

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์
ตามมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข: กรณีศึกษาโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
เขตบริการสุขภาพที่ 11

Factors Related to the Quality Development of Medical Technical laboratory According
to the Ministry of Public Health's Standards: Case Study of Hospitals under the Ministry
of Public Health, Health Service Area 11

ประมวล สวนจันทร์
นักวิชาการอิสระ
Pramual Suanchan
Independent Scholar
Email: pramualsuan2508@gmail.com

วันที่รับบทความ: 24 มกราคม 2566; วันแก้ไขบทความ 5 กุมภาพันธ์ 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 16 กุมภาพันธ์ 2566
Received: January 24, 2023; Revised: February 5, 2023; Accepted: February 16, 2023

บทคัดย่อ

ห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์ เป็นหน่วยงานทำหน้าที่ให้บริการตรวจวิเคราะห์ทางห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์เพื่อให้ห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์มีมาตรฐานจึงจำเป็นต้องมีระบบมาตรฐานรองรับ โดยกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ได้นำระบบมาตรฐานทางห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และสาธารณสุข ฉบับปี 2562 เพื่อใช้ประเมินและรับรองระบบบริหารคุณภาพ ซึ่งมีเกณฑ์การประเมินสำคัญ 12 หมวด จำนวน 75 ข้อ ประกอบด้วยหมวด 1 องค์กรและการบริหาร หมวด 2 ระบบเอกสารคุณภาพ หมวด 3 การจัดซื้อและใช้บริการภายนอก หมวด 4 บุคลากร หมวด 5 สถานที่และสภาพแวดล้อม หมวดที่ 6 เครื่องมือและวัสดุวิทยาศาสตร์ หมวดที่ 7 การควบคุมกระบวนการ หมวดที่ 8 การประกันคุณภาพ หมวดที่ 9 ความปลอดภัย หมวดที่ 10 การจัดการเหตุการณ์ หมวดที่ 11 กระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง หมวดที่ 12 การตรวจติดตามภายในและประเมินผล เป็นการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบตัดขวางวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการองค์การของกลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตบริการสุขภาพที่ 11 (2) เพื่อประเมินผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และสาธารณสุขตามมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข และ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ และผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และสาธารณสุขตามมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างคือกลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตบริการสุขภาพที่ 11 จำนวน 75 แห่ง โดยมีผู้ให้ข้อมูลคือบุคลากรในหน่วยบริการแต่ละแห่งที่รับผิดชอบงานห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และสาธารณสุขเป็นผู้ให้ข้อมูลแต่ละ 1 คน เครื่องมือคือ

แบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความตรงของเนื้อหา การทดสอบความเชื่อมั่น และการหาค่าความยากง่ายเท่ากับ 0.97 0.95 และ 0.62 ตามลำดับ มีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์การที่มีความสัมพันธ์กับผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และสาธารณสุขตามมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตบริการสุขภาพที่ 11 ได้แก่ด้านโครงสร้าง ด้านค่านิยมร่วม ด้านภาวะผู้นำ และด้านบุคลากรอธิบายความผันแปรเพิ่มขึ้นได้ ร้อยละ 53.1, 10.5, 0.7, และ 3.9 ตามลำดับ เมื่อรวมเฉพาะปัจจัยทั้ง 4 ด้าน สามารถอธิบายความผันแปร ได้ร้อยละ 68.2

คำสำคัญ : การบริหารจัดการองค์การ, มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข

Abstract

Medical technology laboratory is a unit responsible for providing analytical services in medical technology laboratories In order for a medical technology laboratory to be standardized, it is necessary to have a standard system to support it. by the Department of Medical Sciences Ministry of Public Health- Develop standards for medical technology laboratories.were the laboratory standard system for medical technology and public health 2019 There are 12 important assessment criteria, 75 items. Including 1) Organization and Administration 2 Documentation 3 Outsourcing 4 Personnel 5 Location Section 6 Environmental Equipment and Supplies 7 Process Control 8 Quality Assurance 9 Safety 10 Incident Management Section 11 Continuous Improvement Process 12 Internal Audit. The research model is The cross-sectional survey research aimed (1) to study organizational and management factors of Department of Medical laboratories at Hospital in Regional Heath 11; (2) to evaluate the qualitative development of Medical laboratories According to the Ministry of Public Health's Standards program for medical and laboratories; and (3) to study the relationship between management factors, the results of the quality development of Medical laboratories According to the Ministry of Public Health's Standards program The samples were 75 teams of medical laboratories at Hospital in Regional Heath 11, - 1 person each responsible for of medical laboratories According to the Ministry of Public Health's Standards program being data provider. The study instruments were an evaluation form with a Validity, Reliability and Difficulty of 0.97 0.95 and 0.62. Analyses were performed for quantitative data to determine frequencies, percentages, means, standard deviations, and multiple linear

regression. The results indicated that, the factor related to management and performance evaluation of the qualitative development of medical laboratories According to the Ministry of Public Health's Standards program for medical and laboratories of Department of Medical laboratories at Hospital in Regional Health 11 with the factor is Structure (53.1%) Shared values (10.5%) leader (0.7%) and Staff (3.9%) as explant of variations the 4 factors of which conclude 68.2%

