

อิทธิพลของการจัดการในองค์การมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL MANAGEMENT ON THE PERFORMANCE EFFECTIVENESS OF STAFF AT BANGPA-IN HOSPITAL

อธิพัฒน์ เดชขุนทด¹

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร และศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านการจัดการในองค์การแต่ละด้าน ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของโรงพยาบาลบางปะอิน มีจำนวน 137 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สมการถดถอยเชิงพหุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ด้านการบรรลุเป้าหมาย มีปัจจัยด้านการจัดการในองค์การ ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์การ โครงสร้างขององค์การ รูปแบบการบริหารองค์การ ระบบขององค์การและทักษะของผู้ปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอินด้านการบรรลุเป้าหมาย

ด้านความสามารถในการปรับตัว มีปัจจัยด้านการจัดการในองค์การ ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์การ รูปแบบการบริหารองค์การ ระบบขององค์การ และค่านิยมร่วมขององค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอินด้านความสามารถในการปรับตัว

ด้านความพอใจในการทำงาน มีปัจจัยด้านการจัดการในองค์การ ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์การ และโครงสร้างขององค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอินด้านความพอใจในการทำงาน

ด้านการคงสภาพความสมบูรณ์ระบบค่านิยม มีปัจจัยด้านการจัดการในองค์การ ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์การ โครงสร้างขององค์การ ระบบขององค์การและทักษะขององค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน ด้านการคงสภาพสมบูรณ์ระบบค่านิยม

ประสิทธิผลโดยรวม มีปัจจัยด้านการจัดการในองค์การ ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์การ รูปแบบการบริหารขององค์การ ระบบขององค์การ และทักษะขององค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอินโดยรวม

คำสำคัญ: การจัดการในองค์การ ประสิทธิภาพขององค์การ บุคลากรของโรงพยาบาล

¹ นักศึกษาลัทธิบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

This research aimed at studying the performance levels and examining the influence of the organizational management factor on the performance effectiveness of staff. Samples size was 137 staffs of Bangpa-in Hospital. Data was collected through questionnaires. Multiple regression analysis was contributed to analyze the hypothesis testing with statistical significance of 0.05 level. The results were as follows: Organizational management factors in categories of organizational strategy, organizational structure, organizational management style, organizational system and practitioner skill affected the performance effectiveness of the staff in the aspects of performance achievement.

Organizational management factors in categories of organizational strategy, organizational management style, organizational system, and organizational shared values affected the performance effectiveness of the staff in the aspect of ability to adapt.

Organizational management factors in categories of organizational strategy and organizational structure affected the performance effectiveness of the staff in the aspect of work satisfaction.

Organizational management factors in categories of organizational strategy, organizational structure, organizational system and organizational skills affected the performance effectiveness of the staff in the value retention.

Organizational management factors in categories of organizational strategy, organizational management style, organizational system, and organizational skills affected the performance effectiveness of the staff.

Keywords: Organizational Management, Organizational Effectiveness, Staff in Organization

บทนำ

แผนพัฒนาสาธารณสุขของประเทศไทย กำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาระบบบริการสาธารณสุข ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การอนามัยโลก (WHO) ที่ได้กำหนดนโยบายในปี พ.ศ.2553 ว่าให้ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้าในปี พ.ศ.2558 และให้รัฐบาลนานาชาติประเทศนำไปปฏิบัติในปี พ.ศ.2554 และได้ประกาศนโยบาย “การสาธารณสุขมูลฐาน” ซึ่งหมายถึง การให้บริการสาธารณสุขที่จำเป็น ที่ทุกคนและครอบครัวในชุมชนนั้นมีโอกาสได้รับอย่างทั่วถึง ด้วยวิธีการที่ทุกคนยอมรับและด้วยความร่วมมืออย่างดีจากชุมชน ในราคาที่เหมาะสมที่ประเทศชาติสามารถจัดหาหรือดำเนินการได้ เพื่อส่งเสริมสุขภาพ การป้องกัน การควบคุม การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพให้สอดคล้องกับปัญหานั้นๆ และสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจรวมทั้งค่านิยมของประเทศ ซึ่งในระดับอำเภอมีโรงพยาบาลชุมชน ระดับจังหวัดมีโรงพยาบาลประจำจังหวัดและระดับเขตมีโรงพยาบาลศูนย์ สอดคล้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2558)

