ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช

ทองสุก ศรีจำปา
ฝ่ายสวัสดิการสังคม โรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช จำนวน 312 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงาน ความคิดเห็นต่อการบริหารงาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ($\bar{x}$ = 3.56) ระดับปานกลาง ได้แก่ โครงสร้างองค์กร ($\bar{x}$ = 3.36) ภาวะผู้นำ ($\bar{x}$ = 3.32) การบังคับบัญชาและอำนาจในการตัดสินใจ ($\bar{x}$ = 3.17) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 3.09) และการบริหารทรัพยากรบุคคล ($\bar{x}$ = 3.08) ส่วนระดับการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจภาครัฐ และด้านประโยชน์สุขต่อประชาชน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานในระดับสูง ได้แก่ โครงสร้างองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคล การบังคับบัญชาและอำนาจในการตัดสินใจ (r = .805, .772 และ .708) และมีทิศทางเดียวกัน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานในระดับปานกลาง ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (r = .681, .677 และ .601) และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.001

สรุปได้ว่า โครงสร้างองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคล การบังคับบัญชาและอำนาจในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับการบริหารงาน (p < 0.001) จึงควรเน้นเรื่องโครงสร้างองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคล การบังคับบัญชาและอำนาจในการตัดสินใจเป็นอันดับแรก ซึ่งจะส่งผลให้เกิดคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ทำให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงาน/ โรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช

Abstract : Factors relating King Narai hospital’s management

This research was survey research. The purpose of this research was study related factors King Narai hospital’s management. The samples consisted of 312 participants who were personnel in King Narai hospital. The data were collected by questionnaires of personal information, factors relating to the management, comments on the management, Data were

analyzed by using descriptive statistics and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient at a significant level of 0.05.

The research showed the factors was at high level in organizational culture ($\bar{x}$ = 3.56) and middle level in organizational structure ($\bar{x}$ = 3.36), leadership ($\bar{x}$ = 3.32), commanding and decision-making ($\bar{x}$ = 3.17), motivation ($\bar{x}$ = 3.09), and human resource management ($\bar{x}$ = 3.08). The management was at middle level in both effectiveness in public goals and people benefits. Moreover, it revealed that the factors related to management were significantly related to organizational structure, human resource management and commanding and decision-making ($p<.001$). These were related to each other ranging from high levels (r = .805, .772 และ .708) and the same direction. Leadership, organizational culture and motivation were significantly related to the management ($p<0.001$). These were related to each other ranging from medium levels (r = .681, .677 และ .601) and the same direction.

In conclusion, the organizational structure, human resource management and commanding and decision-making were significantly related to management ($p<0.001$). The first, it should be focus on the organizational structure, human resource management and commanding and decision-making. This will result in streamlined operations and management approach can be effective.

Key Words : Factors relating to the management / King Narai hospital

บทนำ

การเปลี่ยนโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างรวดเร็วของประเทศไทย อันเนื่องมาจากการลดลงของภาวะเจริญพันธ์หรือการเกิดน้อยลง และภาวการณ์ตายลดลง คนไทยอายุคาดเฉลี่ยยืนยาวขึ้น การเปลี่ยนแปลงทางระบาดวิทยาทำให้รูปแบบของภาระโรคเปลี่ยนจากโรคติดเชื้อไปเป็นโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง และยังมีปัญหาสุขภาพจากอุบัติเหตุ ภัยพิบัติ และภัยสุขภาพ รวมทั้งโรคจากการประกอบอาชีพและโรคจากสิ่งแวดล้อมสูงขึ้น การจัดการกำลังคนด้านสุขภาพยังไม่สามารถตอบสนองต่อการสร้างประสิทธิภาพและระบบบริการสุขภาพ แผนพัฒนาสาธารณสุขแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) จึงกำหนดวิสัยทัศน์ว่า ระบบสุขภาพไทยเข้มแข็ง เป็นเอกภาพ เพื่อคนไทยสุขภาพดีสร้างประเทศชาติให้มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยมีพันธกิจสร้างเสริม สนับสนุน และประสานให้เกิดการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน[1] องค์กรที่อยู่ได้อย่างยั่งยืนส่วนหนึ่งมาจากผู้บริหารที่ทำหน้าที่บริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และมีประสิทธิผล (Effectiveness)[2] และต้องมีการบริหารอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร[3] ดังนั้นการบริหาร

