บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริการสาธารณสุขนับเป็นบริการสาธารณะขั้นพื้นฐานที่สำคัญ ที่รัฐบาลไม่ว่าประเทศใดก็ตามพึงจัดให้บริการแก่ประชาชน งานบริการสาธารณสุขเป็นสินค้าสาธารณะ (Public Goods) ที่รัฐบาลต้องมีบทบาทดำเนินการ ดังจะเห็นได้จากรัฐธรรมนูญของทุกประเทศที่กำหนดให้รัฐบาล ไม่ว่าระดับส่วนกลาง หรือส่วนท้องถิ่น ต้องเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการในเรื่องนี้ ทั้งนี้เพราะการสาธารณสุขสามารถทำให้เกิดผลกระทบต่อสังคมได้ หากมีการจัดการที่ไม่ถูกต้อง อย่างไรก็ตามในระบบเศรษฐกิจแบบตลาดในปัจจุบันนั้น การจัดหาสินค้าและบริการแก่สังคมจะมีองค์การ 3 ประเภทที่เป็นผู้จัดบริการให้แก่สังคม คือ 1) กระทรวง ทบวง กรม ซึ่งบริหารงานโดยระบบราชการ 2) รัฐวิสาหกิจ และ 3) องค์การมหาชน สำหรับประเทศไทยมีการพัฒนาการปฏิรูประบบสาธารณสุขหรือระบบสุขภาพแห่งชาติมากว่า 30 ปี จากแผนนโยบายสาธารณสุขแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555- 2559 กำหนดวิสัยทัศน์ว่าประชาชนทุกคนมีสุขภาพดี ร่วมสร้างระบบสุขภาพพอเพียง เป็นธรรม นำสู่สังคมสุขภาวะ ภายใต้หลักการการสร้างเอกภาพและธรรมาภิบาลในการอภิบาลระบบสุขภาพ มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม การจัดบริการที่ครอบคลุม เป็นธรรม เห็นคุณค่าการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ให้และผู้รับบริการ ในการบริหารนโยบายและกำกับดูแลพบว่ากระทรวงสาธารณสุข ได้บริหารนโยบายผ่านโครงสร้างองค์การ คือ กระทรวงสาธารณสุข ปลัดกระทรวงสาธารณสุข กรมวิชาการต่างๆ โดยทำงานคู่ขนานกับกระทรวงมหาดไทย ในการติดตามดูแลโรงพยาบาลและศูนย์ต่างๆในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และจัดบริการสถานสุขภาพ โดยมีโครงสร้างหน่วยบริการตั้งแต่ระดับปฐมภูมิ ทุติยภูมิ และตติยภูมิ กระจายครอบคลุมทุกจังหวัด โดยใช้ทฤษฎีระบบราชการในการบริหารงาน แต่ยังคงพบปัญหาความไม่เป็นธรรมในการเข้าถึงบริการสาธารณสุขที่จำเป็น อีกทั้งขาดความเป็นธรรมในการกระจายบุคลากรสาธารณสุข การกระจายเทคโนโลยีทางการแพทย์ รวมถึงการกระจายโรงพยาบาลระดับตติยภูมิขั้นสูงที่มีจำกัดและกระจุกตัวอยู่บางพื้นที่ (คณะอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ.2555 - 2559 กระทรวงสาธารณสุข, 2550, หน้า 2) สาธารณสุขจัดเป็นงานบริการสาธารณะที่มีองค์การขนาดใหญ่ ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากภาครัฐตั้งแต่ปีพ.ศ. 2512 – 2550 คิดเป็นร้อยละ 2.7 – 8.3 ของงบประมาณรายจ่ายของประเทศ หรือประมาณร้อยละ 0.4 – 1.4 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (GDP) โดยในปีงบประมาณ 2550 ได้รับการจัดสรรงบประมาณ