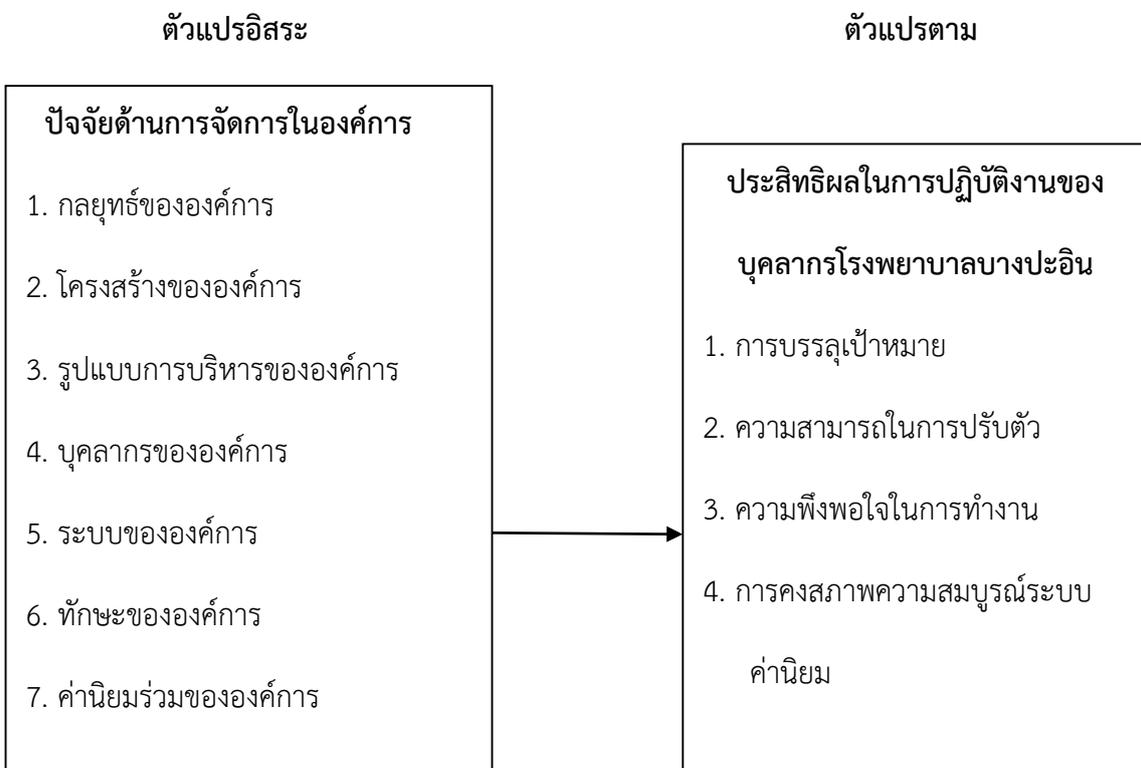
การพัฒนาสุขภาพของประชาชน ถือเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า และมั่นคง โดยรัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญของการดูแลสุขภาพ จึงเน้นการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกัน มากกว่าการรักษา แต่ในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง การรักษาพยาบาลยังเป็นส่วนที่สำคัญ เนื่องจากผู้ป่วยที่เพิ่มขึ้น ซึ่งอาจมาจากการเพิ่มของประชากร การขยายตัวของชุมชนเมือง ปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ ซึ่งบั่นทอนสุขภาพ

กายและสภาพจิตใจของประชาชน ทำให้ความต้องการในการใช้บริการด้านสาธารณสุขเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะสถานพยาบาลของรัฐ ซึ่งมีปัญหาเกี่ยวกับการจัดการ ทำให้ผู้มารับบริการได้รับบริการที่ไม่ทั่วถึง และประทับใจ

การจัดการองค์การถือเป็นที่รวมของคนและเป็นที่รวมของงานต่างๆ เพื่อให้บุคลากรขององค์การปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ จึงจำเป็นต้องจัดแบ่งหน้าที่การทำงานกันทำ และมอบอำนาจให้รับผิดชอบตามความสามารถและความถนัด โดยโรงพยาบาลถือเป็นองค์การขนาดใหญ่และมีคนมากตลอดจนงานที่ต้องทำมีมาก จึงจำเป็นต้องจัดหมวดหมู่ของงาน ที่เป็นอย่างเดียวกันหรือมีลักษณะใกล้เคียงกันมารวมเข้าด้วยกันเรียกว่า ฝ่ายหรือแผนกงาน แล้วจัดให้คนที่มีความสามารถในงานนั้นๆ มาปฏิบัติงานรวมกันในแผนกนั้น รวมถึงดำเนินงานตามกลยุทธ์องค์การให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และมีทิศทางการดำเนินงานไปในทางเดียวกัน โดยการใช้กลยุทธ์เป็นเครื่องมือสนับสนุนการดำเนินงาน และการวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จ สอดคล้องกับสมยศ นาวิกาน (2543)

