได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้วิจัย

7. ในการนำเสนอข้อมูล และเขียนรายงานการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ข้อความและลำดับหมายเลขของผู้ให้ข้อมูลเพื่อเป็นการรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูลโดยไม่เปิดเผยชื่อและนำเสนอในภาพรวมโดยไม่เฉพาะเจาะจงชื่อผู้ให้ข้อมูล

ผลการวิจัย

1. ปัญหาและอุปสรรคความร่วมมือภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อการรักษาโรคหัวใจของศูนย์หัวใจเซฟฮาร์ท การแพทย์ กรู๊ปส์ ผลการศึกษาพบว่า ภาครัฐและศูนย์หัวใจเซฟฮาร์ท การแพทย์ กรู๊ปส์ ยังขาดความชัดเจนในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และยุทธศาสตร์การพัฒนาทุนมนุษย์ที่เป็นรูปธรรมร่วมกัน การสนับสนุนจากภาครัฐในการฝึกอบรมบุคลากรยังไม่ครอบคลุมเท่าที่ควร ทั้งด้านผู้เชี่ยวชาญในการฝึกอบรม หลักสูตร อุปกรณ์การฝึกและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ผู้บริหารระดับสูงของภาครัฐและศูนย์หัวใจเซฟฮาร์ท การแพทย์ กรู๊ปส์ ยังไม่เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ร่วมกันเท่าที่ควร โดยเฉพาะความสำคัญด้านวิชาชีพ และการประสานงานกันระหว่างกันหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องและศูนย์หัวใจเซฟฮาร์ท การแพทย์ กรู๊ปส์ เพื่อดำเนินการพัฒนาทุนมนุษย์ ยังมีความบกพร่องในการสื่อสาร ทำให้เกิดความคิด ความเข้าใจตรงกัน ทำให้การทำงานขาดความเป็นเอกภาพ

2. ความร่วมมือภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อการรักษาโรคหัวใจของศูนย์หัวใจเซฟฮาร์ท การแพทย์ กรู๊ปส์ แยกเป็นแต่ละด้านดังต่อไปนี้

2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ผลจากการศึกษาพบว่า ในปัจจุบันศูนย์หัวใจเซฟฮาร์ท การแพทย์ กรู๊ปส์ มีความต้องการบุคลากรที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับจำนวนผู้ป่วย ดังนั้นทางศูนย์หัวใจเซฟฮาร์ท การแพทย์ กรู๊ปส์ จึงร่วมกันกับภาครัฐซึ่งเป็นผู้ว่าจ้างกำหนดแนวทางร่วมกันในการวางแผนอัตรากำลังให้มีความเหมาะสม โดยร่วมกันผลิตอัตรากำลังเพื่อการรักษาโรคหัวใจที่มีอยู่ในปัจจุบันให้เพียงพอต่อความต้องการในปัจจุบันและเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต ซึ่งในความร่วมมือที่จัดทำนี้ เป็นการจัดสรรทุนการศึกษาให้กับนิสิตนักศึกษา โดยได้ร่วมกันกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือก การดำเนินงาน และการติดตามและประเมินผล

2.2 ด้านการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน ผลจากการศึกษาพบว่า ภาครัฐในฐานะเป็นผู้ว่าจ้าง ได้กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานสุขภาพภาคประชาชน ไว้เป็นแนวทางในการดำเนินการด้านสุขภาพ ซึ่งศูนย์หัวใจเซฟฮาร์ท การแพทย์ กรู๊ปส์ ในฐานะผู้ถูกว่าจ้าง ได้นำนโยบายและยุทธศาสตร์ดังกล่าว ใช้เป็นแนวทางกำหนดกรอบกลยุทธ์ในการปฏิบัติเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กรในแต่ละขั้นตอน โดยมีหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องทำหน้าที่ดูแล ให้คำปรึกษา และสนับสนุนการดำเนินงานดังกล่าว ทั้งในด้านองค์ความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการสนับสนุนทุนการวิจัยและทุนการศึกษา เป็นต้น