จึงมีความสำคัญและเป็นกระบวนการที่จะนำองค์กรสู่ความสำเร็จ หลักการบริหารแบบ POLC มีแนวความคิดในด้านกระบวนการบริหารว่า ประกอบด้วยการวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม[4-6] ซึ่งจะทำให้บุคคลากรปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การเงิน ทรัพยากรและข้อมูลขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ รวมถึงการนำกรอบแนวคิด McKinsey 7-S Framework มาใช้ในการประเมินประสิทธิภาพขององค์กร ทำให้ทราบจุดแข็งจุดอ่อนขององค์กร[7] ร่วมกับปัญหาการบริหารราชการในด้านสาธารณสุขไทยที่สำคัญคือ ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน ความไม่สะดวกและความล่าช้าในการรับบริการ การขาดแคลนเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ ปริมาณงานที่มีมากเกินกว่ากำลังของผู้ให้บริการ เป็นต้น[8] จึงจำเป็นต้องนำการหลักการบริหารงานหลากหลายแบบมาประยุกต์ใช้ เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องตรงตามลักษณะของปัญหา

โรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช เป็นหน่วยงานที่ให้บริการด้านสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุขทั้งในด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกัน การรักษา และฟื้นฟูแก่ผู้รับบริการ โรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราชประสบปัญหาเช่นเดียวกับปัญหาการบริหารราชการในด้านสาธารณสุขไทย นั่นคือ ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน ความไม่สะดวกและความล่าช้าในการรับบริการ การขาดแคลนเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ ปริมาณงานที่มีมากเกินกว่ากำลังของผู้ให้บริการ ฯลฯ ผู้วิจัยเห็นความสำคัญของปัญหาต่างๆ เหล่านี้ แต่โรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช ยังไม่มีข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวเนื่องกับปัญหา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช หากทราบข้อมูลว่าปัจจัยใดมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช จะได้นำข้อมูลนั้นมาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานของโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช ซึ่งจะทำให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานและเกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราชเพิ่มมากยิ่งขึ้นต่อไป

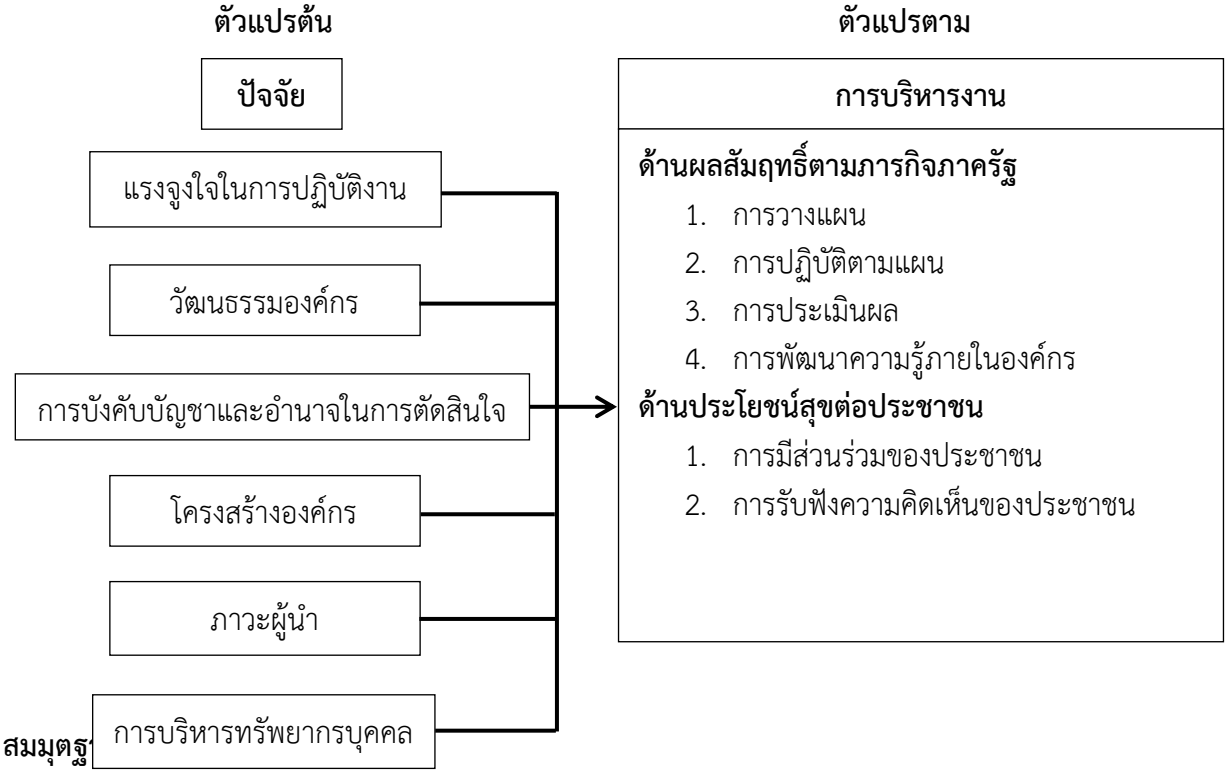
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาระดับปัจจัยของโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กร การบังคับบัญชาและอำนาจในการตัดสินใจ โครงสร้างองค์กร ภาวะผู้นำ และการบริหารทรัพยากรบุคคล

2. ศึกษาระดับการบริหารงานโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช ได้แก่ ด้านผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจภาครัฐ และด้านประโยชน์สุขต่อประชาชน

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการบริหารงานโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมุติฐ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กร การบังคับบัญชาและอำนาจในการตัดสินใจ โครงสร้างองค์กร ภาวะผู้นำ และการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะเป็นบุคลากรของโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราชที่ปฏิบัติงานในปี 2561 เก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนกรกฎาคม – กันยายน 2561 รวมระยะเวลา 3 เดือน

ตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยของโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช ประกอบด้วย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กร การบังคับบัญชาและอำนาจในการตัดสินใจ โครงสร้างองค์กร ภาวะผู้นำ และการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช ประกอบด้วย ด้านผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจภาครัฐ ได้แก่ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การประเมินผล และการพัฒนาความรู้ภายในองค์กร และด้านประโยชน์สุขต่อประชาชน ได้แก่ การมีส่วนร่วมของประชาชน และการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) แบบภาคตัดขวาง (Cross sectional study) กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราชที่มีคุณสมบัติตามกำหนด เก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนกรกฎาคม – กันยายน 2561 รวมระยะเวลา 3 เดือน

ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย เป็นบุคลากรของโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราชที่ปฏิบัติงานในปี 2561 ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2561 จำนวน 1,415 คน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นบุคลากรของโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช มีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของทาโร ยามาเน่[9] ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการกำหนด

N = ขนาดของบุคลากรโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ ในที่นี้ผู้วิจัยกำหนดเป็น 5% หรือเท่ากับ .05

<u>แทนค่าลงในสูตร</u>

$$n = \frac{1,415}{1+1,415(.05^2)}$$

$$= 311.85 \text{ คน } \sim 312 \text{ คน}$$

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบโควต้ากระจายไปยังกลุ่มวิชาชีพต่างๆ จากบุคลากรของโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช จำนวน 1,415 คน เก็บรวบรวมข้อมูล 312 คน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มแพทย์ ทันตแพทย์ จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 6.08 เก็บข้อมูล 19 คน
2. กลุ่มพยาบาล จำนวน 346 คน คิดเป็นร้อยละ 24.45 เก็บข้อมูล 76 คน
3. กลุ่มเภสัชกร จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 2.26 เก็บข้อมูล 7 คน
4. กลุ่มเจ้าหน้าที่อื่นๆ จำนวน 951 คน คิดเป็นร้อยละ 67.21 เก็บข้อมูล 210 คน

โดยมีการกำหนดคุณสมบัติการคัดเข้าคัดออก ดังนี้

เกณฑ์ในการคัดเข้า

1. เป็นบุคลากรของโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราชที่ทำงานก่อนวันที่ 31 มีนาคม 2561
2. สมัครใจเข้าร่วมงานวิจัย

เกณฑ์ในการคัดออก

1. เป็นบุคลากรของโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราชที่ทำงานหลังวันที่ 31 มีนาคม 2561
2. ไม่สมัครใจเข้าร่วมงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช แบ่งเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงาน ความคิดเห็นต่อการบริหารงาน และการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงาน มี 6 ด้านๆ ละ 5 ข้อ รวมเป็น 30 ข้อ และความคิดเห็นต่อการบริหารงาน มี 2 ด้าน รวม 18 ข้อ เป็นคำถามเชิงบวกทุกข้อ มีคำตอบเป็นแบบสเกล (Rating Scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเกิร์ต (Likert Scale) โดยได้กำหนดระดับความเห็นตามค่าน้ำหนักมีคะแนนคือ เห็นด้วยมากที่สุดถึงเห็นด้วยน้อยที่สุด ให้คะแนน 5-1 คะแนน นำผลรวมที่ได้ไปปรับค่าคะแนนเป็นเต็ม 5 หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์แปลผล ดังนี้

