บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) 2) ศึกษาการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การ การบังคับบัญชาและอำนาจการตัดสินใจ โครงสร้างองค์การ ภาวะผู้นำ และการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานของโรงพยาบาล 3) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) 4) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) และ 5) ศึกษาปัญหาอุปสรรคของการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) โดยนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการนำเสนอเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบด้วย 5 ประเด็น ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. การวิเคราะห์ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)
3. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)
4. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การ การบังคับบัญชาและอำนาจการตัดสินใจ โครงสร้างองค์การ ภาวะผู้นำ และการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)
5. การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การ การบังคับบัญชาและอำนาจการตัดสินใจ โครงสร้างองค์การ ภาวะผู้นำ และการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการบริหารงานโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การ การบังคับบัญชา และอำนาจการตัดสินใจ โครงสร้างองค์การ ภาวะผู้นำ และการบริหารงานบุคคล ส่งผลต่อการบริหารงานโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

6. ผลการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคของการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ส่วนที่ 2 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลการสัมภาษณ์

ส่วนที่ 1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

1.1 เพศ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ที่เป็นตัวอย่างในการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 78.0 ในขณะที่ เป็นเพศชาย ร้อยละ 22.0

1.2 อายุ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ที่เป็นตัวอย่างในการศึกษาส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี (ร้อยละ 53.7) รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง 36-45 ปี (ร้อยละ 20.2) และมีอายุต่ำกว่า 25 ปี (ร้อยละ 16.7) ในขณะที่ พนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 9.4 ตามลำดับ

1.3 วุฒิการศึกษาสูงสุด เมื่อพิจารณาวุฒิการศึกษาสูงสุดของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พบว่า มากกว่าครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด หรือร้อยละ 55.4 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาคือ จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 40.4) และจบการศึกษาระดับปริญญาโทและสูงกว่า ร้อยละ 4.2 ตามลำดับ

1.4 ตำแหน่งตามวิชาชีพ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ที่เป็นตัวอย่างในการศึกษาส่วนใหญ่เป็นกลุ่มพนักงานสนับสนุนบริการ คิดเป็นร้อยละ 55.7 รองลงมาคือ พยาบาล ร้อยละ 19.9 กลุ่มวิชาชีพอื่น ได้แก่ นักวิชาการสาธารณสุข, ผู้ช่วยงานรังสี, ผู้ช่วยพยาบาล, นักโภชนาการ, นักจิตวิทยา, นักเวชสถิติ, นักสุขศึกษา ร้อยละ 10.5 ถัดมาคือ กลุ่มแพทย์ ร้อยละ 8.4 เภสัชกร ร้อยละ 2.8 และเจ้าหน้าที่รังสีการแพทย์ ร้อยละ 1.4 ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกับกลุ่มเทคนิคการแพทย์ ร้อยละ 1.0 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มกายภาพบำบัด มีสัดส่วนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.3

1.5 ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) โดยส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 86.4 รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่ระดับหัวหน้าหน่วยขึ้นไป ร้อยละ 10.8 และเจ้าหน้าที่ระดับชำนาญการ/เชี่ยวชาญ ร้อยละ 2.8 ตามลำดับ

1.6 รายได้ต่อเดือน เมื่อพิจารณารายได้ต่อเดือนของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พบว่า เกือบครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด หรือร้อยละ 46.7 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 7,001- 15,000 บาทต่อเดือน รองลงมาคือ มีรายได้ระหว่าง 15,001 - 25,000 บาทต่อเดือน (ร้อยละ 32.1) ถัดมาคือ มีรายได้ มากกว่า 25,001 บาทต่อเดือน (ร้อยละ 19.5) และมีรายได้น้อยกว่า 7,000 บาทต่อเดือน (ร้อยละ 1.7) ตามลำดับ

1.7 อายุงาน เมื่อพิจารณาอายุงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พบว่า โดยส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี ร้อยละ 37.6 รองลงมา คือ มีอายุงานระหว่าง 5-9 ปี ร้อยละ 27.2 และมีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 23.7 ตามลำดับ ในขณะที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีสัดส่วนน้อยที่สุด หรือร้อยละ 11.5

ตารางที่ 4.1 การกระจายร้อยละของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)	ร้อยละ	จำนวน
เพศ		
ชาย	22.0	63
หญิง	78.0	224
รวม	100.0	287
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	16.7	48
26-35 ปี	53.7	154
36-45 ปี	20.2	58
46 ปีขึ้นไป	9.4	27
รวม	100.0	287
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	40.4	116
ปริญญาตรี	55.4	159
ปริญญาโทและสูงกว่า	4.2	12
รวม	100.0	287
ตำแหน่งตามวิชาชีพ		
แพทย์	8.4	24
พยาบาล	19.9	57
เภสัชกร	2.8	8
เจ้าหน้าที่รังสีการแพทย์	1.4	4
เทคนิคการแพทย์	1.0	3
กายภาพบำบัด	0.3	1
พนักงานสนับสนุนบริการ	55.7	160
อื่นๆ	10.5	30
รวม	100.0	287