2.3 ด้านการสรรหาคัดเลือก ผลจากการศึกษาพบว่า ศูนย์หัวใจเซฟฮาร์ท การแพทย์ กรู๊ปส์ มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาคัดเลือกบุคลากรขององค์กร โดยยึดโยงกับนโยบายและภารกิจของภาครัฐที่มอบให้ศูนย์ฯ ได้ดำเนินการ ดังนั้นศูนย์ฯ ได้ร่วมมือ



กับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง และสถาบันการศึกษาของภาครัฐ สรรหาและเลือกสรรบุคคลผู้มีความสามารถสูงและความพร้อมทางจิตใจในการให้บริการด้านสุขภาพเข้ามาเป็นหนึ่งในพื้นที่เพื่อสำคัญช่วยขับเคลื่อนภารกิจขององค์การและภาครัฐ กิจกรรมที่ดำเนินการคือ การร่วมประชาสัมพันธ์กับสถาบันการศึกษาต่าง ๆ โดยขั้นตอนและกระบวนการคัดเลือกบุคลากรที่ตั้งแต่นั้นน้ำถึงปลายน้ำจะให้ความสำคัญกับความโปร่งใส และยุติธรรม

2.4 ด้านการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพตนเอง ผลจากการศึกษาพบว่า ศูนย์หัวใจเซฟฮาร์ท การแพทย์ กรุปส์ ได้ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องหลายภาคส่วนดำเนินการจัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์เฉพาะทาง และสาขาวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง การดูแลรักษาผู้ป่วยโรคหัวใจ ขณะที่บุคลากรที่เกี่ยวข้องในด้านอื่น ๆ จัดอบรมในด้านความรู้ ทักษะ และเทคโนโลยีที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กิจกรรมการเสวนา การศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มงาน การสร้างเครือข่าย การเรียนรู้ร่วมกัน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการประชุมทางวิชาการต่าง ๆ ซึ่งกิจกรรมและการดำเนินงานร่วมกันทั้งหมดนี้ เพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพให้ทุกตำแหน่งงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมในการดูแลสุขภาพของประชาชนเป็นสำคัญ

2.5 ด้านความมีคุณธรรมจริยธรรม ผลจากการศึกษาพบว่า ศูนย์หัวใจเซฟฮาร์ท การแพทย์ กรุปส์ ได้ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง จัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของศูนย์ฯ ในเรื่องความมีคุณธรรมจริยธรรม จากวิทยากรที่เป็นบุคลากรของรัฐ หรือบุคคลที่ภาครัฐจัดหามาให้ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิและมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน รวมถึงการนำบุคลากรทางศาสนา หรือบุคลากรทางสงฆ์มาให้ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และการจัดการศึกษาดูงานนอกสถานที่ โดยเน้นไปยังหน่วยงานภาครัฐที่มีการบริหารจัดการที่ดี มุ่งเน้นเรื่องคุณธรรมจริยธรรมเป็นหลัก เพื่อให้บุคลากรของศูนย์ฯ ได้เพิ่มพูนความรู้เรื่องดังกล่าว อันจะส่งผลให้บุคลากรของศูนย์ฯ มีคุณธรรม จริยธรรม และเจตคติอันดีต่อผู้ป่วย ญาติ ผู้ร่วมงาน และเพื่อนร่วมวิชาชีพ มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม เป็นการสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาในการให้บริการด้านสุขภาพขององค์การที่ได้ชื่อว่าเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ให้กับภาครัฐ

2.6 ด้านการติดตามและการประเมินผล ผลจากการศึกษาพบว่า ศูนย์หัวใจเซฟฮาร์ท การแพทย์ กรุปส์ ได้ร่วมหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องจัดทำบันทึกข้อตกลงร่วมกันในการประเมินผลและติดตามผลการดำเนินงานของศูนย์ฯ เพื่อติดตามและกำกับดูแลประสิทธิภาพการดำเนินงานของศูนย์หัวใจเซฟฮาร์ท การแพทย์ กรุปส์ โดยได้มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลฯ ในหัวข้อสำคัญ เช่น การบริหารจัดการองค์การ บทบาทของผู้บริหาร และคณะกรรมการ การบริหารความเสี่ยง การควบคุมและตรวจสอบภายใน การบริหารจัดการสารสนเทศ และการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งภาครัฐจะกำหนดตัวแปรซึ่งครอบคลุมด้าน