ปัจจุบันองค์การทุกองค์การจำเป็นต้องมีการตื่นตัวพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างรายได้เปรียบทางธุรกิจแข่งขัน องค์การของรัฐก็เช่นกัน การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยให้ความสำคัญกับต้นทุน ความรวดเร็วและคุณภาพ การใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้องเหมาะสม สามารถแข่งขันทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของการจัดการในองค์การที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน เพื่อประโยชน์ในการนำองค์การสู่ความอยู่รอดต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านการจัดการในองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมายของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน
2. ปัจจัยด้านการจัดการในองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการปรับตัวของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน
3. ปัจจัยด้านการจัดการในองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน
4. ปัจจัยด้านการจัดการในองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการคงสภาพความสมบูรณ์ระบบค่านิยมของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน
5. ปัจจัยด้านการจัดการในองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโดยรวมในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีของการจัดการในองค์การ

ชนกานต์ ชวະหา (2556) การบริหารจัดการองค์การ คือ กิจกรรมต่างๆที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมแรงร่วมใจกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกันโดยโดยใช้ทรัพยากรการบริหารอย่างประหยัดที่สุด

วีโรจน์ สารรัตน์ (2542) กล่าวว่า การจัดการองค์การ หมายถึง การออกแบบงานการจัดแผนกหรือฝ่ายต่างๆตลอดจนการจัดกลไกในการประสานงานให้เกิดประสิทธิผล

การจัดการในองค์การให้ประสบความสำเร็จไม่ได้เกิดขึ้นจากการจัดการที่ดีหรือเป็นไปได้อัตโนมัติ นักวิชาการหลายท่านก็มีสมมติฐานที่คิดว่าแนวคิดของตนเองมีความสมบูรณ์และสามารถนำไปใช้งานโดยไม่ต้องแก้ไข ความจริงกลยุทธ์ที่ดีสามารถล้มเหลวได้หลายปัจจัย สอดคล้องกับ Peter and Waterman (1982) กล่าวว่าร้อยละ 90 ของกลยุทธ์ที่ถูกกำหนดขึ้นอย่างดีแต่ประสบความสำเร็จล้มเหลว เนื่องจากการนำไปปฏิบัติไม่สมบูรณ์ ดังนั้นผู้ที่รับผิดชอบในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยหลายประการ เช่น การวางแผนการดำเนินงาน โดยที่ปัจจัยสำคัญในการนำไปปฏิบัติ ได้แก่ แบบจำลอง 7s ของ Mckinsey ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ชี้ให้เห็นถึงองค์การที่มีประสิทธิผลหรือประสบความสำเร็จในทางการบริหารดำเนินการ

แบบจำลอง 7S ของ Mckinsey framework อธิบายความสัมพันธ์ของปัจจัย ที่ช่วยให้้องค์การประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน โดยไม่ได้จัดลำดับความสำคัญของปัจจัยต่างๆ เนื่องจากปัจจัยแต่ละตัวจะมีบทบาทสำคัญแต่ละตัวแตกต่างกันไปในแต่ละองค์การ และแต่ละช่วงเวลา โดยแบบจำลองนี้มีส่วนประกอบ 7 ประการ ดังต่อไปนี้

กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง แนวทางการดำเนินงานขององค์การที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะในสถานการณ์ปัจจุบันที่กลยุทธ์จะมีความสำคัญ ต่อการดำเนินงานและความอยู่รอดของธุรกิจ เพราะธุรกิจไม่สามารถดำเนินงานแบบวันจ่อวัน โดยที่ไม่เข้าใจในความต้องการของตนเอง หรือไม่มีเป้าหมายที่แน่นอนและชัดเจน

โครงสร้าง (Structure) หมายถึง ส่วนประกอบที่แสดงความสัมพันธ์ของตำแหน่งงาน อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ขอบเขตการควบคุม และการรวมหรือกระจายอำนาจในการตัดสินใจภายในองค์การ โดยที่กลยุทธ์และโครงสร้างองค์การจะมีความสัมพันธ์ที่มีความใกล้ชิดและสอดคล้องกัน

ระบบ (System) หมายถึง ระเบียบวิธี กระบวนการ และขั้นตอนการดำเนินงาน ทั้งในลักษณะที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการขององค์การโดยที่ระบบจะแสดงถึงประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และการประสานงานภายในองค์การ ซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องและเป็นไปในทิศทางที่เกื้อหนุนกัน กับกลยุทธ์และโครงสร้างขององค์การ