Keywords: The management, medical laboratories According to the Ministry of Public Health's Standards program

บทนำ

กระทรวงสาธารณสุขจัดทำแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (service plan) โดยระยะแรกกำหนดระยะเวลาการพัฒนา 5 ปี (2555-2559) เพื่อมุ่งพัฒนาระบบบริการตั้งแต่ระดับปฐมภูมิระดับทุติยภูมิ ระดับตติยภูมิ ซึ่งรวมถึงการพัฒนาความเชี่ยวชาญระดับสูง สร้างระบบที่เชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายทั้งภายในจังหวัด ภายในเขต และระดับประเทศ มีการจัดระดับบริการตามแผนการพัฒนาโครงสร้างระบบบริการสุขภาพ เป็นระดับโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไปขนาดใหญ่ โรงพยาบาลทั่วไปขนาดเล็ก โรงพยาบาลเพื่อรับส่งต่อผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่ โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง และโรงพยาบาลชุมชนขนาดเล็ก เพื่อสนับสนุนการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาระบบบริการ สุขภาพตามบทบาทหน้าที่การบริการแต่ละระดับ และส่งเสริมให้ดำเนินการพัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่อง (แผนยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข, 2561)

ห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์ เป็นหน่วยงานหนึ่งของระบบเครือข่ายบริการสุขภาพ ซึ่งให้การสนับสนุนการให้บริการสุขภาพของโรงพยาบาลทุกระดับที่มีบทบาทหน้าที่ในการทดสอบสิ่งส่งตรวจทางห้องปฏิบัติการ เพื่อให้ได้ข้อมูลหรือผลการทดสอบที่มีคุณภาพและเชื่อถือได้จึงจะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทันเวลา นอกจากนี้ยังให้คำปรึกษาทางด้านวิชาการ เพื่อการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ดังนั้นห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับปัญหาสาธารณสุขของพื้นที่ โดยสร้างเครือข่ายการบริการในแต่ละระดับ และการสร้างความร่วมมือในเขตพื้นที่ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan)

การพัฒนาคุณภาพห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์ของโรงพยาบาลเป็นหนึ่งประเด็นสำคัญของยุทธศาสตร์ที่ 4 วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบบริการ ระบบธรรมาภิบาล และระบบคุณภาพที่เรียกว่ามาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข (แผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข, 2561) ด้านการตรวจติดตามประเมินผล (Checklist) มีเกณฑ์การให้คะแนนระบบมาตรฐานทางห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และ