สำคัญทุกด้าน ที่รัฐต้องการจากศูนย์ฯ เพื่อผลักดันให้เกิดการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการขององค์การในด้านต่าง ๆ ให้ได้มาตรฐาน และเป็นไปในทิศทางที่ภาครัฐคาดหวังไว้

3. แนวทางความร่วมมือภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อการรักษาโรคหัวใจของศูนย์หัวใจเซฟฮาร์ท การแพทย์ กรุปส์ ผลจากการศึกษาพบว่า ภาครัฐต้องมีการส่งเสริมให้บุคลากรของศูนย์หัวใจเซฟฮาร์ท การแพทย์ กรุปส์ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นตัวแทนจากภาครัฐในการรักษาโรคหัวใจ ให้มีทักษะและความสามารถเพิ่ม โดยการช่วยสนับสนุนการฝึกอบรม ทั้งในด้านผู้เชี่ยวชาญ หลักสูตร เทคโนโลยี และสถานที่ในการฝึกอบรม ฯลฯ เพื่อให้บุคลากรของศูนย์ฯ สามารถปฏิบัติงานรับใช้ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงร่วมกันลงทุนผลิตบุคลากรทางการแพทย์ ให้สอดคล้องกับปริมาณงานในการรักษาดูแลประชาชน ตลอดจนการร่วมลงทุนพัฒนาและเชื่อมโยงระบบข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศด้านสุขภาพให้ทันสมัย มีมาตรฐาน สามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันได้อย่างคุ้มค่า

อภิปรายผล

1. ปัญหาและอุปสรรคความร่วมมือภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อ การรักษาโรคหัวใจของศูนย์หัวใจเซฟฮาร์ท การแพทย์ กรุปส์ ยังขาดความชัดเจนในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และยุทธศาสตร์การพัฒนาทุนมนุษย์ที่เป็นรูปธรรมร่วมกัน รวมทั้งการสนับสนุนจากภาครัฐในการฝึกอบรมบุคลากรยังไม่ครอบคลุมเท่าที่ควร ผู้บริหารระดับสูงยังไม่เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ร่วมกันเท่าที่ควร และการประสานงานกันระหว่างกันหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องและศูนย์หัวใจเซฟฮาร์ท การแพทย์ กรุปส์ เพื่อดำเนินการพัฒนาทุนมนุษย์ ยังมีความบกพร่องในการสื่อสาร ดังแนวคิดของ Dimack, M. E. & Dimock, G.O. เสนอว่า การบริหารสาธารณะเป็นการทำเป้าหมายทางการเมืองที่กำหนดไว้ได้สำเร็จซึ่งเกี่ยวข้องกับนโยบายจะต้องมีลักษณะปฏิบัติอย่างเพียงพอที่จะแก้ไขปัญหาและรักษาไว้ซึ่งเป้าหมายทางสังคมและจะต้องมีลักษณะของการค้นหาและมีความคิดสร้างสรรค์ในการที่จะแสวงหาวิธีการที่ดีกว่า โดยมีรากฐานอยู่บนความเข้าใจอย่างกว้างขวางว่าอะไรบ้างที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับกิจกรรมกลุ่มที่มีประสิทธิผล (Dimack, M. E. & Dimock, G.O., 1969) นอกจากนี้ยังมีการศึกษาเรื่องบทเรียนความเป็นไปได้การให้เอกชนร่วมลงทุนด้านสุขภาพของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภายในที่เป็นจุดแข็ง ได้แก่ นโยบายการร่วมทุนระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน (Public Private Partnerships - PPPs) ของกระทรวงสาธารณสุข กระบวนการและขั้นตอน ทีมผู้เชี่ยวชาญที่สนับสนุนเชิงวิชาการและความตั้งใจของทีมผู้ปฏิบัติ สำหรับจุดอ่อนได้แก่ การวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของโครงการ การประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญ ความรู้ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับแนวคิดและกระบวนการของ PPPs ข้อสรุปบทเรียนความเป็นไปได้ในการให้เอกชนร่วมลงทุนด้านสุขภาพของประเทศไทยพบว่า ปัจจัยความสำเร็จคือ



