ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังของโรงพยาบาล

*วาสนา จังพานิช**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านการบริหาร ระดับประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลัง และปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังของโรงพยาบาล กลุ่มประชากร คือ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารการเงินการคลังของโรงพยาบาลหัวหิน และปฏิบัติงานมาแล้วอย่างน้อย 6 เดือน จำนวน 43 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .979 และแบบสอบถามประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .956 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับปัจจัยด้านการบริหาร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ระดับประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังของโรงพยาบาล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังของโรงพยาบาล มีจำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านทักษะความรู้ความสามารถ ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารจัดการ และปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังของโรงพยาบาล ได้ร้อยละ 87.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานหรือองค์กรควรจัดให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมทักษะและพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังอยู่เสมอ ในส่วนของผู้บริหารเองก็จะต้องให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรที่ทำงานด้านนี้มีความรู้กฎระเบียบในงานที่ทำ และสำหรับส่วนของกลยุทธ์ขององค์กรก็จะต้องมีความชัดเจนนำไปสู่การปฏิบัติได้ จะทำให้ภาพรวมของประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังสูงขึ้นอย่างชัดเจน

คำสำคัญ : การบริหารการเงินการคลัง, ประสิทธิภาพการบริหาร

**พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ กลุ่มอำนวยการ โรงพยาบาลหัวหิน*

Factors Affecting Finance Administration Efficiency of the Hospital

*Vasana Jungpanich**

Abstract

This research aims to study the level of administrative factors, the financial administration efficiency and the administrative factors affecting financial administration of the hospital. The study population contains 43 people involved all men and women who work in financial management of Hua Hin Hospital for 6 months. A questionnaire with reliability of administrative factors was .979 and the fiscal management efficiency was .956. The methods used in statistical data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis. The research found that

1. The level of administrative factors was found to be at a high level.
2. The financial administration efficiency of the hospital was found at a high level.
3. There are 3 administrative factors affecting the financial administration of the hospital: of the hospital are 3 factors: Personnel knowledge, management method, and organizational strategy. All independent variables showed the variance of 87.4 percent as statistically significant at the .05.

The results of this research indicate that organizations should provide personnel with skills training and skills development that are relevant to the financial and fiscal performance. In the case of executives, they will need to support and encourage the personnel in this field to have the knowledge and regulation in the work. And for the corporate strategy, it must be clear. Leading to action this will make the overall of fiscal management efficiency clearer.

Keywords : financial administration, administration efficiency

---

**Specialist nurses in Directorate of Hua Hin Hospital*

ความเป็นมาของปัญหา

รัฐบาลได้กำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์การปฏิรูปประเทศให้มีทิศทางที่ชัดเจนพร้อมกำหนดกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนประเทศสู่ไทยแลนด์ 4.0 และได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์ ระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) การดำเนินงานของกระทรวงสาธารณสุขที่มุ่งเน้นการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศใน 4 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค ด้านระบบบริการสุขภาพ ด้านการสร้างศักยภาพบุคลากร และด้านพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพ โดยเน้นหนักด้านข้อมูลและสารสนเทศที่ทันสมัยพร้อมทั้งระบบการเงินการคลังที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การบริหารจัดการด้านการเงินการคลังเป็นแผนงานหนึ่งที่สำคัญเพื่อให้หน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีการบริหารจัดการด้านการเงินการคลังอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อแก้ไขและลดสภาวะวิกฤตทางการเงินที่เกิดขึ้นได้[1]