เป็นเงิน 62,319 ล้านบาท นอกจากนี้ยังได้รับเงินกองทุนหมุนเวียนประกันสุขภาพ จำนวน 67,364 ล้านบาท รวมทั้งสิ้น 129,683.3 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 8.3 ของงบประมาณรายจ่ายของประเทศ (สุวิทย์ วิบุลผลประเสริฐ และคณะ, 2550, หน้า 359) และจากการศึกษาปัญหาของกระทรวงสาธารณสุขของ วันชัย มีชาติ และ อร่าม ศิริพันธ์ (2542, หน้า 16 - 17) พบว่ามีปัญหา ดังนี้ ปัญหาด้านค่าใช้จ่ายด้านสาธารณสุขที่เพิ่มมากขึ้น ปัญหาด้านความสามารถในการเข้าถึงบริการ ปัญหาความไม่สะดวกและความล่าช้าในการรับบริการ ปัญหาการกระจุกตัวของแพทย์และพยาบาลในเมือง ปัญหาการขาดแคลนเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ในบางพื้นที่ ปัญหาความไม่สามารถพัฒนาความชำนาญเฉพาะทาง ปัญหาด้านปริมาณงานที่มากเกินกว่ากำลังการให้บริการ ปัญหาการ ขาดขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติหน้าที่ ในโรงพยาบาล ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ และที่สำคัญที่สุดคือปัญหาการขาดความคล่องตัวในการบริหารงานของโรงพยาบาล ปัญหาด้านการควบคุมมาตรฐานและคุณภาพการรักษาพยาบาล ปัญหาด้านความสามารถในการตรวจสอบของระบบสาธารณสุข ความคุ้มค่าหรือประสิทธิภาพของระบบสาธารณสุข ตลอดจนการทุจริต คอร์รัปชั่น เป็นต้น จากปัญหาดังกล่าวทำให้รัฐบาลไทยดำเนินการปฏิรูประบบราชการตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ ปี พ.ศ.2540 ที่เน้นการกระจายอำนาจ การให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการร่วมกับภาครัฐ ประกอบกับกระทรวงสาธารณสุขมีนโยบายปฏิรูประบบบริการสุขภาพตามข้อเสนอแนะของนักวิชาการจากสถาบันวิจัยสาธารณสุข และจากการสนับสนุนของกลุ่มแพทย์ชนบท ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามเงื่อนไขการขอกู้เงินจากธนาคารเพื่อการพัฒนาเอเชีย (Asian Development Bank) และเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพโรงพยาบาลของรัฐ กระทรวงสาธารณสุขจึงได้เลือกแนวทางการบริหารจัดการแบบพิเศษ หรือที่เรียกว่า "องค์การมหาชน (Public Autonomous Organization)" มาปรับใช้กับการบริการสาธารณสุข โดยการปฏิรูปโรงพยาบาลของรัฐให้เป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ (Public Autonomous Hospital) ซึ่งเป็นอีกรูปแบบหนึ่งในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ เป็นองค์การที่บริหารโดยการปรับโครงสร้างการบริหารจัดการให้มีความคล่องตัว ลดความซ้ำซ้อนและระเบียบขั้นตอนตามสายการบังคับบัญชาให้สั้น องค์การมหาชนมีโครงสร้างการบริหารโดยคณะกรรมการแทนการใช้ระเบียบและกฎเกณฑ์ต่างๆ ตามระบบราชการ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวแต่ไม่แสวงหาผลกำไร และเปิดให้ภาคชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและตรวจสอบ นับตั้งแต่มีการออกพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ.2542 กระทรวงสาธารณสุขได้มีการสรรหาโรงพยาบาลของรัฐนำร่องจำนวน 7 โรงพยาบาล ซึ่งโรงพยาบาลบ้านแพ้วได้รับการคัดเลือกให้จัดตั้งเป็นองค์การมหาชน โดยได้รับการจัดตั้งตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ.2543 การที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ได้รับคัดเลือกนั้น เนื่องจากเป็นโรงพยาบาลที่มีความพร้อมมากที่สุด ด้วยผู้อำนวยการโรงพยาบาลขณะนั้น คือ นายแพทย์วิทิต อรรถเวชกุล ได้มีความพยายามแสวงหาวิธีการพัฒนา เสริมศักยภาพโรงพยาบาล โดยใช้การบริหารแบบกึ่งรัฐกึ่งเอกชน ในปัจจุบันโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองหลักการกระจายอำนาจ และหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (รายงานประจำปี พ.ศ.2555, http://www.bphosp.or.th) จากการศึกษารายงานการสาธารณสุขไทย พ.ศ.2548 – 2550 ได้มีการคาดการณ์ว่าจะมีการจัดตั้งโรงพยาบาลเป็นองค์การมหาชนใหม่ เพิ่มขึ้นภายในกลางปีพ.ศ.2550 จากการคาดการณ์ดังกล่าวในข้างต้น พบว่านับตั้งแต่ได้มีการออกพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ.2542 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน มีโรงพยาบาลภายใต้ในการดูแลของกระทรวงสาธารณสุขได้จัดตั้งเป็นองค์การมหาชนเพียงแห่งเดียว นั่นคือโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) โดยจัดตั้งในปี พ.ศ. 2543 และยังไม่มีการจัดตั้งโรงพยาบาลใดเป็นองค์การมหาชนเพิ่มขึ้นอีก

ปัจจุบันโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ได้ให้บริการทั้งในเขตพื้นที่และนอกเขตพื้นที่ เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน และสนองนโยบายของรัฐ โดยขยายการบริการเพิ่มอีก 8 แห่ง ดังนี้

ในเขตอำเภอบ้านแพ้ว ได้แก่

1. สาขาหลักห้า
2. สาขาเกษตรพัฒนา
3. ศูนย์การแพทย์หลักสาม
4. สาขาพระราม 2 (ริมถนนพระราม 2)

นอกเขตพื้นที่ ได้แก่

1. โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (สาขาพร้อมมิตร) กรุงเทพมหานคร
2. ศูนย์แพทย์และทันตกรรม ในศูนย์ราชการฯ แจ้งวัฒนะ กรุงเทพมหานคร
3. ศูนย์ล้างไตทางช่องท้อง บริเวณวงเวียนใหญ่ กรุงเทพมหานคร
4. ศูนย์แพทย์ชุมชนธนบุรี กรุงเทพมหานคร

ทั้งนี้การขยายสาขาดังกล่าว เป็นไปตามความเห็นของคณะกรรมการกฤษฎีกาที่สามารถขยายสาขาได้ในกรณีที่เป็นการตอบสนองต่อนโยบายของรัฐ แต่จะต้องอยู่ภายใต้การบริหารของคณะกรรมการฯ เพียงชุดเดียว (http://www.bphosp.or.th)

การจัดตั้งโรงพยาบาลองค์การมหาชนในประเทศไทย เกิดจากความเชื่อที่ว่า ถ้าการบริหารงานสาธารณสุขของรัฐทำงานได้ดี จะมีบทบาทสำคัญในการปรับปรุงสุขภาพของคนไทย (ศรีราชา เจริญพานิช, 2542, หน้า V) ทั้งนี้จากผลการศึกษาในต่างประเทศที่จัดตั้งโรงพยาบาลองค์การมหาชน พบว่าจะสามารถก่อให้เกิดการแข่งขันทางการตลาด ผลประโยชน์จะเกิดแก่ประชาชน ทั้งในด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผลการรักษา ราคาที่ยุติธรรม องค์การมีประสิทธิภาพทางการบริหารจัดการทางการเงิน การบริหารบุคลากร การพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ และการมีส่วนร่วมของประชาชน

ดังนั้นการศึกษาครั้งนี้จึงเป็นประเด็นให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาระดับการบริหารงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ตลอดจนปัญหาอุปสรรค

ในการบริหารงานและข้อเสนอแนะในการขยายผลไปยังโรงพยาบาลรัฐอื่นๆได้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสาธารณสุขไทยต่อไป เพื่อให้ประชาชนได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงการบริการทางด้านสาธารณสุขอย่างทั่วถึง มีความเท่าเทียม และมีประสิทธภาพทางการรักษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)
2. ศึกษาการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว(องค์การมหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การ การบังคับบัญชาและอำนาจการตัดสินใจ โครงสร้างองค์การ ภาวะผู้นำ และการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานของโรงพยาบาล
3. ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)
4. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)
5. ศึกษาปัญหาอุปสรรคของการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาลักษณะการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารในการขยายผลเป็นต้นแบบให้กับโรงพยาบาบาลอื่นๆ ต่อไป