สาธารณสุข ฉบับปี 2562 จำนวน 75 ข้อ ซึ่งมีข้อกำหนดสำคัญ 12 หมวด ประกอบด้วยหมวด 1 องค์กรและการบริหาร หมวด 2 ระบบเอกสารคุณภาพ หมวด 3 การจัดซื้อและใช้บริการภายนอก หมวด 4 บุคลากร หมวด 5 สถานที่และสภาพแวดล้อม หมวดที่ 6 เครื่องมือและวัสดุวิทยาศาสตร์ หมวดที่ 7 การควบคุมกระบวนการ หมวดที่ 8 การประกันคุณภาพ หมวดที่ 9 ความปลอดภัย หมวดที่ 10 การจัดการเหตุการณ์ หมวดที่ 11 กระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง หมวดที่ 12 การตรวจติดตามภายในและประมวผล (มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข, 2562) สำนักมาตรฐานห้องปฏิบัติการ (2565) มีภารกิจหลัก คือการดำเนินงานพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และสาธารณสุขให้ได้มีคุณภาพมาตรฐาน มาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี 2550 เป็นต้นมาโดยมีการดำเนินในรูปแบบต่าง ๆ เช่นการอบรมมาตรฐานห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์ของหน่วยบริการในเขตรับผิดชอบ พบว่าโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทั้งหมด 908 แห่ง มีห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และสาธารณสุขผ่านการรับรองมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 181 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 19.93 และในส่วนของเขตบริการสุขภาพที่ 11 มีโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทั้งหมด 80 แห่ง มีห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และสาธารณสุขผ่านการรับรองมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 4 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 5 จากผลการดำเนินงานพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และสาธารณสุขของหน่วยบริการตามมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุขที่ผ่านมาพบว่า ไม่ได้มีการวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงานไม่ผ่านเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้มีการนำเครื่องมือวิเคราะห์ทางการบริหารตามกรอบความคิดของแมคคินซี (McKinsey's 7S Framework) ซึ่งถือได้ว่าเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์องค์กร เพื่อหาช่องว่างทางยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพขององค์กรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร และยุทธศาสตร์องค์กรได้แก่ 1) ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ (Strategy) 2) ด้านโครงสร้างองค์กร (Structure) 3) ด้านระบบภายในองค์กร (System) 4) ด้านรูปแบบภาวะผู้นำขององค์กร (Style) 5) ด้านการบริหารบุคลากร (Staff) 6) ด้านทักษะความสามารถบุคลากร (Skill) 7) ด้านค่านิยมร่วมภายในองค์กร (Shared values) จากทบทวนผลงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่ามีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์องค์กรโดยการนำแนวคิดของแมคคินซี เป็นกรอบในการศึกษา เพื่อนำประเด็นที่ได้จากการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา และวางแผนการพัฒนารองค์การต่อไปได้ จากการทบทวนผลงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่ามีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์องค์กรโดยการนำแนวคิดของแมคคินซี เป็นกรอบในการศึกษา เพื่อนำประเด็นที่ได้จากการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา และวางแผนการพัฒนารองค์การต่อไปได้ ดังเช่นจากการศึกษาของเยาวเรศ นุตเดชาพันธ์ (2558) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการพัฒนารองค์การ ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข พบว่ามีหลายปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ได้แก่ปัจจัยด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านบุคลากร และด้านค่านิยมร่วม การพัฒนาคุณภาพห้องปฏิบัติการทางการแพทย์และสาธารณสุขตามมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข การศึกษาของปิ่นทาร์ย์ ฟองแพร่ (2559) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนารองค์การให้มีความสามารถทำงานสูงกรณีศึกษาธนาคารยูโอบี พบว่าปัจจัยด้านค่านิยมร่วม ปัจจัยด้านกลยุทธ์และ

ยุทธศาสตร์ ด้านทักษะความสามารถ ด้านระบบ ด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูงของพนักงานที่ปฏิบัติงานในธนาคารยูโอบีตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านบุคลากรและด้านรูปแบบการบริหาร ในการวิจัยครั้งนี้ไม่พบว่ามีสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง การศึกษาของสุวิทย์ อินเขียน (2559) ได้ทำการศึกษากลยุทธ์ที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของผู้ประกอบการธุรกิจผลิตชิ้นส่วนเครื่องจักรในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าขนาดของกิจการและรูปแบบของกิจการมีผลต่อความสำเร็จของกิจการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และผลทดสอบความสัมพันธ์พบว่าด้านกลยุทธ์ทุกกลยุทธ์มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของกิจการ และการศึกษาของหทัยรัตน์ คงสืบและวิไลลักษณ์ เรืองรัตนตรัย (2562) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพ รพ.สต.ติดดาว โดยการประยุกต์แนวคิดของแมคคินซี พบว่าด้านกลยุทธ์และ ยุทธศาสตร์ในการพัฒนางาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพ รพ.สต.ติดดาว พบว่ามีหลายปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ได้แก่ ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านทักษะความสามารถบุคลากร และด้านค่านิยมร่วม

ดังนั้นจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น ทำให้ทราบถึงการบริหารองค์การ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ แต่ยังไม่มีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารตามแบบจำลอง 7S McKinsey ที่เป็นเครื่องมือที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารงานขององค์การ และการพัฒนาระบบคุณภาพ ห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และสาธารณสุขของหน่วยบริการตามมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรปัจจัยทางการบริหารตามแบบจำลอง 7S McKinsey มากำหนดเป็นตัวแปรอิสระในกรอบแนวคิดการวิจัยนี้ร่วมกับตัวแปรด้านองค์กรอื่น ๆ ที่อาจจะมามีอิทธิพลร่วมต่อการพัฒนาห้องปฏิบัติการในหน่วยบริการ ซึ่งได้แก่ ขนาดโครงสร้าง และจำนวนบุคลากร เพื่อให้ทราบปัจจัยที่นำมาปรับปรุงพัฒนาคุณภาพหน่วยบริการในเขตบริการสุขภาพที่ 11 อย่างต่อเนื่องและเป็นไปตามมาตรฐานได้ครอบคลุมต่อไป