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงิน สถานการณ์ทางการเงินโรงพยาบาลหัวหิน ปีงบประมาณ 2559 ไตรมาสที่ 4 และปีงบประมาณ 2560 ไตรมาสที่ 1 และไตรมาสที่ 2 พบว่ามีวิกฤตทางการเงินระดับ 3 ในไตรมาสที่ 2 เริ่มขาดสภาพคล่องทางการเงิน และในเดือนพฤษภาคม 2560 พบว่ามีวิกฤตทางการเงินระดับ 4 จึงจำเป็นต้องดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงินในเชิงลึกที่มีรายละเอียดหลายๆ ด้าน ทั้งสิทธิการรักษาพยาบาลและหมวดรายจ่ายต่างๆ มีข้อมูลทางบัญชีที่สมบูรณ์เพียงพอต่อการวิเคราะห์ฐานะการเงินและประเมินผลการดำเนินงานทางการเงิน เพื่อให้หน่วยบริการสามารถคาดการณ์รายได้ที่พึงได้รับและค่าใช้จ่าย ที่เกิดจากการดำเนินงาน ทำให้หน่วยบริการทราบทิศทางแนวโน้มผลประกอบการ รับรู้ภาระหนี้สินที่มีอยู่ ณ ปัจจุบัน แผนก่อหนี้ในอนาคต สำหรับการวางแผนชำระหนี้อย่างเหมาะสม รับรู้สิทธิที่พึงได้รับจากการให้บริการเพื่อให้มีการวางแผนเรียกเก็บเงินอย่างครบถ้วน รวดเร็ว เสริมสภาพคล่องแก่องค์กร นำผลการวิเคราะห์ทางการเงินมาใช้ในการวางแผนกำหนดยุทธศาสตร์ การบริหารงานขององค์กร ทราบถึงจุดอ่อนและจุดแข็งขององค์กร เป็นการเตือนให้ทราบถึงฐานะขององค์กรว่าเป็นอย่างไร หากพบปัญหาและสิ่งผิดปกติจะได้แก้ไขได้ทันท่วงที นอกจากนี้ยังช่วยพยากรณ์ถึงผลการดำเนินงานขององค์กรที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรของโรงพยาบาลหัวหิน จึงเกิดประเด็นข้อสงสัยว่าปัจจัยด้านการบริหารและประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังอยู่ในระดับใด รวมถึงปัจจัยใดที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารการเงินการคลัง จึงเป็นประเด็นที่ควรทำการศึกษาให้ทราบแต่ละด้านอย่างชัดเจน เพื่อให้สามารถนำผลจากการศึกษาที่ได้ไปบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังของโรงพยาบาล เนื่องจากการบริหารจัดการด้านการเงินการคลังเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสนับสนุนให้เกิดการดำเนินงานในด้านต่างๆ การศึกษาประสิทธิภาพการเงินการคลังจะทำให้สามารถนำผลจากการประเมินมาคาดการณ์แนวโน้มการเงินการคลัง นำไปสู่การวางแผนเพื่อพัฒนาและปรับปรุงให้ระบบการบริหารจัดการด้านการเงินการคลังมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านการบริหารของโรงพยาบาล
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังของโรงพยาบาล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังของโรงพยาบาล

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้านการบริหาร ประกอบด้วย กลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างองค์กร ระบบการปฏิบัติงาน บุคลากร ทักษะความรู้ความสามารถ รูปแบบการบริหารจัดการ และค่านิยมร่วม ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังของโรงพยาบาล

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ในการวิจัย คือ โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

2.1 ปัจจัยทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังของโรงพยาบาล โดยศึกษาแนวคิดของ Mckinsey (7-S Framework)[2] ประกอบไปด้วย 7 ปัจจัย ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างองค์กร ระบบการปฏิบัติงาน บุคลากร ทักษะความรู้ความสามารถ รูปแบบการบริหารจัดการ และค่านิยมร่วม

2.2 ประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังของโรงพยาบาล โดยใช้แนวคิดของ Certo[3] มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ องค์ประกอบด้านเทคโนโลยี องค์ประกอบด้านบุคลากร และองค์ประกอบด้านโครงสร้างองค์กร

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) คือ ปัจจัยทางการบริหาร ประกอบไปด้วย 7-S McKinney จำนวน 7 ปัจจัย

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ ประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลัง มีจำนวน 3 องค์ประกอบ

4. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับด้านการบริหารการเงินการคลังของโรงพยาบาล คือ บุคลากรจาก 4 กลุ่มงาน ประกอบด้วย กลุ่มงานพัสดุ กลุ่มงานประกันสุขภาพ กลุ่มงานการเงินและกลุ่มงานบัญชี และปฏิบัติงานในหน่วยงานข้างต้นมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน จำนวน 43 คน

5. ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในเดือนเมษายน 2561

นิยามศัพท์เฉพาะ

ประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลัง หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานของโรงพยาบาล เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ องค์ประกอบด้านเทคโนโลยี องค์ประกอบด้านบุคลากร และองค์ประกอบด้านโครงสร้างองค์กร ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านเทคโนโลยี หมายถึง การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและมีคุณประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล

1.1 กระบวนการ หมายถึง ขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือการทำงานตั้งแต่เริ่มต้น จนงานเสร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้เวลาและทรัพยากรน้อยที่สุด

1.2 เครื่องมือ หมายถึง อุปกรณ์ที่ทันสมัยในการตรวจสอบคุณภาพ การจัดทำระบบข้อมูล และการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร โดยการจัดหาและใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม

2. องค์ประกอบด้านบุคลากร หมายถึง บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานต่างๆ ตามโครงสร้างองค์กรของโรงพยาบาล ครอบคลุมถึงบุคลากรระดับผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับต้น และบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด ซึ่งมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน บทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานต่างๆ สัมพันธ์กันเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยประสิทธิภาพขององค์กร

ขึ้นอยู่กับลักษณะและคุณสมบัติที่พึงปรารถนา เช่น ความรู้ ความสามารถพื้นฐานที่เกี่ยวกับงาน ทักษะทางด้านการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี เป็นต้น

3. องค์ประกอบด้านโครงสร้างองค์กร หมายถึง การบริหารที่ครอบคลุมถึงการจัดโครงสร้างงาน การวางแผน การควบคุมการปฏิบัติงาน การจัดการทรัพยากร งบประมาณ การติดตามกำกับดูแลการปฏิบัติงานและการประเมินผล รวมถึงนโยบายที่ครอบคลุมถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ การกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงาน และการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรของโรงพยาบาล

ปัจจัยทางการบริหาร หรือประเด็นในการวิเคราะห์สภาพภายในองค์กร 7 ประเด็น (7-S Framework) ดังนี้[2]

1. กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) หมายถึง ความชัดเจนของแนวทางการบริหารการเงินการคลังที่โรงพยาบาลมีการกำหนดขึ้นมาใช้ในการบริหารการเงินการคลังให้บรรลุผล ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน การถ่ายทอดยุทธศาสตร์ไปสู่ภาคปฏิบัติที่ชัดเจน และการทบทวนยุทธศาสตร์การดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและความต้องการของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงไปที่ชัดเจน

2. โครงสร้างองค์กร (Structure) หมายถึง ความเหมาะสมด้านการจัดโครงสร้างหน้าที่ขององค์กรโรงพยาบาล ซึ่งประกอบด้วย การมีโครงสร้างตามกลุ่มภารกิจ การแบ่งงานกันทำที่ชัดเจน การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานลงเพื่อเพิ่มความคล่องตัว และการกระจายอำนาจการตัดสินใจแก่หัวหน้าหน่วยงานอย่างทั่วถึง

3. ระบบการปฏิบัติงาน (System) หมายถึง ความสามารถในการบริหารการเงินการคลังของโรงพยาบาล เพื่อปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ให้บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ มีการจัดโครงสร้างที่เหมาะสมและมีกลยุทธ์ที่ดี ประกอบด้วย การจัดระบบการทำงานมีความสำคัญยิ่ง เช่น ระบบบัญชี/การเงิน ระบบพัสดุ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบการติดตาม/ประเมินผล

4. บุคลากร (Staff) หมายถึง การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต ซึ่งจะทำให้กระบวนการกำหนดคุณลักษณะ การคัดเลือก และการจัดวางบุคลากร มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น โดยการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากรนั้นควรมีการวิเคราะห์บนพื้นฐานกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งเป็นสิ่งกำหนดทิศทางให้องค์กรดำเนินการต่อไปได้

5. ทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill) หมายถึง ทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร สามารถแยกทักษะออกเป็น 2 ด้านหลัก คือ ทักษะด้านอาชีพ (Occupational skills) เป็นทักษะการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ และลักษณะงานที่รับผิดชอบ เช่น ด้านการเงิน ด้านบุคคล ซึ่งต้องอยู่บนพื้นฐานการศึกษาหรือได้รับการอบรมเพิ่มเติม และทักษะความถนัด หรือความชาญฉลาดพิเศษ (Aptitudes and special talents) เป็นความสามารถที่ทำให้พนักงานนั้นๆ โดดเด่นกว่าคนอื่นส่งผลให้มีผลงานที่ดีกว่า

6. รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ความเป็นผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น

7. ค่านิยมร่วม (Shared values) หมายถึง ค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกัน โดยบุคลากรเป็นรากฐานของระบบการบริหาร วิธีการปฏิบัติงานของ