ความชัดเจนและต่อเนื่องของนโยบายภาครัฐ ประกาศแนวทางปฏิบัติและแผนยุทธศาสตร์การให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ พ.ศ.2560-2564 นโยบายและแนวทางปฏิบัติสำหรับการดำเนินโครงการให้เอกชนร่วมลงทุนฯ ของกระทรวงสาธารณสุข ผู้บริหารมีนโยบายชัดเจน ส่งเสริม สนับสนุน ผลักดันให้เกิดโครงการร่วมลงทุนฯ ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ฯ รวมถึงการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวงฯ จากการศึกษาพบว่าความร่วมมือภาครัฐและเอกชนยังไม่ค่อยมีความคืบหน้า (พรทิพย์ ศิริภานุมาศ และคณะ, 2562)

2. ความร่วมมือภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อการรักษาโรคหัวใจของศูนย์หัวใจเซฟฮาร์ท การแพทย์ กรุปส์ **ด้านการวางแผนอัตรากำลัง** ปัจจุบันศูนย์หัวใจเซฟฮาร์ท การแพทย์ กรุปส์ มีความต้องการบุคลากรที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับจำนวนผู้ป่วย ดังนั้นจึงร่วมกันกับภาครัฐซึ่งเป็นผู้ว่าจ้าง กำหนดแนวทางร่วมกันในการวางแผนอัตรากำลังให้มีความเหมาะสม ซึ่งในความร่วมมือที่จัดทำนี้ เป็นการจัดสรรทุนการศึกษาให้กับนิสิตนักศึกษา โดยได้ร่วมกันกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือก การดำเนินงาน และการติดตามและประเมินผลตามที่ วิทยาลัย จิตต์ชุ่ม ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทุนมนุษย์ในธุรกิจโลจิสติกส์ระหว่างประเทศผ่านองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ในธุรกิจโลจิสติกส์ระหว่างประเทศผ่านองค์ความรู้ ทักษะ และ ทัศนคติ อันได้แก่ ปัจจัยด้านความรู้ ปัจจัยด้านทักษะ และปัจจัยด้านทัศนคติ ซึ่งเป็นไปในทิศทาง เดียวกันกับการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารในธุรกิจนี้ โดยฝ่ายบริหารได้รับทราบ และให้ความสำคัญในการวางแผนเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ในธุรกิจโลจิสติกส์ เพื่อสนองตอบวัตถุประสงค์ของบริษัทและ ความคาดหวังของพนักงานในเรื่องหลักอยู่แล้ว เนื่องจากแนวโน้มและทิศทางของการตลาดและ อุตสาหกรรมนี้ รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลทำให้ฝ่ายบริหารต้องปรับนโยบายการพัฒนาทุนมนุษย์ให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอยู่เสมอ (กัญญา จิตต์ชุ่ม และคณะ, 2564) **การกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน** ภาครัฐมีการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานสุขภาพภาคประชาชน ไว้เป็นแนวทางในการดำเนินการด้านสุขภาพ ซึ่งศูนย์หัวใจเซฟฮาร์ท การแพทย์ กรุปส์ ได้นำนโยบายและยุทธศาสตร์ดังกล่าว ใช้เป็นแนวทางกำหนดกรอบกลยุทธ์ในการปฏิบัติเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กรในแต่ละขั้นตอน โดยมีหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องทำหน้าที่ดูแล ให้คำปรึกษา และสนับสนุนการดำเนินงานดังกล่าว ดังการศึกษาเรื่องการพัฒนาแนวทางและรูปแบบความร่วมมือที่เหมาะสม ระหว่าง ภาคชุมชน ภาครัฐ และภาคเอกชน ในการบริหารจัดการและการดูแลสุขภาพระดับปฐมภูมิ ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการในการพัฒนาความร่วมมือระหว่าง ภาครัฐ ภาคชุมชนและภาคเอกชนในการบริหารจัดการและการดูแลสุขภาพระดับปฐมภูมิ ได้แก่ 1) การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนร่วม 2) การสร้างความรู้สึกไว้นั่นเชื่อใจและความรู้สึกปลอดภัยในการทำงานระหว่างกัน 3) มีการสื่อสารข้อมูลความรู้ที่ต่อเนื่อง 4) การเสริมพลังซึ่งกันและกัน 5) การขยาย