วัตถุประสงค์

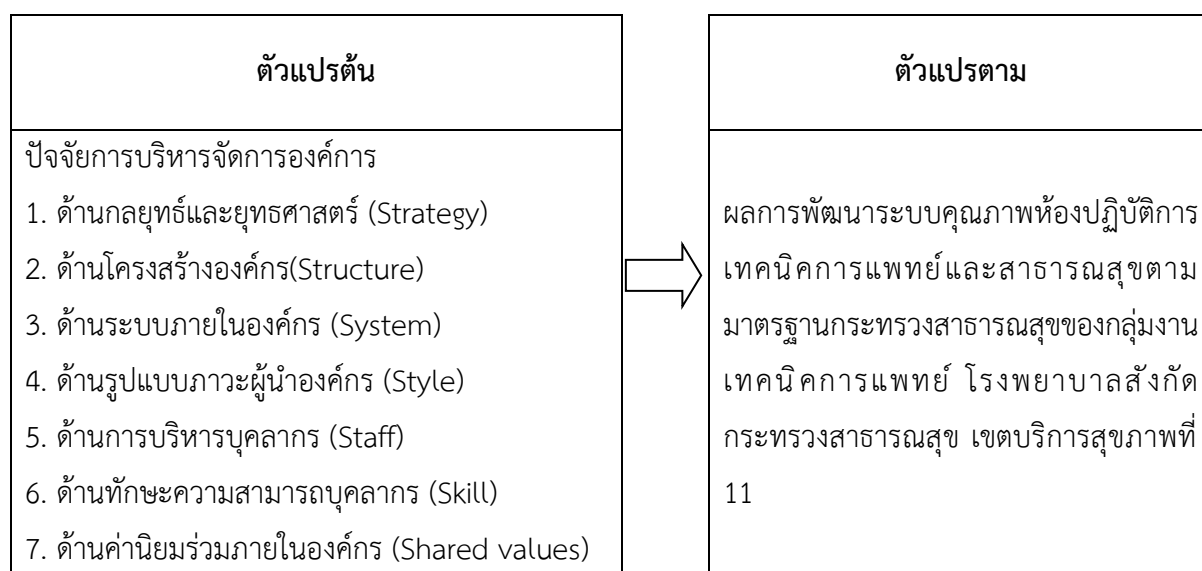
1. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการองค์การของกลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตบริการสุขภาพที่ 11
2. เพื่อประเมินผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และสาธารณสุขตามมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ และผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และสาธารณสุขตามมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข

สมมติฐานในการศึกษา

ปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์การ ได้แก่ 1) ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ (Strategy) 2) ด้านโครงสร้างองค์กร (Structure) 3) ด้านระบบภายในองค์กร (System) 4) ด้านรูปแบบภาวะผู้นำขององค์กร (Style) 5) ด้านการบริหารบุคลากร (Staff) 6) ด้านทักษะความสามารถบุคลากร (Skill) 7) ด้านค่านิยมร่วมภายในองค์กร (Shared values) มีผลต่อผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และสาธารณสุข ของมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข

กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดของแมคคินซี (McKinsey 's 7S Framework) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการออกแบบการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย



วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเชิงสำรวจแบบตัดขวาง (Cross-sectional Analytical Study) โดยนำแนวคิดการศึกษาของแมคคินซี (McKinsey 's 7S Framework) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการออกแบบการศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรที่สามารถอธิบายถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการประเมินการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และสาธารณสุขของ หน่วยบริการตามมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข การวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการรับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์โรงพยาบาลทุ่งสง อ.ทุ่งสง จ. นครศรีธรรมราช อนุมัติเลขที่ REC-THO34/2022_รับรองวันที่ 7 ตุลาคม 2565 จากการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มประชากรที่ศึกษาสามารถแบ่งข้อมูลได้ 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คือข้อมูลทั่วไปขององค์การ และปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์การ

ส่วนที่ 2 คือผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และ สาธารณสุขของ มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข ของมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข ฉบับปี 2562

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือกลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขต บริการสุขภาพที่ 11 ทุกแห่ง จำนวน 75 แห่ง โดยมีผู้ให้ข้อมูลคือบุคลากรในหน่วยบริการแต่ละแห่งที่รับผิดชอบ งานห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และสาธารณสุขเป็นผู้ให้ข้อมูลแต่ละ 1 คน