บุคลากร และผู้บริหารภายในองค์กร หรืออาจเรียกว่า วัฒนธรรมองค์กร รากฐานของวัฒนธรรมองค์กรคือ ความเชื่อ ค่านิยมที่สะท้อนให้เห็นถึงบุคลิกภาพ และเป้าหมายของผู้บริหาร ต่อมาความเชื่อเหล่านั้นจะกำหนดบรรทัดฐานเป็นพฤติกรรมประจำวันขึ้นมาภายในองค์กร เมื่อค่านิยมและความเชื่อได้ถูกยอมรับทั่วทั้งองค์กรและบุคลากรกระทำตามค่านิยมเหล่านั้นแล้วองค์กรก็จะมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับปัจจัยทางการบริหาร เพื่อนำไปปรับใช้ในการบริหารการเงินการคลังขอโรงพยาบาล

2. ทำให้ทราบถึงประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลัง เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหา พัฒนาวิธีการขั้นตอนและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังของโรงพยาบาล

3. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังของโรงพยาบาลเพื่อใช้เป็นแนวทางให้แก่โรงพยาบาลอื่นๆ นำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาและประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลัง

4. เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้ที่สนใจ และนักวิจัยในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

วิธีการดำเนินงาน

การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน เงินเดือนที่ได้รับ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นคำถามปลายปิดแบบให้เลือกตอบเพียง 1 คำตอบ (Check list) ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างองค์กร ระบบการปฏิบัติงาน บุคลากร ทักษะความรู้ความสามารถ รูปแบบการบริหารจัดการและค่านิยมร่วม เป็นคำถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง ได้แก่ องค์ประกอบด้านเทคโนโลยี องค์ประกอบด้านบุคลากร และองค์ประกอบด้านโครงสร้างองค์กร เป็นคำถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) และตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เป็นคำถามชนิดปลายเปิด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้ (1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังของโรงพยาบาล และวิธีสร้างแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)[4] (2) กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์และองค์ประกอบที่ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังของโรงพยาบาล แล้วนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม ชนิดแบบสอบถามปลายปิดและแบบสอบถามปลายเปิด (3) ร่างแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบ แก้ไขและเสนอแนะปรับปรุงเพื่อความเหมาะสมและความถูกต้องของแบบสอบถาม (4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ ให้พิจารณาและทำการตรวจสอบหาความเที่ยงตรงของเนื้อหาภาษา การวัดและประเมินผล และพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์โดยใช้สูตร IOC (Index of Item Objective Congruence) ตามวิธีของ Rovinelli and Hambleton[5] และตรวจสอบครอบคลุมความถูกต้องเชิงเนื้อหา (Content validity) ความถูกต้อง ความเที่ยงตรง เชิงโครงสร้าง (Construct validity) ความถูกต้องของรูปแบบแบบสอบถามและการใช้ภาษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อให้แบบสอบถามถูกต้องสมบูรณ์ตามหลักวิชาการและมีคุณภาพมากขึ้น (5) นำแบบสอบถามไปทดสอบ (Tryout) กับกลุ่มตัวอย่างที่โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งมีขนาดของโรงพยาบาลใกล้เคียงกัน และกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงินการคลัง จำนวน 30 ราย เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Releability) ตามวิธีของ Cronbach[6] โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารเท่ากับ .979 และแบบสอบถามประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังเท่ากับ .956 ตามลำดับ

เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าระดับปัจจัยด้านการบริหารของโรงพยาบาล และระดับประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังของโรงพยาบาล ใช้เกณฑ์ของรังสรรค์ สิงหเลิศ[7]

แล้วหาค่าเฉลี่ยของคำตอบของแบบสอบถามโดยใช้เกณฑ์ในการแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายความว่าระดับปัจจัยด้านการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายความว่าระดับปัจจัยด้านการบริหารอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายความว่าระดับปัจจัยด้านการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายความว่าระดับปัจจัยด้านการบริหารอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายความว่าระดับปัจจัยด้านการบริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยและเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยโรงพยาบาลหัวหิน เลขที่ RECHHH 064/2561 วันที่ 11 เมษายน 2561 กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับด้านการบริหารการเงินการคลังของโรงพยาบาลหัวหิน จำนวน 43 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการดำเนินงาน

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลและนำเสนอข้อมูลด้วยตาราง มีขั้นตอนดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	3	7.0
1.2 หญิง	40	93.0
รวม	43	100
2. อายุ		
2.1 20 – 30 ปี	16	37.2
2.2 31 – 40 ปี	12	27.9
2.3 41 – 50 ปี	10	23.3
2.4 51 – 60 ปี	5	11.6
รวม	43	100