4.21 – 5.00	หมายถึง ระดับมากที่สุด	3.41 – 4.20	หมายถึง ระดับมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง ระดับปานกลาง	1.81 – 2.60	หมายถึง ระดับน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง ระดับน้อยที่สุด		

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

วิเคราะห์ความตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานโรงพยาบาล 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของเนื้อหาและความชัดเจนของภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม ได้ค่า CVI = 0.917 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขจากข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรโรงพยาบาลที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด วิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือโดยหาความเชื่อมั่น (Reliability) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงาน และความคิดเห็นต่อการบริหารงาน อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.943 และ 0.955 ตามลำดับ

จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

งานวิจัยนี้ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการศึกษาวิจัยในมนุษย์ โดยคณะกรรมการพิจารณาการศึกษาวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช ใบรับรองเลขที่ KNH 06/2561 ออกให้ ณ วันที่ 16 มกราคม 2561

ขั้นตอนการวิจัย

ระยะเตรียมการ

1. นำเสนอโครงร่างวิจัยผ่านคณะกรรมการพิจารณาการศึกษาวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช

2. ขออนุมัติผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช และขอความร่วมมือในการทำวิจัยรวมทั้งประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

3. ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจกับแบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช กับหัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าหอผู้ป่วย

ระยะดำเนินการ

1. เก็บข้อมูลโดยมอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราชให้กับหัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช

2. หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช ชี้แจงทำความเข้าใจแบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราชกับบุคลากรในหน่วยงาน

3. ติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องของข้อมูล นำมาตรวจให้คะแนนและลงรหัสเตรียมข้อมูล เพื่อนำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป กำหนดระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 สถิติที่ใช้มีดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงาน และความคิดเห็นต่อการบริหารงาน วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่เป็นจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการบริหารงาน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 80.8 มีอายุ 21-60 ปี อายุเฉลี่ย 37.78 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 10.796 วุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ร้อยละ 53.5 ตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่อื่นๆ ร้อยละ 67.3 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 48.8 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 36.9 ระดับปัจจัยอันดับ 1 อยู่ในระดับมาก คือ วัฒนธรรมองค์กร มีคะแนน

เฉลี่ย 3.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .692 ส่วนอันดับ 2-6 อยู่ในระดับปานกลาง คือปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ โครงสร้างองค์กร ภาวะผู้นำ การบังคับบัญชาและอำนาจในการตัดสินใจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการบริหารทรัพยากรบุคคล มีคะแนนเฉลี่ย 3.36, 3.32, 3.17, 3.09 และ 3.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .700, .826, .663, .672 และ .708 ตามลำดับ ดังตารางที่ 1 ระดับการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .612 โดยด้านผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจภาครัฐ และด้านประโยชน์สุขต่อประชาชนอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.37 และ 3.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .615 และ .696 ตามลำดับ ด้านผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจภาครัฐ อันดับ 1 และ 2 อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การวางแผน และการปฏิบัติตามแผน มีคะแนนเฉลี่ย 3.47 และ 3.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .687 และ .700 ตามลำดับ อันดับ 3 และ 4 อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การพัฒนาความรู้ภายในองค์กร และการประเมินผล มีคะแนนเฉลี่ย 3.31 และ 3.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .746 และ .664 ตามลำดับ ส่วนด้านประโยชน์สุขต่อประชาชน อันดับ 1 และ 2 อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การรับฟังความคิดเห็นของประชาชน และการมีส่วนร่วมของประชาชน มีคะแนนเฉลี่ย 3.29 และ 3.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .763 และ .716 ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 1 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัย (n= 312 คน)