เครื่องมือวิจัย คือแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คือข้อมูลทั่วไปขององค์การแบบ ตรวจสอบรายการ (Check Lists) และส่วนที่ 2 คือปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ แบบมาตราส่วนประมาณ ค่า (Rating Scale) เครื่องได้รับการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญที่ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน โดยการตรวจสอบความตรง (Validity) การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) และความยากง่าย (Difficulty) ได้ผลการวิเคราะห์เท่ากับเท่ากับ 0.97 0.95 และ 0.62 ตามลำดับ ซึ่งผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด และมีการแก้ไข ตามคำแนะนำเพื่อให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผลการวิจัย

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มประชากรที่ศึกษาสามารถแบ่งข้อมูลได้ 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คือ ข้อมูลทั่วไปขององค์การ และปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์การ ส่วนที่ 2 คือผลการพัฒนาระบบคุณภาพ ห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และ สาธารณสุขของมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข ของมาตรฐานกระทรวง สาธารณสุข ฉบับปี 2562

ตารางที่ 1 จำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปขององค์การของกลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตบริการสุขภาพที่ 11

ประเด็น	ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน (ร้อยละ)	
		จำนวน	ร้อยละ
1) ขนาดโครงสร้างของโรงพยาบาล	โรงพยาบาลศูนย์	3	3.75
	โรงพยาบาลทั่วไปขนาดใหญ่	5	6.25
	โรงพยาบาลทั่วไปขนาดเล็ก	4	5.00
	โรงพยาบาลชุมชนเพื่อรับส่งต่อ	8	10.00
	โรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่	7	8.75
	โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง	40	56.25
	โรงพยาบาลชุมชนขนาดเล็ก	8	10.00
	รวม	80	100.00

ประเด็น	ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน (ร้อยละ)	
		จำนวน	ร้อยละ
2) จำนวนบุคลากรแยกตามประเภท ของตำแหน่ง	นักเทคนิคการแพทย์	125	28.34
	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	8	1.81
	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	45	10.20
	พนักงานห้องทดลอง	195	44.22
	เจ้าหน้าที่ธุรการ	21	4.77
	พนักงานบริการ	47	10.66
	รวม	441	100.00
3) จำนวนบุคลากรแยกตามประเภท ของตำแหน่งทางราชการ	ข้าราชการ	121	27.44
	พนักงานราชการ	6	1.36
	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	252	57.14
	ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	27	6.12
	ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน	35	7.94
	รวม	441	100.00

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาพบว่าข้อมูลทั่วไปด้านองค์กร 1) ขนาดโครงสร้างของ รพ. พบว่าข้อมูลส่วนใหญ่คือโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลางจำนวน 40 แห่ง (ร้อยละ 56.25 รองลงมาคือโรงพยาบาลชุมชนขนาดเล็ก และโรงพยาบาลชุมชนเพื่อรับส่งต่อจำนวนเท่ากันคือ 8 แห่ง (ร้อยละ 10) โรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่จำนวน 7 แห่ง (ร้อยละ 8.75) โรงทั่วไปขนาดใหญ่ จำนวน 5 แห่ง (ร้อยละ 6.25) โรงทั่วไปขนาดเล็กจำนวน 4 แห่ง (ร้อยละ 5) และโรงพยาบาลศูนย์จำนวน 3 แห่ง (ร้อยละ 3.75) ตามลำดับ 2) จำนวนบุคลากรแยกตามประเภทตำแหน่ง พบว่าข้อมูลส่วนใหญ่คือพนักงานห้องทดลองจำนวน 195 คน (ร้อยละ 44.22) รองลงมาคือนักเทคนิคการแพทย์จำนวน 125 คน (ร้อยละ 28.34) พนักงานบริการจำนวน 47 คน (ร้อยละ 10.66) เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์จำนวน 45 คน (ร้อยละ 10.20) เจ้าหน้าที่ธุรการจำนวน 21 คน (ร้อยละ 4.76) และนักวิทยาศาสตร์การแพทย์จำนวน 8 คน (ร้อยละ 1.81) ตามลำดับ และ 3) จำนวนบุคลากรแยกตามประเภทตำแหน่งทางราชการ พบว่าข้อมูลส่วนใหญ่คือพนักงานกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 252 คน (ร้อยละ 57.14) ข้าราชการจำนวน 121 คน (ร้อยละ 27.44) ลูกจ้างชั่วคราวรายวันจำนวน 35 คน (ร้อยละ 7.94) ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนจำนวน 27 คน (ร้อยละ 6.12) และพนักงานข้าราชการจำนวน 6 คน (ร้อยละ 1.36) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ภาพรวมของค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์การ ของ
กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตบริการสุขภาพที่ 11