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	25.6
3.2 ปริญญาตรี	29	67.4
3.3 สูงกว่าปริญญาตรี	3	7.0
รวม	43	100
4. ตำแหน่งงาน		
4.1 ข้าราชการ	13	30.2
4.2 ลูกจ้างประจำ	3	7.0
4.3 พนักงานราชการ	3	7.0
4.4 พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	15	34.9
4.5 ลูกจ้างชั่วคราว (ลูกจ้างรายวัน, รายเดือน)	9	20.9
รวม	43	100
5. เงินเดือนที่ได้รับ		
5.1 5,000 – 10,000 บาท	4	9.3
5.2 10,001 – 15,000 บาท	22	51.2
5.3 15,001 – 20,000 บาท	9	20.9
5.4 20,000 บาท ขึ้นไป	8	18.6
รวม	43	100
6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
6.1 น้อยกว่า 5 ปี	17	39.5
6.2 5 – 10 ปี	11	25.6
6.3 11 – 15 ปี	4	9.3
6.4 16 – 20 ปี	3	7.0
6.5 21 – 30 ปี	5	11.6
6.6 มากกว่า 30 ปี	3	7.0
รวม	43	100

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 43 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 93.0 อายุระหว่าง 20 – 30 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 67.4 เป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 รายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 และระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5

2. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านการบริหาร

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านการบริหารโดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ระดับปัจจัยด้านการบริหาร	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์กร	3.78	0.79	มาก
2. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร	3.71	0.80	มาก
3. ปัจจัยด้านระบบการปฏิบัติงาน	3.69	0.75	มาก
4. ปัจจัยด้านบุคลากร	3.71	0.73	มาก
5. ปัจจัยด้านทักษะความรู้ความสามารถ	3.75	0.73	มาก
6. ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารจัดการ	3.90	0.77	มาก
7. ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม	3.81	0.80	มาก
รวม	3.76	0.71	มาก

จากตารางที่ 2 ระดับปัจจัยด้านการบริหาร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.76) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารจัดการ (Mean = 3.90) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม (Mean = 3.81) ปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์กร (Mean = 3.78) ปัจจัยด้านทักษะความรู้ความสามารถ (Mean = 3.75) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ด้าน คือ ปัจจัยด้านบุคลากร (Mean = 3.71) และปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร (Mean = 3.71) และค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ปัจจัยด้านระบบการปฏิบัติงาน (Mean = 3.69) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังของโรงพยาบาล

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังของโรงพยาบาล โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังของโรงพยาบาล	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ประสิทธิภาพด้านเทคโนโลยี	3.63	0.79	มาก
2. ประสิทธิภาพด้านบุคลากร	3.76	0.71	มาก
3. ประสิทธิภาพด้านโครงสร้างองค์กร	3.86	0.73	มาก
รวม	3.76	0.67	มาก

จากตารางที่ 3 ระดับประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังของโรงพยาบาล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.76) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ประสิทธิภาพด้านโครงสร้างองค์กร (Mean = 3.86) ประสิทธิภาพด้านบุคลากร (Mean = 3.76) และประสิทธิภาพด้านเทคโนโลยี (Mean = 3.63) ตามลำดับ

<u>ตารางที่ 4</u> การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างองค์กรระบบการปฏิบัติงาน บุคลากร ทักษะความรู้ความสามารถ รูปแบบการบริหารจัดการ ค่านิยม ร่วมกับประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังของโรงพยาบาล

ตัวแปร	ปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์กร	ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร	ปัจจัยด้านระบบการปฏิบัติงาน	ปัจจัยด้านบุคลากร	ปัจจัยด้านทักษะความรู้ความสามารถ	ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารจัดการ	ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม	ประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังของโรงพยาบาล
ปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์กร	1							
ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร	0.862**	1						
ปัจจัยด้านระบบการปฏิบัติงาน	0.907**	0.864**	1					
ปัจจัยด้านบุคลากร	0.818**	0.752**	0.781**	1				
ปัจจัยด้านทักษะ ความรู้ความสามารถ	0.873**	0.768**	0.845**	0.853**	1			
ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารจัดการ	0.838**	0.774**	0.771**	0.796**	0.813**	1		
ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม	0.822**	0.747**	0.830**	0.799**	0.872**	0.819**	1	
ประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังของโรงพยาบาล	0.888**	0.746**	0.851**	0.792**	0.895**	0.881**	0.863**	1

*** p < 0.01*

จากตารางที่ 4 สรุปได้ว่าปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างองค์กร ระบบการปฏิบัติงาน บุคลากร ทักษะความรู้ความสามารถ รูปแบบการบริหารจัดการ และค่านิยมร่วม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังของโรงพยาบาล

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังของโรงพยาบาล

<u>ตารางที่ 5</u> ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังของโรงพยาบาล

ตัวพยากรณ์	B	Std. Error	Bata	t	p
ปัจจัยด้านทักษะความรู้ความสามารถ (TotalFKnow)	1.279	.398	.378	3.217	.003*
ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารจัดการ (TotalFMana)	1.129	.334	.356	3.377	.002*
ปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์กร (TotalFStra)	.606	.292	.260	2.074	.045*
R^2 ที่ปรับแล้ว = .874 ค่าคงที่ = 4.566					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05*

จากตารางที่ 5 พบว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นให้มีค่าคงที่ตัวแปรปัจจัย

ด้านทักษะความรู้ความสามารถ (TotalFKnow) ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารจัดการ (TotalFMana) และปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์กร (TotalFStra) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลัง (TotalPsum) โดยมีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ร้อยละ 87.4 นั่นคือตัวแปรทั้งสามร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลัง (TotalPsum) ได้ร้อยละ 87.4 ได้จากสมการการถดถอยดังนี้

Y = 4.566 + 1.279 TotalFKnow
+ 1.129 TotalFMana + .606 TotalFStra

จากสมการถดถอยแสดงว่า ถ้าไม่มีปัจจัยด้านทักษะความรู้ความสามารถ (TotalFKnow) ไม่มีปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารจัดการ (TotalFMana) และไม่มีปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์กร (TotalFStra) คาดว่าจะมีประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลัง (TotalPsum, Y) เท่ากับ 4.566 ถ้าได้รับปัจจัยด้านทักษะความรู้ความสามารถเท่ากัน และปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์กรเท่ากัน ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารจัดการเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังเพิ่มขึ้น 1.129 หน่วย

หากมีปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารจัดการเท่ากันและมีปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์กรเท่ากันถ้าได้รับปัจจัยด้านทักษะความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังเพิ่มขึ้น 1.279 หน่วย และหากได้รับปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารจัดการเท่ากัน และได้รับปัจจัยด้านทักษะความรู้ความสามารถเท่ากัน บุคลากรที่มีปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังเพิ่มขึ้น .606 หน่วย

สมการถดถอยที่คำนวณได้โดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

Z = .378 TotalFKnow + .356 TotalFMana
+ .260 TotalFStra

จากสมการความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยรวมพบว่าปัจจัยด้านทักษะความรู้ความสามารถมี ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังมากที่สุด ค่า B = .378 รองลงมาคือปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารจัดการ ค่า B = .356 และปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์กร B = .260 ตามลำดับ

จากสมการถดถอยมาตรฐานแสดงว่า ถ้าคะแนนมาตรฐานของปัจจัยด้านทักษะความรู้ความสามารถเท่ากันและคะแนนมาตรฐานของปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์กรเท่ากัน บุคลากรที่มีคะแนนมาตรฐานของปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารจัดการเพิ่มขึ้น 1 คาดว่าจะมีคะแนนมาตรฐานของประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังเพิ่มขึ้น .356

ถ้าคะแนนมาตรฐานของปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารจัดการเท่ากัน และคะแนนมาตรฐานของปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์กรเท่ากัน บุคลากรที่มีคะแนนมาตรฐานของปัจจัยด้านทักษะความรู้ความสามารถ เพิ่มขึ้น 1 คาดว่าจะมีคะแนนมาตรฐานของประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังเพิ่มขึ้น .378

ถ้าคะแนนมาตรฐานของปัจจัยด้านทักษะความรู้ความสามารถเท่ากัน และคะแนนมาตรฐานของปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารจัดการเท่ากัน บุคลากรที่มีคะแนนมาตรฐานของปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์กรเพิ่มขึ้น 1 คาดว่าจะมีคะแนนมาตรฐานของประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังเพิ่มขึ้น .260