เครือข่าย 6) การบริหารจัดการความร่วมมือผ่านระเบียบกฎเกณฑ์และคณะกรรมการความร่วมมือในพื้นที่กลุ่มตัวอย่าง ข้อเสนอแนะในการพัฒนาความร่วมมือที่เหมาะสม ระหว่าง ภาคชุมชน ภาครัฐ และภาคเอกชน ในการบริหารจัดการและการดูแลสุขภาพพระดื่บปฐมภูมิ ได้แก่ 1) การผนวกความร่วมมือฯ ระหว่างเครือข่ายในระบบสุขภาพพระดื่บอำเภอยะทำให้เกิดประโยชน์ต่อการดูแลสุขภาพพระดื่บปฐมภูมิ ในแง่ของการบริหารจัดการกำลังคน งบประมาณ และทรัพยากรอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น 2) ผู้มีส่วนร่วมและเจ้าหน้าที่จากภาคส่วนต่างๆ ควรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และเจตคติทางบวกต่อความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่างๆ ในการบริหารจัดการและการดูแลสุขภาพพระดื่บปฐมภูมิ (วนิษา ชื่นกองแก้ว และคณะ, 2565) **ด้านการสรรหาคัดเลือก** มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาคัดเลือกบุคลากรขององค์การ โดยยึดโยงกับนโยบายและภารกิจของภาครัฐที่มอบให้ศูนย์ฯ ดำเนินการ ดังนั้นศูนย์ฯ ได้ร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง และสถาบันการศึกษาของภาครัฐ สรรหาและเลือกสรรบุคคลผู้มีความสามารถสูงและความพร้อมทางจิตใจในการให้บริการด้านสุขภาพเข้ามาเป็นหนึ่งในพื้นที่เพื่อสำคัญช่วยขับเคลื่อนภารกิจขององค์การและภาครัฐ สอดคล้องกับแนวคิดของ Ciisio, Wayne F. เสนอว่า การสรรหา เป็นกระบวนการค้นหาและชักจูงให้บุคคลที่มีคุณสมบัติตามต้องการมาสมัครทำงาน เพื่อองค์การจะได้ทำการคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมที่สุดเข้าทำงานต่อไป การสรรหาสามารถทำได้ทั้งจากแหล่งภายในองค์การเอง และการคัดเลือก เป็นการกลั่นกรองผู้สมัครงาน เพื่อให้ได้คนที่เหมาะสมที่สุดสำหรับตำแหน่งงานว่างที่เป็ดรับ ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องจากการสรรหาได้ผู้มาสมัครงานในจำนวนที่พึงพอใจแล้ว กระบวนการคัดเลือกที่ดีจะทำให้ได้คนที่เหมาะสมกับงานที่ต้องการ หรือ Put the Right Man on The Right Job นั้นเอง (Ciisio, Wayne F., 2003) **ด้านการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพตนเอง** ศูนย์หัวใจเซฟฮาร์ท การแพทย์ กรุ๊ปส์ ได้ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องหลายภาคส่วน ดำเนินการจัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์เฉพาะทางขณะที่บุคลากรที่เกี่ยวข้องในด้านอื่น ๆ จัดอบรมในด้านความรู้ ทักษะ และเทคโนโลยีที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมอื่น ได้แก่ กิจกรรมการเสวนา การศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มงาน และการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพให้ทุกตำแหน่งงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมในการดูแลสุขภาพของประชาชนเป็นสำคัญ ดังแนวคิดของ Carrell, Ebert, and Hatfield เสนอว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการปฏิบัติอย่างมีแผนขององค์การที่จะปรับปรุงความรู้ ทักษะและความสามารถของพนักงาน หรือเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรขององค์การให้มีประสิทธิภาพและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ทำให้บุคลากรและองค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ (Carrell, Ebert, and Hatfield., 2000) **ด้านความมีคุณธรรมจริยธรรม** ศูนย์หัวใจเซฟฮาร์ท การแพทย์ กรุ๊ปส์