ตัวแปรที่ศึกษา ปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์การ	จำนวน (n = 75 แห่ง)		
	$\bar{x}$	SD	การแปลผล
1.ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์	3.73	0.83	มาก
2.ด้านโครงสร้าง	4.14	0.77	มาก
3. ด้านระบบ	3.78	0.78	มาก
4. ด้านรูปแบบภาวะผู้นำ	3.69	0.77	มาก
5. ด้านบุคลากร	3.75	0.68	มาก
6. ด้านทักษะความสามารถบุคลากร	3.74	0.77	มาก
7. ด้านค่านิยมร่วม	3.85	0.71	มาก
รวม	3.81	0.76	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ พบว่าอยู่ที่ระดับเห็นด้วยมากเหมือนกันทั้ง 7 ด้าน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าด้านโครงสร้างองค์การมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการในระดับเห็นด้วยมากที่สุดค่าเฉลี่ย 4.14 (SD = 0.77) รองลงมาด้านค่านิยมร่วมในองค์กรค่าเฉลี่ย 3.85 (SD = 0.70) ด้านระบบภายในองค์กรค่าเฉลี่ย 3.78 (SD = 0.77) ด้านบริหารบุคลากรค่าเฉลี่ย 3.75 (SD = 0.68) ด้านทักษะความสามารถบุคลากรค่าเฉลี่ย 3.74 (SD = 0.77) ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ ค่าเฉลี่ย 3.73 (SD = 0.82) และด้านรูปแบบภาวะผู้นำองค์กรค่าเฉลี่ย 3.69 (SD = 0.76) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 จำนวน คำร้อยละ ของคะแนนผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และ
สาธารณสุข มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข ของกลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ โรงพยาบาลสังกัด
กระทรวงสาธารณสุข เขตบริการสุขภาพที่ 11

ผลการพัฒนาระบบคุณภาพ	จำนวน	ร้อยละ
ห้องปฏิบัติการฯ ตามมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข		
ระดับดีมาก (มากกว่า 100 คะแนน)	46	61.33
ระดับดี (50-100 คะแนน)	29	34.67
ระดับพอใช้ (น้อยกว่า 50 คะแนน)	0	0.00
รวม	75	100

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาพบว่าผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และสาธารณสุขตามมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข ของกลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตบริการสุขภาพที่ 11 มีระดับคะแนนดีมาก จำนวน 46 แห่ง (ร้อยละ 61.33) และระดับคะแนนดี จำนวน 29 แห่ง (ร้อยละ 34.67)

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ Multivariate ปัจจัยที่มีผลต่อผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และสาธารณสุข ของมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุขของกลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ โรงพยาบาลสังกัดเขตบริการสุขภาพที่ 11 จำนวน 75 แห่ง

ตัวแปรที่ศึกษา	Unstandardized		Standardized	tolerance	VIF	p-value	R ²
	Coefficients		Coefficients				
	b	Std. Error	β				
Constant (ค่าคงที่)	1.024	0.103	-	9.989	-	0.000	-
1.ด้านโครงสร้าง	0.160	0.051	0.188	1.905	1.105	0.002	0.531
2.ด้านค่านิยมร่วม	0.240	0.033	0.341	1.982	1.339	0.001	0.636
3.ด้านภาวะผู้นำ	0.197	0.045	0.323	1.911	1.891	0.001	0.643
4.ด้านบุคลากร	0.128	0.043	0.166	1.991	1.273	0.001	0.682
Durbin-Watson				1.945			

จากตารางที่ 4 ผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างด้านการบริหารจัดการองค์การ และผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และสาธารณสุขตามมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข ของกลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตบริการสุขภาพที่ 11 โดยด้านโครงสร้างอธิบายความผันแปรได้ ร้อยละ 53.1 ด้านค่านิยมร่วมอธิบายความผันแปรเพิ่มขึ้นได้ ร้อยละ 10.5 ด้านภาวะผู้นำอธิบายความผันแปรเพิ่มขึ้น ร้อยละ 0.7 และด้านบุคลากรอธิบายความผันแปรเพิ่มขึ้นได้ ร้อยละ 3.9 เมื่อรวมตัวแปรต้นทั้ง 4 ตัวเข้าด้วยกันแล้ว ปรากฏว่าสามารถอธิบายความผันแปรการศึกษาปัจจัยที่ปัจจัยการบริหารงานส่งต่อการดำเนินงานการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุข ตามมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุขของกลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ โรงพยาบาลสังกัดเขตบริการสุขภาพที่ 11 ได้ ร้อยละ 68.2

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาในครั้งนี้ได้ใช้แนวคิดของแมคคินซีเกี่ยวกับปัจจัยทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ 2) ด้านโครงสร้าง 3) ด้านระบบ 4) ด้านรูปแบบภาวะผู้นำ 5) ด้านบุคลากร 6) ด้านทักษะความสามารถบุคลากร และ 7) ด้านค่านิยมร่วม จากปัจจัย 7 ด้านข้างต้นพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และสาธารณสุขของมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข มี 4 ปัจจัย ดังนี้