รูปแบบการบริหาร (Style) หมายถึง ลักษณะของการจัดการและการบริหารงานของผู้บริหาร เช่น การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ และการเป็นผู้นำ เป็นต้น ตลอดจนลักษณะการดำเนินงานขององค์การ

บุคลากร (Staff) หมายถึง การดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะการจัดบุคคลให้เหมาะสมกับงานและการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับสมาชิก ซึ่งช่วยให้ธุรกิจสามารถสร้างความเหมาะสมของบุคคลกับปัจจัยอื่นขององค์การ ถ้าองค์การสามารถพัฒนาศักยภาพและความเต็มใจในการทำงานให้แก่บุคลากรแล้ว ทำให้เกิดประสิทธิผลที่ดี องค์การย่อมมีโอกาสประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน

ทักษะ (Skill) หมายถึง ความสามารถหรือความชำนาญเฉพาะขององค์การ เช่น การบริหารงาน การจัดการและการควบคุมทางการเงิน หรือการสร้างนวัตกรรม เป็นต้น

ค่านิยมร่วม (Shared value) หมายถึง เป้าหมายสูงสุด (Superordinate goal) ที่เป็นปรัชญา หรือความเชื่อพื้นฐานของสมาชิกในองค์การ โดยค่านิยมร่วมจะเป็นหลักพื้นฐานหรือเป็นจุดเริ่มต้นพื้นฐานของแต่ละระบบขององค์การ ปกติค่านิยมร่วมขององค์การจะไม่ถูกกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร แต่จะถูกพัฒนาถ่ายทอด และปลูกฝังอยู่ในหมู่สมาชิกขององค์การ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล

Hoy and Miskle (1991) เสนอการวัดประสิทธิผลจากหน้าที่หลัก 4 ประการ ประกอบด้วย

การบรรลุเป้าหมาย (Achievement) หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ และการจัดหาและการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งตัวบ่งชี้ที่ชัดเจน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์คุณภาพ การแสวงหาทรัพยากร และประสิทธิภาพ

การปรับตัว (Adaptation) หมายถึง การปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อสภาพการณ์ใหม่ ๆ ซึ่งตัวบ่งชี้ที่ชัดเจน ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว ความเจริญเติบโต และการพัฒนา

ความพึงพอใจในการทำงาน (Satisfaction at work) หมายถึง การแสดงความรู้สึกของผู้ทำงานที่แสดงออกในทางผลบวกที่มีต่อองค์การ บุคคลผู้ร่วมงานและงานที่ทำ ได้แก่ การแสดงความยินดี ซินชม การคิดสร้างสรรค์ การร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ การมีความสุขในการทำงาน

การคงสภาพความสมบูรณ์ระบบค่านิยม (Value retention) หมายถึง การสนใจ การมีความกระตือรือร้นที่จะรับรู้เรื่องหรือความรู้ต่าง ๆ ของสิ่งแวดล้อมรอบตัวได้อย่างหลากหลาย ความสนใจที่กว้างขวางย่อมเกิดจากประสบการณ์ที่หลากหลายของการทำงานนั้น ๆ ได้แก่ การสนใจที่จะหาแนวทางในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

วิธีดำเนินการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ ข้อมูลจากแบบสอบถาม ได้ทำการสอบถามกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน จำนวน 137 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือ และผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ส่วนการเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ ข้อมูลเอกสารวิชาการ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอินโดยเลือกจากบุคลากรทั้ง 6 สังกัดกลุ่มงาน กำหนด

ขนาดของตัวอย่างประชากรโดยวิธีการของ Yamane ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 จากประชากรทั้งสิ้น 209 คน จะได้ตัวอย่าง 137 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม 5 ระดับความคิดเห็น (Questionnaire) เพื่อวัดระดับทัศนคติของบุคลากรที่มีต่ออิทธิพลของการจัดการในองค์กร และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิดต่างๆ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ รวมทั้งกรอบแนวคิดที่กำหนด ขึ้นโดยการนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดสอบ (Pre-test) โดยทดสอบกับ กลุ่มที่ทำการศึกษ จำนวน 30 หน่วย จากนั้นจึงเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้ง 30 ชุดนั้น มาวิเคราะห์หาค่า ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ ครอนบาค ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.89 ในการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยจำนวนหน่วยตัวอย่างเป็นสัดส่วนกับจำนวนประชากร ใช้กลุ่มงานที่ บุคลากรสังกัดเป็นชั้นภูมิ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแต่ละระดับ(ชั้นภูมิ) โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลเริ่มจากการตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทุกฉบับทั้งหมด นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิง อนุมาน (Inferential statistic) เพื่อการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 81.8 อายุเฉลี่ย 31 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 62.8 ตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นข้าราชการ ร้อยละ 73.7 สังกัดกลุ่มงาน อยู่ในกลุ่มพยาบาล ร้อยละ 41.6 บุคลากรในองค์กรมีทัศนคติเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดการในองค์กร องค์กรและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 1 และตารางที่ 2