ได้ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง จัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของศูนย์ฯ ในเรื่องความมีคุณธรรมจริยธรรม จากวิทยากรที่เป็นบุคลากรของรัฐ หรือบุคคลที่ภาครัฐจัดหามาให้ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิและมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน รวมถึงการนำบุคลากรทางศาสนา หรือบุคลากรทางสงฆ์มาให้คำแนะนำเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้บุคลากรของศูนย์ฯ ได้เพิ่มพูนความรู้เรื่องดังกล่าว อันจะส่งผลให้บุคลากรของศูนย์ฯ มีคุณธรรม จริยธรรม และเจตคติอันดี ดังการศึกษาเรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวทางรัฐประศาสนศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวทางรัฐประศาสนศาสตร์มีความสัมพันธ์กับแนวคิดในกลุ่มมนุษย์สัมพันธ์และมนุษยนิยมองค์การ โดยเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ที่เป็นปัจจัยภายในบุคคลที่ส่งผลต่อปัจจัยภายนอกองค์การ จากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีทางรัฐประศาสนศาสตร์ที่ศึกษาเรื่องพฤติกรรมของมนุษย์พบว่า แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวทางรัฐประศาสนศาสตร์ควรมีองค์ประกอบคือ 1) สร้างบรรยากาศในองค์การให้มีการถ่ายโอนการเรียนรู้ 2) ใช้วิธีการเสริมแรงทางบวกและ 3) องค์การควรให้ความสำคัญกับการอบรมหรือการโค้ช (Coaching) นอกจากนี้การดึงศักยภาพที่เป็นจุดแข็งของทุนมนุษย์มาพัฒนา โดยไม่จำกัดขอบเขตแห่งความสามารถของบุคลากร จะช่วยให้บุคลากรที่อยู่ภายในองค์การนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์การของตนและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและเพิ่มการคงอยู่ภายในองค์การมากขึ้น (พฤทธิพงศ์ จักกะพาก, 2564) **ด้านการติดตามและการประเมินผล** ศูนย์หัวใจเซฟฮาร์ท การแพทย์ กรุปส์ ได้ร่วมหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องจัดทำบันทึกข้อตกลงร่วมกันในการประเมินผลและติดตามผลการดำเนินงานของศูนย์ฯ เพื่อติดตามและกำกับดูแลประสิทธิภาพการดำเนินงานของศูนย์หัวใจเซฟฮาร์ท การแพทย์ กรุปส์ โดยได้มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลฯ ซึ่งภาครัฐจะกำหนดตัวแปรซึ่งครอบคลุมด้านสำคัญทุกด้าน ที่รัฐต้องการจากศูนย์ฯ เพื่อผลักดันให้เกิดการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการขององค์การในด้านต่าง ๆ ให้ได้มาตรฐาน และเป็นไปในทิศทางที่ภาครัฐคาดหวังไว้ ตามแนวคิดของ Hyun, H. S. เสนอว่า การจัดการทุนมนุษย์มีความสำคัญกับการบริหารองค์การ ทำให้เกิดการประเมินผลงานของบุคลากรที่เหมาะสมและสนับสนุนคนทำงานดี การจัดการทุนมนุษย์ที่มีการกำหนดกระบวนการประเมินผลงานของบุคลากรที่ดีและเป็นธรรม จะส่งผลให้มีการให้รางวัล การเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานดี และการลงโทษผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ดีและก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์การ อันเป็นการสร้างแรงจูงใจบุคลากรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Hyun, H. S., 2010)

3. แนวทางความร่วมมือภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อ การรักษาโรคหัวใจของศูนย์หัวใจเซฟฮาร์ท การแพทย์ กรุปส์ ภาครัฐต้องมีการส่งเสริมให้บุคลากรของศูนย์หัวใจเซฟฮาร์ท การแพทย์ กรุปส์ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นตัวแทนจากภาครัฐในการรักษาโรคหัวใจ ให้มีทักษะและความสามารถเพิ่ม โดยการช่วยสนับสนุนการฝึกอบรม ทั้งในด้าน