ด้านโครงสร้าง พบว่าสอดคล้องกับการศึกษาของมูทิตา วรกุลยากุล (2556) ที่พบว่าด้านโครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จการบริหารงานของเทศบาลนครวังสิต จ.พทุมธานี แตกต่างแตกต่างจากการศึกษาของหทัยรัตน์ คงสืบและวิไลลักษณ์ เรืองรัตนตรัย (2562) ที่พบว่าด้านโครงสร้างในการพัฒนางานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว

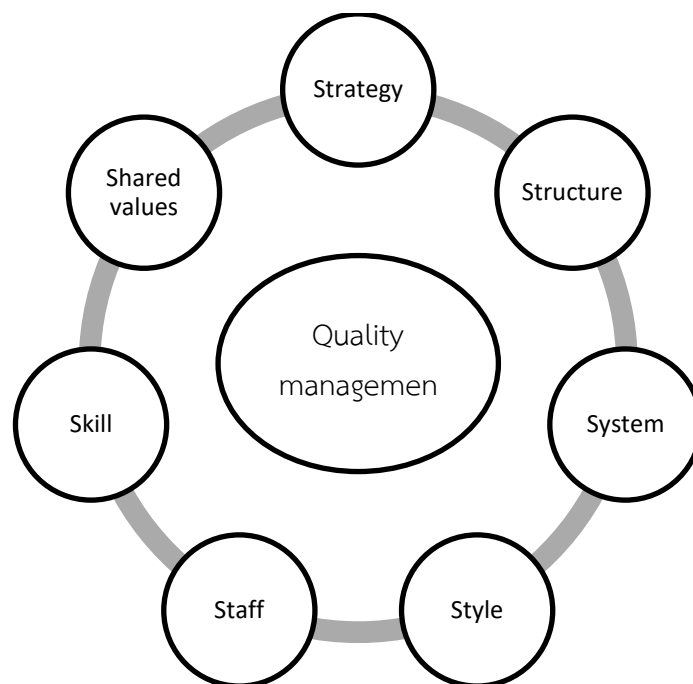
ด้านค่านิยมร่วม พบว่าด้านค่านิยมร่วม สอดคล้องกับการศึกษาของเยาวเรศว์ นุตเดชาพันธ์ (2558) ที่พบว่าด้านค่านิยมมีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข แตกต่างจากการศึกษาของปิ่นทारीย์ พองแพร่ (2559) ที่พบว่าด้านค่านิยมมีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง

ด้านภาวะผู้นำ พบว่าสอดคล้องกับการศึกษาของหทัยรัตน์ คงสืบและวิไลลักษณ์ เรืองรัตนตรัย (2562) ที่พบว่าด้านรูปแบบภาวะผู้นำในการพัฒนางานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว แตกต่างจากการศึกษาของเยาวเรศว์ นุตเดชาพันธ์ (2558) ที่พบว่าด้านรูปแบบภาวะผู้นำไม่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

ด้านบุคลากร พบว่าสอดคล้องกับการศึกษาของหทัยรัตน์ คงสืบและวิไลลักษณ์ เรืองรัตนตรัย (2562) ที่พบว่าด้านบุคลากรในการพัฒนางานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว แตกต่างจากการศึกษาของปิ่นทारीย์ พองแพร่ (2559) ที่พบว่าด้านบุคลากรไม่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง

จากผลการศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ได้แก่ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบภาวะผู้นำ ด้านระบบ ด้านค่านิยมร่วม และด้านบุคลากร พบว่ามี 4 ปัจจัย ได้แก่ด้านโครงสร้าง ด้านค่านิยมร่วม ด้านภาวะผู้นำ และด้านบุคลากร ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จกับผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และสาธารณสุข มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข แต่ทว่าการพัฒนาคุณภาพห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และสาธารณสุขของหน่วยบริการเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้มารับบริการ อาจจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยอื่นด้วยเช่นกัน เพื่อให้การนำวิสัยทัศน์ ไปสู่เป้าหมายที่องค์กรต้องการ บรรลุความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม โดยการวิจัยครั้งนี้ได้สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาคุณภาพ

ห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และสาธารณสุขโดยการประยุกต์แนวคิดของแมคคินซี (McKinsey's 7S Framework) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินต่อไปดังนี้



ภาพที่ 1 แนวคิดทางการพัฒนาคุณภาพห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และสาธารณสุข