ปัจจัย	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	3.09	.672	ระดับปานกลาง	5
2. วัฒนธรรมองค์กร	3.56	.692	ระดับมาก	1
3. การบังคับบัญชาและอำนาจในการตัดสินใจ	3.17	.663	ระดับปานกลาง	4
4. โครงสร้างองค์กร	3.36	.700	ระดับปานกลาง	2
5. ภาวะผู้นำ	3.32	.826	ระดับปานกลาง	3
6. การบริหารทรัพยากรบุคคล	3.08	.708	ระดับปานกลาง	6

ตารางที่ 2 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการบริหารงาน (n= 312 คน)

การบริหารงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจภาครัฐ	3.37	.615	ระดับปานกลาง	
1.1 การวางแผน	3.47	.687	ระดับมาก	1
1.2 การปฏิบัติตามแผน	3.41	.700	ระดับมาก	2
1.3 การประเมินผล	3.29	.664	ระดับปานกลาง	4
1.4 การพัฒนาความรู้ภายในองค์กร	3.31	.746	ระดับปานกลาง	3
2. ด้านประโยชน์สุขต่อประชาชน	3.25	.696	ระดับปานกลาง	
2.1 การมีส่วนร่วมของประชาชน	3.21	.716	ระดับปานกลาง	2
2.2 การรับฟังความคิดเห็นของประชาชน	3.29	.763	ระดับปานกลาง	1
การบริหารงาน	3.33	.612	ระดับปานกลาง	

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการบริหารงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ<.001 สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานในระดับสูงมีทิศทางเดียวกัน ได้แก่ โครงสร้างองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคล และการบังคับบัญชาและอำนาจในการตัดสินใจ (r = .805, .772 และ .708) และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานในระดับปานกลางมีทิศทางเดียวกัน ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (r = .681, .677 และ .601) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการบริหารงาน (n= 312 คน)

ปัจจัย	ความคิดเห็นต่อการบริหารงาน			
	r	p-value	ความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	.601	<.001*	ปานกลาง	บวก
2. วัฒนธรรมองค์กร	.677	<.001*	ปานกลาง	บวก
3. การบังคับบัญชาและอำนาจในการตัดสินใจ	.708	<.001*	สูง	บวก
4. โครงสร้างองค์กร	.805	<.001*	สูง	บวก
5. ภาวะผู้นำ	.681	<.001*	ปานกลาง	บวก
6. การบริหารทรัพยากรบุคคล	.772	<.001*	สูง	บวก

*p-value <.001

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลจากการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยของโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราชที่อยู่ในระดับมาก คือ วัฒนธรรมองค์กร ระดับปานกลางคือปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ โครงสร้างองค์กร ภาวะผู้นำ การบังคับบัญชาและอำนาจในการตัดสินใจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนระดับการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจภาครัฐและด้านประโยชน์สุขต่อประชาชน เนื่องจากหลักในการบริหารงานของโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช ประกอบด้วยการวางแผน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ มีการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โดยใช้ SWOT Analysis นำมากำหนดแผนงาน แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ และแผนงบประมาณประจำปี สอดคล้องกับแผนบริหารจัดการแผ่นดิน มีการถ่ายทอดแผนสู่ทุกระดับในองค์กร จนถึงระดับปฏิบัติการในระดับบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดหลักการบริหารจัดการ POLC[4,8,10-11] ที่กล่าวว่า การจัดการเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำ 4 ประการ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) ซึ่งทั้ง 4 ด้านต่างมีความสัมพันธ์กัน นั่นคือ เมื่อมีการวางแผน จะต้องมีการถ่ายทอดแผนงานและกลยุทธ์ การจัดสรรแบ่งงาน โดยมีการสั่งการและกำกับดูแลให้ปฏิบัติตามแผน สุดท้ายคือการควบคุมให้ได้ผลลัพธ์ตามที่กำหนด