ผู้เชี่ยวชาญ หลักสูตร เทคโนโลยี และสถานที่ในการฝึกอบรม ฯลฯ เพื่อให้บุคลากรของศูนย์ฯ สามารถปฏิบัติงานรับใช้ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงร่วมกันลงทุนผลิตบุคลากรทางการแพทย์ ให้สอดคล้องกับปริมาณงานในการรักษาดูแลประชาชน ตลอดจนการร่วมลงทุนพัฒนาและเชื่อมโยงระบบข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศด้านสุขภาพให้ทันสมัย มีมาตรฐานสามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันได้อย่างคุ้มค่า สอดคล้องกับแนวคิดของ แผนยุทธศาสตร์การให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ โครงการภายใต้กิจการในแผนยุทธศาสตร์ ข้อที่ 2.9 คือ กิจการพัฒนาคูโครงสร้างพื้นฐานด้านสาธารณสุข ประกอบด้วย การดำเนินการกิจการพัฒนาด้านยาและครุภัณฑ์การแพทย์ อุปกรณ์การตรวจทางรังสีวินิจฉัยด้วยเทคโนโลยีขั้นสูง (สำนักงานปลัดกระทรวง) อุปกรณ์สำหรับศูนย์ไตเทียม (สำนักงานปลัดกระทรวง) อุปกรณ์การตรวจทางห้องปฏิบัติการ (สำนักงานปลัดกระทรวง) กิจการพัฒนาคูโครงสร้างพื้นฐานด้านสาธารณสุข หอผู้ป่วยพิเศษและอาคารจอดรถ (สำนักงานปลัดกระทรวง) ศูนย์การแพทย์เฉพาะทาง (กรมการแพทย์) ศูนย์กักแยกโรค (กรมควบคุมโรค) ศูนย์การแพทย์ระดับตติยภูมิ (สำนักงานปลัดกระทรวง) ระบบการดูแลผู้ป่วยระยะยาวระบบกักจัดขยะและน้ำเสีย (คณะกรรมการนโยบายการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ, 2558) นอกจากนี้ยังมี การศึกษาเรื่องการบริหารจัดการทุนมนุษย์ในองค์การด้านโทรคมนาคม: ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างวิสาหกิจภาครัฐและธุรกิจภาคเอกชน ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะโดยรวมของการบริหารจัดการทุนมนุษย์ขององค์การวิสาหกิจภาครัฐและธุรกิจภาคเอกชนด้านโทรคมนาคม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานทั้งสององค์การอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านทักษะ ความสามารถในการทำงานของพนักงาน ด้านความรู้ในงานที่ทำและด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (จิรภาวดี โสภณ, 2563)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ความร่วมมือภาครัฐและเอกชน ในการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อการรักษาโรคหัวใจของ ศูนย์หัวใจเซฟฮาร์ท การแพทย์ กรู๊ปส์ เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า 1) ปัญหาและอุปสรรคความร่วมมือภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อการรักษาโรคหัวใจ ภาครัฐและศูนย์หัวใจเซฟฮาร์ท การแพทย์ กรู๊ปส์ ยังขาดความชัดเจนในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และยุทธศาสตร์การพัฒนาทุนมนุษย์ที่เป็นรูปธรรมร่วมกัน การสนับสนุนจากภาครัฐในการฝึกอบรมบุคลากรยังไม่ครอบคลุมเท่าที่ควร และยังไม่เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ร่วมกันเท่าที่ควร โดยเฉพาะความสำคัญด้านวิชาชีพ และการประสานงานกันระหว่างกันหน่วยงาน ภาครัฐที่เกี่ยวข้องและศูนย์หัวใจเซฟฮาร์ท การแพทย์ กรู๊ปส์ 2) ความร่วมมือภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อการรักษาโรคหัวใจ พบว่า ปรากฏ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน