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านโครงสร้าง ด้านค่านิยมร่วม ด้านภาวะผู้นำ และด้านบุคลากร มีความสัมพันธ์ระหว่างด้านการบริหารจัดการองค์การ และผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และสาธารณสุขตามมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตบริการสุขภาพที่ 11 สามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 68.2 ดังนั้นจากปัจจัยด้านโครงสร้าง ด้านค่านิยมร่วม ด้านภาวะผู้นำ และด้านบุคลากร สามารถนำไปสู่การวางแผนสนับสนุนด้านการเพิ่มศักยภาพของหน่วยบริการให้มีความเหมาะสมกับการให้บริการตามบริบท และการพัฒนาปัจจัยด้านต่าง โดยบูรณาการร่วมกับการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพบริการสุขภาพในระดับพื้นที่ร่วมกัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ ด้านระบบ และด้านทักษะความสามารถบุคลากร ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างด้านการบริหารจัดการองค์การ และผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และสาธารณสุขตามมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตบริการสุขภาพที่ 11 ซึ่งอาจมิได้หมายความว่าปัจจัยข้างต้นไม่มีความสำคัญต่อการ

ดำเนินงานแต่อย่างใด ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจจะมีผลต่อความสำเร็จตามตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการ ดังเช่น

2.1 ควรเพิ่มการสอบถามให้ครอบคลุมกลุ่มผู้บริหารเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก หลากหลายมุมมองและสะท้อนบริบทของหน่วยงานได้จริง

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพในด้านผลกระทบที่เกิดจากการบริหารโรงพยาบาลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเชิงลึกที่จะสะท้อนหรือสนับสนุนข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นมากขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยภายนอกโรงพยาบาลที่อาจมีผลต่อการให้บริการด้านสุขภาพ เช่น การมีส่วนร่วมจากเครือข่าย

2.4 ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพในการทำงานด้านพัฒนาระบบคุณภาพตามมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข

เอกสารอ้างอิง

- กฤตินี กุลเพ็ง. (2552). การวางแผนและวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- จุมพล หนิมพานิช. (2548). การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่: หลักคิด แนวคิด และกรณีตัวอย่างของประเทศไทย. นนทบุรี: สำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชัชวาลิต สรวารี. (2553). โครงสร้างองค์กร “คือตัวกำหนดพฤติกรรมของ” คนองค์กร. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <https://www.prosofthcm.com/Article/Detail/15924>.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2551). คู่มือสู่องค์กรแห่งความสำเร็จ. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ณัชชนัน แก้วชัยเจริญกิจ. (2550). ภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา: บทบาทของครูกับ Active Learning. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <http://www.pochanukul.com>.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: วี.พริ้นท์.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2562). องค์กรแห่งความรู้จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: แชนพอร์ พรินต์.
- ทองหล่อ เดชไทย และรุ่งศิริ เข้มตระกูล. (2557). การจัดองค์กรและพัฒนาองค์กรสาธารณสุข. เอกสาร การสอนชุดวิชาการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบสุขภาพ (หน่วยที่ 6, น.1-78). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นิรัตน์ อิมามิ. (2559). เครื่องมือการวิจัย. สถิติและการวิจัยในการจัดการสุขภาพ (หน่วยที่ 9 น. 1-85). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บดินทร์ วิจารณ์. (2553). การจัดการความรู้สู่ปัญญาปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

- ปิ่นทาร์รี่ ฟองแพร่. (2559). **ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง กรณีศึกษาธนาคารยูโอบี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- แผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข. (2561). **แผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข**. กรุงเทพฯ: กองยุทธศาสตร์และ แผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข. (2562). **มาตรฐานห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข**. กรุงเทพฯ: กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
- มุกิตา วรกลยากุล. (2556). **ความสำเร็จในการบริหารงานของเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานีพบว่าปัจจัยด้านทักษะความสามารถบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารงานของเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี**. วารสารวิทยบริการ, 24(1) (มกราคม - มีนาคม), 144 - 158.
- เยาวเรศว์ นุตเดชานันท์. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมสุขภาพจิต**. นนทบุรี: กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- หทัยรัตน์ คงสืบ และวิไลลักษณ์ เรืองรัตนตรัย. (2562). **ปัจจัยความสำเร็จในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว**. วารสารวิจัยและพัฒนาด้านสุขภาพ. 5(1) (มกราคม-มิถุนายน), 72 - 84.
- สุวิทย์ อินเจียน. (2559). **กลยุทธ์ที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของผู้ประกอบธุรกิจผลิตชิ้นส่วนเครื่องจักรในจังหวัดสมุทรปราการ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.