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรในการมีทัศนคติเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดการในองค์กร

ตัวแปร	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
กลยุทธ์ขององค์กร(X ₁)	4.30	.54	ดี
โครงสร้างขององค์กร (X ₂)	4.35	.542	ดี
รูปแบบการบริหารขององค์กร (X ₃)	4.28	.596	ดี
บุคลากรขององค์กร (X ₄)	4.26	.512	ดี
ระบบขององค์กร(X ₅)	4.29	.560	ดี
ทักษะขององค์กร (X ₆)	4.21	.503	ดี
ค่านิยมร่วมขององค์กร (X ₇)	4.18	.407	ดี

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรในการมีทัศนคติเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
การบรรลุเป้าหมาย(Y ₁)	4.18	.462	ดี
ความสามารถในการปรับตัว (Y ₂)	4.21	.583	ดี
ความพึงพอใจในการทำงาน(Y ₃)	4.18	.528	ดี
การคงสภาพความสมบูรณ์ระบบค่านิยม (Y ₄)	4.15	.477	ดี

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านการจัดการในองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมายของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยด้านการจัดการในองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมายของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง	t	Sig.
ค่าคงที่	1.270	3.637	.000*
กลยุทธ์ขององค์การ(X ₁)	.225	3.800	.000*
โครงสร้างขององค์การ (X ₂)	-.266	-3.955	.000*
รูปแบบการบริหารขององค์การ (X ₃)	.296	4.604	.000*
บุคลากรขององค์การ (X ₄)	-.130	-1.725	.087
ระบบขององค์การ(X ₅)	.206	2.602	.010*
ทักษะขององค์การ (X ₆)	.188	2.554	.012*
ค่านิยมร่วมขององค์การ (X ₇)	.169	1.738	.085
R=0.746 R ² = 0.557 SE = 0.25513 F =22.112 Sig. = 0.000			

*= P<0.05

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพบว่าตามสมการมีตัวแปรอิสระทั้งหมด 7 ตัว มีตัวแปรอิสระ 5 ตัว คือ กลยุทธ์ขององค์การ โครงสร้างขององค์การ รูปแบบการบริหารขององค์การ ระบบขององค์การ และ ทักษะขององค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน ด้านการบรรลุเป้าหมาย โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.746 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 74.6 ส่วนตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ บุคลากรขององค์การและค่านิยมร่วมขององค์การไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน ด้านการบรรลุเป้าหมาย และสามารถนำมาแทนค่าในสมการการพยากรณ์ได้ ดังต่อไปนี้

$$Y_1 = 1.270 + 0.225X_1 + (-0.266)X_2 + 0.296X_3 + (-0.130)X_4 + 0.206X_5 + 0.188X_6 + 0.169X_7$$

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการจัดการในองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการปรับตัวของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน

ตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยด้านการจัดการในองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการปรับตัวของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง	t	Sig.
ค่าคงที่	.331	.607	.545
กลยุทธ์ขององค์การ(X ₁)	.215	2.330	.021*
โครงสร้างขององค์การ(X ₂)	.102	.971	.333
รูปแบบการบริหารขององค์การ(X ₃)	.203	2.022	.045*
บุคลากรขององค์การ(X ₄)	.031	.261	.794
ระบบขององค์การ(X ₅)	.564	4.542	.000*
ทักษะขององค์การ(X ₆)	.095	.823	.412
ค่านิยมร่วมขององค์การ(X ₇)	-.312	-2.048	.043*

R=0.710 R² = 0.504 SE= 0.39912 F=17.825 Sig. = 0.000

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยตามสมการ มีตัวแปรอิสระทั้งหมด 7 ตัว มีตัวแปรอิสระ 4 ตัว คือ กลยุทธ์ขององค์การ รูปแบบการบริหารขององค์การ ระบบขององค์การ และค่านิยมร่วมขององค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน ด้านการปรับตัว โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.710 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ ร้อยละ 71 ส่วนตัวแปรอิสระ 3 ตัว คือ โครงสร้างขององค์การบุคลากรขององค์การ และทักษะขององค์การ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน ด้านการปรับตัวและสามารถนำมาแทนค่าในสมการการพยากรณ์ได้ ดังต่อไปนี้

$$Y_2 = 0.331 + 0.215X_1 + 0.102X_2 + 0.203X_3 + 0.031X_4 + 0.564 X_5 + 0.095X_6 + -0.312 X_7$$

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านการจัดการในองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน

ตารางที่ 5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยด้านการจัดการในองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง	t	Sig.
ค่าคงที่	.361	.702	.484
กลยุทธ์ขององค์การ(X ₁)	.225	2.582	.011*
โครงสร้างขององค์การ(X ₂)	.244	2.457	.015*
รูปแบบการบริหารขององค์การ(X ₃)	.157	1.655	.100
บุคลากรขององค์การ(X ₄)	.033	.301	.764
ระบบขององค์การ(X ₅)	-.002	-.020	.984
ทักษะขององค์การ(X ₆)	.156	1.433	.154
ค่านิยมร่วมขององค์การ(X ₇)	.083	.581	.562

R=0.616 R² = 0.380 SE= 0.37581 F=10.758 Sig. = 0.000

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยตามสมการมีตัวแปรอิสระทั้งหมด 7 ตัว มีตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ กลยุทธ์ขององค์กร และโครงสร้างขององค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.616 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ ร้อยละ 61.6 ส่วน ตัวแปรอิสระ 5 ตัว คือ รูปแบบการบริหารขององค์กร บุคลากรขององค์กร ระบบขององค์กร ทักษะขององค์กรและค่านิยมร่วมขององค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน ด้านความพึงพอใจในการทำงานและสามารถนำมาแทนค่าในสมการการพยากรณ์ได้ ดังต่อไปนี้

$$Y_3 = 0.361 + 0.225X_1 + 0.244 X_2 + 0.157 X_3 + 0.033 X_4 - 0.002 X_5 + 0.156 X_6 + 0.083 X_7$$

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านการจัดการในองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านการคงสภาพความสมบูรณ์ ระบบค่านิยมของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน

ตารางที่ 6 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยด้านการจัดการในองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการคงสภาพความสมบูรณ์ ระบบค่านิยมของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง	t	Sig.
ค่าคงที่	1.164	2.849	.005*
กลยุทธ์ขององค์กร(X_1)	.248	3.589	.000*
โครงสร้างขององค์กร(X_2)	.217	2.751	.007*
รูปแบบการบริหารขององค์กร(X_3)	-.090	-1.190	.236
บุคลากรขององค์กร(X_4)	-.141	-1.598	.113
ระบบขององค์กร(X_5)	.270	2.910	.004*
ทักษะขององค์กร(X_6)	.179	2.075	.040*
ค่านิยมร่วมขององค์กร(X_7)	.013	.118	.907
R=0.669 R ² = 0.448 SE= 0.29855 F=14.253 Sig. = 0.000			

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยตามสมการมีตัวแปรอิสระทั้งหมด 7 ตัว มีตัวแปรอิสระ 4 ตัว คือ กลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างขององค์กร ระบบขององค์กร และทักษะขององค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน ด้านการคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.669 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ ร้อยละ 66.9 ส่วน ตัวแปรอิสระ 3 ตัว คือ รูปแบบการบริหารขององค์กร บุคลากรขององค์กร และค่านิยมร่วมขององค์กรไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน ด้านการคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม และสามารถนำมาแทนค่าในสมการการพยากรณ์ได้ ดังต่อไปนี้

$$Y_4 = 1.164 + 0.248X_1 + 0.217 X_2 - 0.090 X_3 - 0.141 X_4 + 0.270 X_5 + 0.179 X_6 + 0.013 X_7$$

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยด้านการจัดการในองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโดยรวมในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน

ตารางที่ 7 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยด้านการจัดการในองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโดยรวมของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง	t	Sig.
ค่าคงที่	.782	2.649	.009
กลยุทธ์ขององค์การ(X ₁)	.228	4.570	.000*
โครงสร้างขององค์การ(X ₂)	.074	1.302	.195
รูปแบบการบริหารขององค์การ(X ₃)	.142	2.607	.010*
บุคลากรขององค์การ(X ₄)	-.052	-.812	.419
ระบบขององค์การ(X ₅)	.259	3.870	.000*
ทักษะขององค์การ(X ₆)	.154	2.479	.015*
ค่านิยมร่วมขององค์การ(X ₇)	-.012	-.140	.889
R=0.746 R ² = 0.557 SEE= 0.25513 F=22.112 Sig. = 0.000			