อัตรากำลัง ด้านการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหาคัดเลือก ด้านการส่งเสริม การพัฒนาศักยภาพตนเอง ด้านความมีคุณธรรมจริยธรรม และด้านการติดตามและการ ประเมินผล 3) แนวทางความร่วมมือภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อการรักษา โรคหัวใจ ภาครัฐต้องมีการส่งเสริมให้บุคลากรของศูนย์หัวใจเซฟฮาร์ท การแพทย์ กรุปส์ ซึ่ง ปฏิบัติหน้าที่เป็นตัวแทนจากภาครัฐในการรักษาโรคหัวใจ ให้มีทักษะและความสามารถเพิ่ม โดยการช่วยสนับสนุนการฝึกอบรม ทั้งในด้านผู้เชี่ยวชาญ หลักสูตร เทคโนโลยี และสถานที่ใน การฝึกอบรม ฯลฯ เพื่อให้บุคลากรของศูนย์ฯ สามารถปฏิบัติงานรับใช้ประชาชนได้อย่างมี ประสิทธิภาพโดยมีข้อเสนอแนะดังนี้ 1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ภาครัฐควรมีนโยบายส่งเสริม ให้ภาคเอกชนเข้าร่วมดำเนินการในกิจการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านสาธารณสุขให้มากขึ้น เพื่อให้การบริการด้านสุขภาพเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน 2) ข้อเสนอแนะเชิง ปฏิบัติ ภาครัฐและศูนย์หัวใจเซฟฮาร์ท การแพทย์กรุปส์ ควรมุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายความ ร่วมมือ เพื่อการจัดการเรียนรู้ และการแลกเปลี่ยนถ่ายโอนความรู้ระหว่างกัน 3) ข้อเสนอแนะ ในการศึกษาครั้งต่อไป ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพความร่วมมือภาครัฐและเอกชน ในการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อการรักษาโรคหัวใจของศูนย์หัวใจเซฟฮาร์ท การแพทย์กรุปส์

เอกสารอ้างอิง

- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2564). สังคมผู้สูงอายุในปัจจุบันและเศรษฐกิจในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: กรมกิจการผู้สูงอายุ.
- กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. (2563). ระบบบริการสุขภาพ. นนทบุรี: กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ.
- กัญญา จิตต์ชุ่ม และคณะ. (2564). การพัฒนาทุนมนุษย์ในธุรกิจโลจิสติกส์ระหว่างประเทศผ่าน องค์ความรู้ ทักษะและทัศนคติในประเทศไทย. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 7(2), 366-380.
- คณะกรรมการนโยบายการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ. (2558). แผนยุทธศาสตร์การ ให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ พ.ศ. 2558 – 2562. เรียกใช้เมื่อ 24 มิถุนายน 2564 จาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2558/E/145/7.PDF>
- จิราภาวดี ไสภณ. (2563). การบริหารจัดการทุนมนุษย์ในองค์การด้านโทรคมนาคม: ศึกษา เปรียบเทียบระหว่างวิสาหกิจภาครัฐและธุรกิจภาคเอกชน. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 5(1), 95-107.
- บริษัท เซฟฮาร์ท การแพทย์ กรุปส์ จำกัด. (2559). ประวัติความเป็นมา. นนทบุรี: บริษัท เซฟ ฮาร์ท การแพทย์ กรุปส์ จำกัด.

- พรทิพย์ ศิริภานุมาศ และคณะ. (2562). บทเรียนความเป็นไปได้การให้เอกชนร่วมลงทุนด้านสุขภาพของประเทศไทย. วารสารสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 ขอนแก่น, 26(1), 109-119.
- พฤทธิพงศ์ จักกะพาก. (2564). การพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวทางรัฐประศาสนศาสตร์. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ Journal of MCU Social Science Review, 10(2), 354-363.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. (2560). บทที่ 4 การบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์การภาครัฐ. เรียกใช้เมื่อ 25 มิถุนายน 2564 จาก <http://dspace.bru.ac.th/xmlui/bitstream/handle>
- วนิดา ชื่นกองแก้ว และคณะ. (2565). การพัฒนาแนวทางและรูปแบบความร่วมมือที่เหมาะสมระหว่าง ภาคชุมชน ภาครัฐ และภาคเอกชน ในการบริหารจัดการและการดูแลสุขภาพระดับปฐมภูมิ. นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- วิชัย เหล็กดี. (2562). คุณภาพการให้บริการของบุคลากรทางการแพทย์ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการโรงพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Carrell, Ebert, and Hatfield. (2000). Human Resource Management in South Africa. Thomson, Pat Bond. London.
- Ciisio, Wayne F. (2003). Managing Human Resources: Productivity, Quality of Worklife, Profit. Boston: McGraw-Hill.
- Dimack, M. E. & Dimock, G.O. (1969). Public Administration. (4th ed.). New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Hyun, H. S. (2010). Human Capital Development. ADB Economic Working Paper Series No.225. Manila: Asian Development Bank.
- Miles, M. B. & Huberman, A. M. (1987). Qualitative Data Analysis: A Sourcebook of New Methods. Beverly Hills, CA: Sage.