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับปัจจัยด้านการบริหารของโรงพยาบาล พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.76) ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีความตระหนักว่าการบริหารการเงินการคลังของหน่วยงานมีความสำคัญมาก จึงได้สร้างแบบแผนเพื่อจัดระเบียบสภาพแวดล้อมภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้วางโครงสร้างวัฒนธรรมขององค์กรด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น รวมทั้งได้มีการสร้างค่านิยมและรากฐานทางปรัชญาในการบริหารการเงินการคลังเพื่อกำหนดทิศทางขององค์กรได้เป็นอย่างดี และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ รองลงมาคือ ด้านค่านิยมร่วม และด้านกลยุทธ์ขององค์กรตามลำดับ เนื่องจากรูปแบบการบริหารจัดการ เป็นแบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ความเป็นผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น สำหรับค่านิยมร่วม อาจเรียกว่าเป็นวัฒนธรรมองค์กร ที่สะท้อนให้เห็นถึงบุคลิกภาพและเป้าหมายของผู้บริหาร เมื่อค่านิยมและความเชื่อได้ถูกยอมรับทั่วทั้งองค์กร และบุคลากรกระทำตามค่านิยมเหล่านั้นแล้วองค์กรก็จะมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง ส่วนกลยุทธ์ขององค์กรหมายถึงความชัดเจนของแนวทางการบริหารการเงินการคลังที่โรงพยาบาลมีการกำหนดขึ้นมาใช้เพื่อให้บรรลุผล ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน การถ่ายทอดยุทธศาสตร์ไปสู่ภาคปฏิบัติที่ชัดเจน และการทบทวนยุทธศาสตร์การดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและความต้องการของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงไป สอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรา โพธิ์พุ่ม[13] ที่พบว่า ระดับการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) อยู่ในระดับมาก

2. ระดับประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังของโรงพยาบาล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.76) ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีการวางแผน การสั่งงาน และการควบคุมการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี มีการติดตามกำกับดูแลและการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร และการกำหนดนโยบายต่างๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการบริหารการเงินการคลังมากยิ่งขึ้น เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ประสิทธิภาพด้านโครงสร้างองค์กร ประสิทธิภาพด้านบุคลากร และประสิทธิภาพด้านเทคโนโลยี ตามลำดับ โดยเฉพาะประสิทธิภาพด้านโครงสร้างองค์กร ผู้บริหารองค์กรได้ให้ใช้โครงสร้างหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาคสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นเกณฑ์ในการจัดคนลงตามโครงสร้าง สอดคล้องกับงานวิจัยของวราภรณ์ ศรีพระเนิน[14] ที่พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารภายในกองคลังของเทศบาลในเขตอำเภอเมือง อำเภอท่ามะกา อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับทรงสิทธิ์ ประสานศักดิ์[9] ที่พบว่า ด้านประสิทธิภาพการบริหารงานคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดอุดรธานี นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้อำนวยการกองคลังหรือหัวหน้าส่วนการคลัง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอนัญญา ผมทอง[12] ที่พบว่า

ประสิทธิภาพการบริหารงานคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของจงรักษ์เวียงสมุทร[13] ที่พบว่าประสิทธิภาพการบริหารงานคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสามชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังของโรงพยาบาล มีจำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านทักษะความรู้ความสามารถ ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารจัดการ และปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังของโรงพยาบาล ได้ร้อยละ 87.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยด้านทักษะความรู้ความสามารถ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังของโรงพยาบาล ทั้งนี้เนื่องจากในการปฏิบัติงานทรัพยากรบุคคลในองค์กรสามารถแยกทักษะออกเป็น 2 ด้าน คือ ทักษะด้านงานอำนวยชีพ เป็นทักษะที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้ตามหน้าที่ และลักษณะงานที่รับผิดชอบ เช่น ด้านการเงิน ด้านบุคคล ซึ่งคงต้องอยู่บนพื้นฐานการศึกษาหรือได้รับการอบรมเพิ่มเติม ส่วนทักษะความถนัด หรือความชาญฉลาดพิเศษ เป็นความสามารถที่ทำให้พนักงานนั้นๆ โดดเด่นกว่าคนอื่นส่งผลให้มีผลงานที่ดีกว่าและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้รวดเร็ว ซึ่งองค์กรคงต้องมุ่งเน้นในทั้ง 2 ความสามารถไปควบคู่กัน[2] สอดคล้องกับงานวิจัยของทรงสิทธิ์ ประสานศักดิ์[9] ที่พบว่า ปัจจัยด้านการได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดอุดรธานี ซึ่งในส่วนของโรงพยาบาลหัวหินเองได้มีการจัดหรือส่งบุคลากรไปรับการประชุม/อบรมเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากมีกฎระเบียบใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเงินการพัสดุใหม่ๆ อยู่เสมอ

ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารจัดการ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังของโรงพยาบาล ทั้งนี้เนื่องจากรูปแบบการบริหารจัดการ (Style) แบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร พบว่า ความเป็นผู้นำขององค์กรจะมีบทบาทที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น[2] ทำให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ จึงสามารถทำให้ระบบการเงินการคลังมีความถูกต้องรอบคอบและรัดกุมมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของอนัญญา ผมทอง[12] ที่พบว่าการบริหารงานคลังโดยรวม ความพร้อมภายในส่วนการคลัง ด้านบุคลากรและการบริหารงานคลัง ด้านการวางแผน ด้านการจัดทำงบประมาณตามความคิดเห็นของหัวหน้าส่วนการคลังจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครสวรรค์

ปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์กร ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังของโรงพยาบาล ทั้งนี้เนื่องจากกลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) หรือยุทธศาสตร์ การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารตอบคำถามที่สำคัญ อาทิ องค์กรอยู่ที่ไหนในขณะนี้ องค์กรมีเป้าหมายอยู่ที่ไหน พันธกิจของเราคืออะไร เราควรจะเป็นอะไร และใครเป็นผู้รับบริการของเรา การบริหารเชิงกลยุทธ์จะมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งจะช่วยให้องค์กรกำหนดและพัฒนาข้อได้เปรียบทางการ

แข่งขันขึ้นมาได้ และเป็นแนวทางที่บุคคลภายในองค์กรรู้ว่าจะใช้ความพยายามไปในทิศทางใดจึงจะประสบความสำเร็จ[2] และแนวทางการบริหารการเงินการคลังมีความชัดเจน ซึ่งประกอบด้วยการกำหนดยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน การยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน การถ่ายทอดยุทธศาสตร์ไปสู่ภาคปฏิบัติ และการทบทวนยุทธศาสตร์การดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและความต้องการของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงไปที่ชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของวารุณี ขำสวัสดิ์[10] ที่พบว่า ปัจจัยด้านการวางแผน มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบุรี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังของโรงพยาบาล ผู้วิจัยได้นำปัจจัยด้านการบริหารด้านระบบการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยรายข้อต่ำที่สุด มาเสนอแนะดังนี้

1.1 ผู้บริหารควรจัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานตรงกับทักษะความสามารถหรือความเชี่ยวชาญ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

1.2 ผู้บริหารควรจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมความรู้ด้านการเงินการคลังใหม่ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ทักษะและความเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากกฎระเบียบพระราชบัญญัติต่างๆ มีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยด้านค่านิยมร่วมที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังของโรงพยาบาล

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระบบการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังของโรงพยาบาล

บรรณานุกรม

1. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ 2561. [อินเตอร์เน็ต] เข้าถึงได้ http://203.157.7.98/et/fileupload_doc/2017-10-25-4-17-2531406.pdf
2. จิรวัฒน์ อัครบวร และ รัตนศักดิ์ เจริญทรัพย์. แผนที่ยุทธศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 3 (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา; 2552.
3. จุมพล หนิมพานิช. การบริหารจัดการภาครัฐใหม่ หลักการ แนวคิด และกรณีตัวอย่างของไทย. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; 2548.
4. บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีวิยาสาสน์; 2545.
5. สมนึก ภัททิยธานี. การวัดผลการศึกษา. กาฬสินธุ์: ประสานกาฬสินธุ์; 2544.
6. รุจ ศิริสัญลักษณ์. การสร้างเครื่องมือเพื่อการทำวิทยานิพนธ์ทางส่งเสริมการเกษตร. ในประมวลสาระชุดวิชาวิทยานิพนธ์ 2 หน่วยที่ 5 นนทบุรี; 2548 (หน้า 96-99).
7. รังสรรค์ สิงหเลิศ. ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. มหาสารคาม : ฝ่ายผลิตเอกสารและตำรา สำนักวิทยาการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม; 2551.
8. สุภางค์ ด่อนแผ้ว. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานคลังขององค์การบริหารตำบลในเขตอำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2552.

9. ทรงสิทธิ์ ประสานศักดิ์. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา; 2557.
10. วารุณี ขำสวัสดิ์. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด; 2558.
11. จงรักษ์ เวียงสมุทร. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสามชัย จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม; 2559.
12. อนัญญา ผมทอง. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์; 2553.
13. ฉัตรา โพธิ์พุ่ม. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน). วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.) ปีที่ 20 ฉบับที่ 2 เดือนธันวาคม 2557.
14. วราภรณ์ ศรีพะเนิน. การสำรวจความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานคลัง กรณีศึกษาเทศบาลในเขตอำเภอเมือง อำเภอท่ามะกา อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี. (รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2550