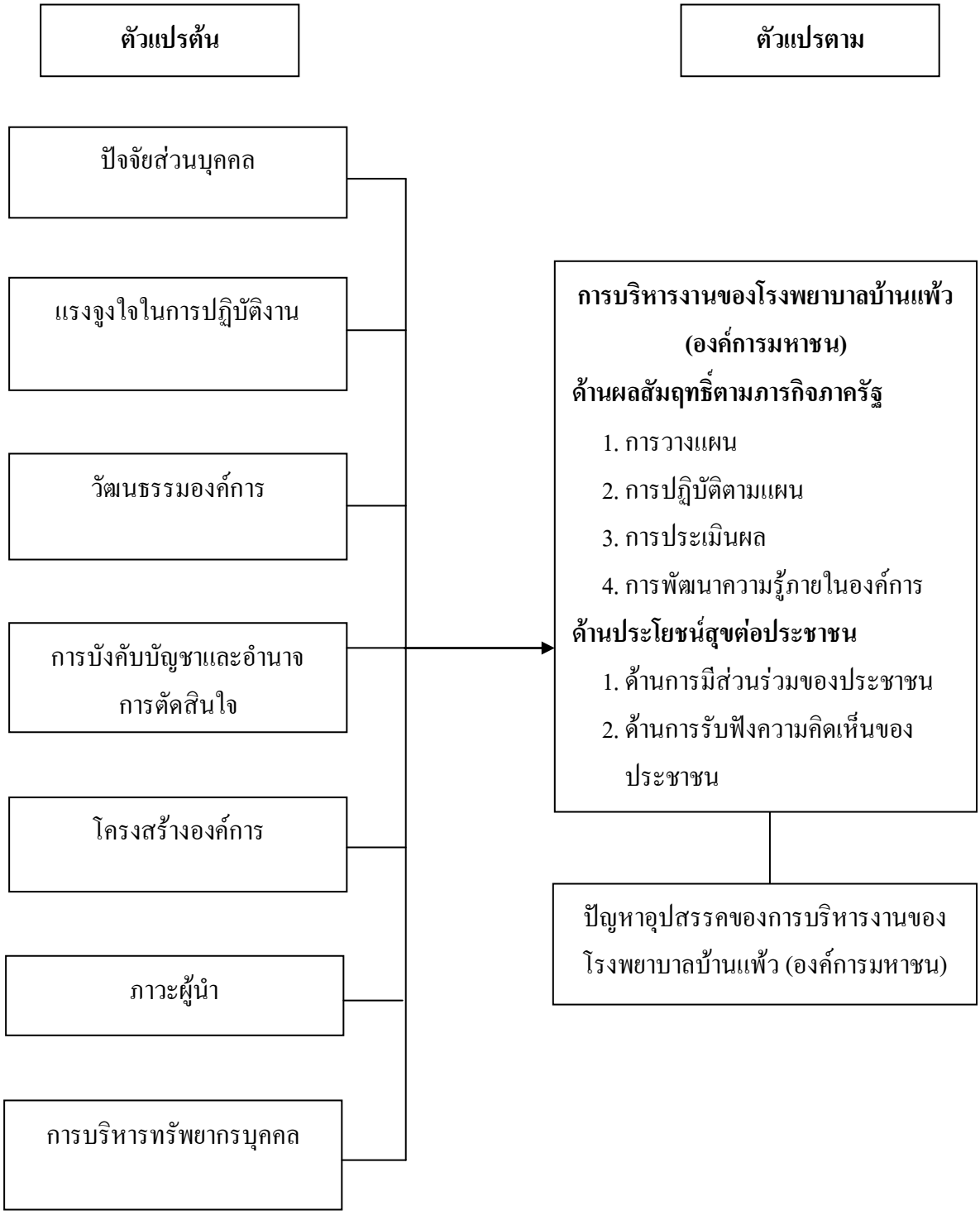
กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล (บุษบา บุศยพลากร, อัญชิสา อยู่สบาย) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Maslow, Locke และ Latham, Skinner, Kenicki and Williams) ปัจจัยการบังคับบัญชาและอำนาจการตัดสินใจ (Fayol, Weber, Bateman and Snell) ปัจจัยโครงสร้างองค์การ (Bateman and Snell, Senior and Fleming) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ (Cummings and Worley, Senior, รังสรรค์ ประเสริฐศรี) ปัจจัยภาวะผู้นำ (Hersey and Blanchard, Fieldler, Roncarati) และปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคล (Bateman and Snell, รังสรรค์ ประเสริฐศรี)

ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) นำมาจากปัจจัยว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2548 ประกอบด้วย 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจภาครัฐ ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การประเมินผล

และการพัฒนาความรู้ในองค์การ 2) ด้านประโยชน์สุขต่อประชาชน ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้านการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ตลอดจนปัญหาอุปสรรคของการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

คำถามในการวิจัย

1. ระดับการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)
3. ปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)
4. การบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) มีปัญหาใดบ้างและมีแนวทางแก้ไขอย่างไร

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การ การบังคับบัญชาและอำนาจการตัดสินใจ โครงสร้างองค์การ ภาวะผู้นำ และการบริหารงานบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ทำให้ความคิดเห็นต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) แตกต่างกัน
3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การ การบังคับบัญชาและอำนาจการตัดสินใจ โครงสร้างองค์การ ภาวะผู้นำ และการบริหารงานบุคคล ส่งผลต่อการบริหารงานโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ (Mix Method) ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรต้น ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3) วัฒนธรรมองค์การ 4) การบังคับบัญชาและอำนาจการตัดสินใจ 5) โครงสร้างองค์การ 6) ภาวะผู้นำ และ 7) การบริหารงานทรัพยากรบุคคล

ตัวแปรตาม ได้แก่

1. ด้านผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจภาครัฐ ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การปฏิบัติตามแผน 3) การประเมินผล 4) การพัฒนาความรู้ภายในองค์การ
2. ด้านประโยชน์สุขต่อประชาชน ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน 2) ด้านการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน

ตลอดจนศึกษาปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ขอบเขตด้านพื้นที่

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษา โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาการศึกษา ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2556 ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2557

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบลักษณะการบริหารงานโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อการบริหารงาน ตลอดจนปัญหาอุปสรรคของการบริหารงาน

2. ได้แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) เพื่อให้ได้ต้นแบบในการบริหารงานให้กับโรงพยาบาลอื่นๆต่อไป

นิยามศัพท์

โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) หมายถึง โรงพยาบาลทั่วไประดับทุติยภูมิขนาด 300 เตียง เป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ หรือองค์การมหาชน ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2543 ให้บริการทั้งในเขตพื้นที่และนอกเขตพื้นที่ เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน และสนองนโยบายของรัฐ โดยขยายการบริการเพิ่มอีก 8 แห่ง ดังนี้ ในเขตอำเภอบ้านแพ้ว ได้แก่ 1) สาขาหลักห้า 2) สาขาเกษตรพัฒนา 3) ศูนย์การแพทย์หลักสาม 4) สาขาพระราม 2 (ริมถนนพระราม 2) นอกเขตพื้นที่ได้แก่ 1) โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (สาขาพร้อมมิตร) กรุงเทพมหานคร 2) ศูนย์แพทย์และทันตกรรม ในศูนย์ราชการฯ แจ้งวัฒนะ กรุงเทพมหานคร 3) ศูนย์ล้างไตทางช่องท้อง บริเวณวงเวียนใหญ่ กรุงเทพมหานคร 4) ศูนย์แพทย์ชุมชนธนบุรี กรุงเทพมหานคร

องค์การมหาชน หมายถึง การบริหารจัดการแบบพิเศษ เป็นการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ โดยมีอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ ด้วยการแปรรูปโรงพยาบาลรัฐเป็นโรงพยาบาลในการกำกับดูแลของภาครัฐ ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง ภายใต้หลักการกระจายอำนาจ และหลักธรรมาภิบาล ของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

การบริหารงานโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) หมายถึง รูปแบบการบริหารงานการดำเนินงานภายในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ภายใต้ข้อบังคับ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2548 ตามคำรับรองการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการบริหาร

ภายใต้ข้อบังคับ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2548 ตามคำรับรองการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ

ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งตามวิชาชีพ ตำแหน่งงาน รายได้ อายุงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงจูงใจในด้านต่างๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ได้แก่ อัตราค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในงาน ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

3. วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สิ่งที่ประพฤติปฏิบัติเป็นประจำจนเป็นลักษณะเฉพาะของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) เช่น การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือพัฒนางาน การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานมากกว่ากระบวนการ และการบริการด้วยหัวใจเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน เป็นต้น