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการบริหารงาน พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานในระดับสูงมีทิศทางเดียวกัน ได้แก่ โครงสร้างองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคล และการบังคับบัญชาและอำนาจในการตัดสินใจ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานในระดับปานกลางมีทิศทางเดียวกัน ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตรงตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า การบริหารงานจำเปนตองกำหนดโครงสร้างองค์กรให้มีความชัดเจน เหมาะสม และมีการบูรณาการ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงาน การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยการมอบหมายที่ชัดเจนตามตำแหน่งและระเบียบราชการ เปนหน่าที่ของผูบริหารโรงพยาบาลต่องปฏิบัติตามสายการบังคับบัญชาและอำนาจในการตัดสินใจที่สอดคล้องกับภารกิจ จึงจะสงผลต่อการปฏิบัติตามลำดับชั้นของการบริหารงาน[4,8,12] รองลงมาภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงาน ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของผู้บริหาร สอดคล้องกับแนวคิดของ Dubrin and Ireland ภาวะผู้นำเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรทำงานให้สำเร็จด้วยความเต็มใจหรือไม่ต้องบังคับ เพราะผู้บริหารคือผู้ที่ทำงานให้สำเร็จโดยไม่ต้องลงมือทำเองหรืองานสำเร็จโดยผู้อื่น จึงต้องใช้ภาวะผู้นำจูงใจคนให้อยากทำงานให้ดี กระตุ้นความกระตือรือร้นของคนในองค์กรให้ทำงานหนักเพื่อบรรลุแผนงานที่สำคัญที่ได้วางแผนไว้[8,13-14] ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานน้อยที่สุด โดยเฉพาะแรงจูงใจดานเงินเดือนและคาตอบแทนที่ไมสอดคลองกับคาครองชีพที่สูงขึ้น ขณะเดียวกันอัตรากำลังลดลงโดยที่มีภาระงานเพิ่มมากขึ้นทำใหขวัญกำลังใจลดลง[12]

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ควรมีการจัดโครงสร้างองค์กรที่ไม่ซับซ้อน เพื่อให้มีสะดวก ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

2. ควรให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการยกย่อง เชิดชูเกียรติแก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อเป็นเกียรติและเป็นตัวอย่างแก่ผู้ปฏิบัติงานคนอื่น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและเกิดความรักในองค์กร ซึ่งจะช่วยลดปัญหาในเรื่องบุคลากรย้ายหรือลาออก เป็นแรงจูงใจและเพิ่มขวัญกำลังใจในการทำงานอีกด้วย

3. ควรมีบริหารจัดการจัดระดับการบังคับบัญชาและอำนาจในการตัดสินใจ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจและมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

1. คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ กระทรวงสาธารณสุข. แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึกในพระบรมราชูปถัมภ์. 2559.
2. Schermerhorn, J. R., Jr. Management 9 e. Associate Publisher Judith R: Joseph. 2008.
3. Lim & et al.Human Resource Management.Singapore:Cengage Learning Asia Pte Ltd. 2010.
4. Bateman, Thomas S. and Snell, Scott A. Management :Leading and Collaborating in the Competitive World (8 th ed.). New York: McGraw-Hill/ Irwin Corporation Inc.2009.
5. Bovee & et al. Management. New York: McGraw–Hill. 1993.
6. Koontz, Harold and Weihrich; Heinz. Planning, Doing and Reviewing. Retrieved March 15, 2018. From: https://books.google.co.th/books?isbn=1134019904.1988.
7. Peter, Tomas J. & Robert H. Waterman, Jr. In Search of Excellence: Lessons from America’s Best-Run Companies. New York: Harper & Row Publishers.1982.
8. ฉัตรา โพธิ์พุ่ม. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน).วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม. 2556.
9. Yamane, Taro. Statistics; An introductory analysis. New York: Harper & Row. 1973.
10. สุทัศน์ ฟังประเสริฐกุล. รูปแบบการบริหารพิพิธภัณฑ์ท้องถิ่นเพื่อความยั่งยืนและพึ่งพาตนเอง กรณีศึกษา : พิพิธภัณฑ์พื้นบ้านบ้านภัณฑารักษ์. การศึกษาอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต และรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. 2558.

11. มกรพ์พล พันสวัสดิวง และชัยวุฒิ จันมา. การพัฒนาการบริหารตามกระบวนการบริหารและทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับต้นในธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี. 2560; 11(24): 9-19.
12. เสาวลักษณ เอี่ยมละออ และคณะ. ความสัมพันธระหวางการบริหารงานของหัวหนาหอผูปวยกับประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลตามมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพตามการรับรูของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4. วารสารการพยาบาลและสุขภาพ. 2555; 6(3): 85-93.
13. Dubrin, A. J. & Ireland, R. D. Management and organization (2nd ed.). Cincinnati, OH : South-Western Publishing. 1993.
14. ปิยะวัฒน์ แสงบัณฑิต. ปัจจัยการบริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ส่งผลต่อการให้บริการด้านสุขภาพ กรณีศึกษา : โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลท่านัด อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี. การศึกษาอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต และรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. 2558.