*= P<0.05

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยตามสมการ มีตัวแปรอิสระทั้งหมด 7 ตัว มีตัวแปรอิสระ 4 ตัว คือ กลยุทธ์ขององค์การ รูปแบบการบริหารขององค์การ ระบบขององค์การ และทักษะขององค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอินโดยรวม โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.746 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ ร้อยละ 74.6 ส่วนตัวแปรอิสระ 3 ตัว โครงสร้างขององค์การบุคลากรขององค์การและค่านิยมร่วมขององค์การ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอินโดยรวม และสามารถนำมาแทนค่าในสมการการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$Y_T = 0.782 + 0.228X_1 + 0.074X_2 + 0.142X_3 - 0.052X_4 + 0.259 X_5 + 0.154 X_6 - 0.012X_7$$

อภิปรายผลการศึกษา

1. จากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านการจัดการในองค์การ ประกอบด้วย กลยุทธ์ขององค์การ โครงสร้างขององค์การ รูปแบบการบริหารขององค์การ ระบบขององค์การ และทักษะขององค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน ด้านการบรรลุเป้าหมาย การที่องค์การจะบรรลุเป้าหมายได้นั้น จำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อกำหนดทิศทางการบริหารจัดการองค์การให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy and Miskle (1991) ที่กล่าวว่า การบรรลุเป้าหมาย หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ และการจัดหาและการ ใช้ทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งตัวบ่งชี้วัด ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์คุณภาพ การแสวงหาทรัพยากร และประสิทธิภาพ

2. จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการจัดการในองค์การ ประกอบด้วย กลยุทธ์ขององค์การ รูปแบบการบริหารขององค์การระบบขององค์การ และค่านิยมร่วมขององค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน ด้านความสามารถในการปรับตัว ปัจจุบันองค์การทุกองค์การจำเป็นต้องมีการตื่นตัวพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความได้เปรียบทางธุรกิจแข่งขัน องค์การของรัฐก็เช่นกัน การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยให้ความสำคัญกับต้นทุน ความรวดเร็วและคุณภาพ การใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้องเหมาะสม

ผลการศึกษาพบว่า ความสามารถในการปรับตัวในองค์กรนั้น ส่วนหนึ่งจำเป็นต้องมีปัจจัยองค์การ ด้านรูปแบบการบริหารขององค์กรเป็นกลไกหลัก เนื่องจากผู้บริหารเป็นบุคลากรที่ทราบปัญหาและเผชิญสถานการณ์จริงในทุกระดับ และสามารถสื่อสารกับบุคลากรได้โดยตรง ช่วยให้การปรับตัวขององค์กรมีความ กระชับรวดเร็วทันต่อสถานการณ์ ตามแนวคิดและทฤษฎีของ Scanlan and Keys (1983) ที่กล่าวว่า รูปแบบ การบริหาร หมายถึง คุณลักษณะซึ่งผู้บริหารประพฤติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

3. จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการจัดการในองค์กร ประกอบด้วย กลยุทธ์ขององค์กร และ โครงสร้างขององค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน ด้าน ความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมและเรียบง่าย มีการ ติดต่อสื่อสารกันภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ ตามแนวคิดและทฤษฎีของ มัลลิกา ต้นสอน (2543) ที่กล่าวว่า โครงสร้าง เป็นการจัดสายงานและความสัมพันธ์ของหน่วยงานต่างๆในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าใครเป็นผู้บังคับบัญชาคอยดูแลการปฏิบัติงานของใครและหน่วยงานใด โดยโครงสร้างขององค์กรจะอธิบายให้เห็นถึง การจัดงานเข้าด้วยกันเป็นหมวดหมู่อำนาจความรับผิดชอบ สายการบังคับบัญชา ขอบเขตของการควบคุม และการประสานงาน ของสมาชิกในหน่วยงานต่างๆภายในองค์กรทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ บุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน

4. จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการจัดการในองค์กร ประกอบด้วย คือ กลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างขององค์กร ระบบขององค์กร และทักษะขององค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน ด้านการคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม เป็นกิจกรรมที่เป็น ทางการและองค์การกำหนดแผนงานและนโยบายไว้ชัดเจน เพื่อพัฒนาระบบ ระเบียบวิธี ในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาพบว่า โรงพยาบาลมีการจัดการทบทวนระเบียบวิธี และส่งเสริมการหมุนเวียนงานใน กลุ่มงาน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และฝึกทักษะเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้องค์กรมีความพร้อม และศักยภาพด้านการบริการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ญัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2541) ที่กล่าวว่า ระบบ คือ ระเบียบวิธี กระบวนการ และขั้นตอนการดำเนินงานทั้งในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการของ องค์กร โดยที่ระบบจะแสดงถึงประสิทธิภาพในการดำเนินงานและการประสานงานในองค์กร ซึ่งจะต้อง เกี่ยวข้องกันและเป็นไปในทิศทางที่เกื้อหนุนกับกลยุทธ์และโครงสร้างขององค์กร

5. ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล บางปะอินโดยรวม ประกอบด้วย กลยุทธ์ขององค์กร รูปแบบการบริหารขององค์กร ระบบขององค์กร และ ทักษะขององค์กร ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความสำเร็จของประสิทธิผลองค์กร ส่วนหนึ่ง มีผลมาจากการ สนับสนุนของผู้บริหาร การกำหนดกลยุทธ์ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับพื้นที่ปฏิบัติงาน รูปแบบการบริหาร ที่มีความชัดเจนสามารถประสานงานได้รวดเร็ว ระบบงานที่มีความสะดวก มีเทคโนโลยีในการเสริมทักษะให้ บุคลากรในการปฏิบัติงาน การจัดสภาพแวดล้อมในองค์กรเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนผู้บริหารและ บุคลากรแต่ละคนควรมีทัศนคติและทักษะความสามารถด้านปัจจัยการจัดการในองค์กรที่แตกต่างกัน เพื่อ เพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วรณารถ แสงมณี (2544) ได้ให้ความหมายของ การจัดองค์การ ว่าหมายถึง ความพยายามของผู้บริหารในการกำหนดแนวทางโครงสร้างองค์กร โดยใช้ กระบวนการต่างๆ ในการสนับสนุนให้การดำเนินงานสามารถประสบความสำเร็จได้

จากผลการศึกษาที่พบว่า ปัญหา อุปสรรคของปัจจัยด้านบุคลากรขององค์กรนั้น ปัญหาที่พบด้าน ทัศนคติของบุคลากร ได้แก่ โรงพยาบาลบางปะอินของท่านจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และ ความรับผิดชอบ โรงพยาบาลบางปะอินของท่านสร้างแรงจูงใจและการรับผลประโยชน์ร่วมกันในการ ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลบางปะอินของท่านให้ความอิสระในการทำงานเพื่อสร้างสรรค์ผลงานอย่างมี

ประสิทธิภาพ โรงพยาบาลบางปะอินของท่านส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพทั้งภายในและภายนอกองค์การ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจากโรงพยาบาลบางปะอินเป็นโรงพยาบาลในเขตอุตสาหกรรม ทำให้มีคนพลัดถิ่น และแรงงานต่างด้าวมาใช้บริการเป็นจำนวนมากทำให้ภาระงานมากเกินไปความเหมาะสม โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดกลุ่มงานพยาบาล ต้องเผชิญสถานการณ์จริงในการใช้บริการของคนไข้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยบางส่วนของ ชนกานต์ ขาวะหา (2556) กล่าวว่า บริษัทที่ประสบความสำเร็จได้ต้องมีบุคลากรผู้มีความสามารถที่เหมาะสมกับปริมาณงาน และความหนักเบาของภารกิจ นั่นก็คือ ต้องมีระบบการจ้างงานที่ดี มีการฝึกอบรมที่ดี มีการมอบหมายงานที่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เช่น วัฒนธรรมองค์การ การสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจ ความผูกพันที่มีต่อองค์การ การมีส่วนร่วมของบุคลากร อีกทั้งควรศึกษากลุ่มหน่วยงานอื่นนอกจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ตลอดจนจังหวัดหรือภูมิภาคอื่น เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการจัดการในองค์การและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การที่อยู่ภูมิภาคอื่น ว่ามีความแตกต่างจากการศึกษาในอำเภอบางปะอินอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

- ชนกานต์ ขาวะหา. (2556). กลยุทธ์ในการดำเนินงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2541). ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการและกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2543). พฤติกรรมองค์การ พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- วรรณารถ แสงมณี. (2544). องค์การและการจัดองค์การ. กรุงเทพฯ: ระเบียบทองการพิมพ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2542). การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.
- สมยศ นาวิการ. (2543). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2558). นโยบายกระทรวงสาธารณสุขที่สำคัญเร่งด่วนปี2558. สืบค้นจาก <http://www.bps.moph.go.th/>
- Hoy, & Miskle. (1991). **Educational administration: Theory, research and practice.** New York: McGraw-Hill.
- Peter, T. J., & Waterman, R. H. (1982). **In search of excellent.** New York: Harper & Row.
- Scanlan, B., & Keys, B. (1983). **Management and organizational behavior.** New York: John Wiley & Sons.