4. การบังคับบัญชาและอำนาจการตัดสินใจ หมายถึง อำนาจการสั่งการ การกำกับดูแลตามสายบังคับบัญชา และมีการมอบอำนาจการตัดสินใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจ หรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เสนอแนวทางในการแก้ปัญหา หรือพัฒนางาน รวมถึงการประสานงานข้ามสายงานเพื่อแก้ปัญหา ของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

5. โครงสร้างองค์การ หมายถึง การจัดองค์การ จัดโครงสร้างองค์การ ของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ที่มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ มีช่องทางการสื่อสารนโยบายหรือแผนงาน มีลำดับสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนในการสั่งการ มอบหมายงาน และในการติดตาม หรือมีการจัดตั้งทีมเฉพาะกิจจากสหสาขาวิชาชีพเพื่อแก้ไขปัญหา มีโครงสร้างองค์การที่ยืดหยุ่น

6. ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะของภาวะผู้นำของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) โดยการเป็นผู้นำที่กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ ลักษณะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีความยืดหยุ่น มีความ สามารถในการสร้างแรงจูงใจ สามารถนิเทศงาน พัฒนาทักษะของผู้ตามได้ และเป็นผู้นำที่เน้นการทำงานเชิงรุก มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อชี้นำให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การได้

7. การบริหารงานทรัพยากรบุคคล หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ทั้งในด้านการวางแผนอัตรากำลัง การจัดหาบุคลากร การจัดระบบโครงสร้างอัตราค่าจ้างและค่าตอบแทน มีหลักเกณฑ์การเจริญเติบโตความก้าวหน้าในงาน (Career Ladder) ที่ชัดเจนและเหมาะสม มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแจ้งให้ผู้ถูกประเมินรับทราบทั้งก่อนและหลังการประเมิน ตลอดจนการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

ตัวแปรตาม คือ การบริหารงานโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) หมายถึง ลักษณะการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ภายใต้ข้อบังคับ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2548 แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจภาครัฐ ได้แก่

1) การวางแผน หมายถึง กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม จุดแข็ง-จุดอ่อน ปัจจัยรอบด้าน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำมากำหนดแผนงาน แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ และแผนงบประมาณประจำปี ที่สอดคล้องกับแผนบริหารราชการแผ่นดินของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

2) การปฏิบัติตามแผน หมายถึง มีการกำหนดเป้าหมาย แผนการทำงาน และระยะเวลาดำเนินการ กำหนดกิจกรรมของแผนปฏิบัติการ และถ่ายทอดแผนปฏิบัติการสู่ทุกระดับในองค์การจนถึงระดับปฏิบัติการ (ระดับบุคคล) ในแผนงานที่เกี่ยวข้องของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

3) การประเมินผล หมายถึง โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) การติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ทั้งระดับองค์การและระดับบุคคล โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายตามระยะเวลาที่กำหนด มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อติดตามประเมินผลการดำเนินงาน มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้โดยองค์กรอิสระจากภายนอกและจากภาคประชาชน

4) การพัฒนาความรู้ภายในองค์การ หมายถึง มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลประจำปี มีการจัดฝึกอบรมภายใน และส่งฝึกอบรมภายนอกองค์การ เพื่อพัฒนาศักยภาพ และมีเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ หรือนำเสนองานวิชาการในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

2. ด้านประโยชน์สุขต่อประชาชน ได้แก่

1) ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง มีตัวแทนภาคประชาชนในคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานหรือการพัฒนาโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) และองค์การมีการเผยแพร่ผลการดำเนินงานหรือผลงานต่างๆ ให้ประชาชนทราบ

2) ด้านการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน หมายถึง โรงพยาบาลบ้านแพ้ว(องค์การมหาชน) มีจัดช่องทางการรับฟังความคิดเห็น ความพึงพอใจและคำติชมจากประชาชน เช่น ทางกล่องรับความคิดเห็น ทางเว็บไซต์ หรือผ่านบุคลากรของโรงพยาบาล เป็นต้น และเมื่อพบปัญหา หรือความไม่เข้าใจในการดำเนินงาน หรือปัญหาอื่นๆ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) หรือตัวแทนของโรงพยาบาลมีการชี้แจงให้ประชาชนเข้าใจถึงปัญหานั้น