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคลของ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)	ร้อยละ	จำนวน
ตำแหน่งงาน		
ระดับปฏิบัติการ	86.4	248
ระดับหัวหน้าหน่วยขึ้นไป	10.8	31
ระดับชำนาญการ/เชี่ยวชาญ	2.8	8
รวม	100.0	287
รายได้		
น้อยกว่า 7,000 บาท	1.7	5
ระหว่าง 7,001- 15,000 บาท	46.7	134
ระหว่าง 15,001- 25,000 บาท	32.1	92
มากกว่า 25,001 บาท	19.5	56
รวม	100.0	287
อายุงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	11.5	33
1-5 ปี	37.6	108
5-9 ปี	27.2	78
10 ปีขึ้นไป	23.7	68
รวม	100.0	287

2. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

2.1 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) จากการศึกษาข้อมูลของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พบว่า โดยรวมเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) โดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 หรือมีความคิดเห็นเห็นด้วยมาก รายละเอียดของหัวข้อการประเมินในแต่ละปัจจัยเป็นดังนี้

2.1.1 ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 หรือมีความคิดเห็นเห็นด้วยมาก โดยที่หัวข้อการประเมินในเรื่องท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานมีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยสูงสุด (Mean = 3.76) รองลงมาคือ ท่านได้รับอัตราค่าจ้างและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ (Mean = 3.54) สวัสดิการต่างๆที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาลของตนเองและครอบครัว กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น (Mean = 3.51) ท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานหรือมีความรับผิดชอบที่สูงขึ้นในองค์การ (Mean = 3.43) และท่านได้รับรางวัลหรือคำชมเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (Mean = 3.22) ตามลำดับ

2.1.2 ด้านวัฒนธรรมองค์การ เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ด้านวัฒนธรรมองค์การ โดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 หรือมีความคิดเห็นเห็นด้วยมากโดยที่หัวข้อการประเมินในเรื่องการบริการด้วยหัวใจเป็นกุญแจสำคัญ หรือปัจจัยหลักในการบริการให้เกิดความสำเร็จมีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยสูงสุด (Mean =4.07) รองลงมาคือ การรับฟังและยอมรับฟังความคิดเห็นเป็นสิ่งสำคัญในองค์การ (Mean =3.99) องค์การของท่านเน้นการทำงานเป็นทีม และมีความร่วมมือกันทำงานเป็นอย่างดี (Mean =3.89) ทุกคนในองค์การมีส่วนร่วมในการสร้างงานที่มีคุณภาพ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานและมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Mean =3.77) และองค์การของท่านมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานมากกว่ากระบวนการ (Mean =3.54) ตามลำดับ

2.1.3 ด้านการบังคับบัญชาและอำนาจการตัดสินใจ เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ด้านการบังคับบัญชาและอำนาจการตัดสินใจ โดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 หรือมีความคิดเห็นเห็นด้วยมากโดยที่หัวข้อการประเมินในเรื่องหากมีปัญหาข้ามสายงาน ท่านหรือผู้บังคับบัญชาสามารถปรึกษาหารือแก้ไขปัญหาระหว่างหน่วยงานได้ทันที มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยสูงสุด (Mean = 3.70) รองลงมาคือ ผู้บริหารในแต่ละระดับมีอำนาจในการตัดสินใจในการบริหารจัดการและได้รับการยอมรับแม้ว่าการตัดสินใจนั้นผลลัพธ์จะเป็นที่น่าพึงพอใจหรือไม่ก็ตาม (Mean = 3.68) ท่านสามารถดำเนินการตัดสินใจได้ทันทีในการแก้ไขปัญหา หรือในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย (Mean = 3.62) เมื่อมีปัญหาเร่งด่วน หรือรุนแรงท่านสามารถรายงานผู้บังคับบัญชาสูงสุดที่มีอำนาจการตัดสินใจได้โดยไม่ต้องรายงานตามลำดับสายการบังคับบัญชา (Mean = 3.48) และท่านสามารถรายงานผลการดำเนินการให้ผู้บังคับบัญชาทราบในภายหลังได้ โดยไม่ได้รับการตำหนิ (Mean = 3.43) ตามลำดับ

2.1.4 ด้านโครงสร้างองค์การ เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ด้านโครงสร้างองค์การ โดย

เฉลี่ยเท่ากับ 3.64 หรือมีความคิดเห็นเห็นด้วยมาก โดยที่หัวข้อการประเมินในเรื่ององค์การของท่านมีโครงสร้างองค์การตามลำดับชั้นที่ชัดเจน มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยสูงสุด (Mean = 3.78) รองลงมาคือ องค์การของท่านมีสายการบังคับบัญชาที่สั้น มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการสูง (Mean = 3.63) การจัดตั้งทีมงานเฉพาะกิจที่ประกอบด้วย สหสาขาวิชาชีพหรือหลายสายงาน เพื่อการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาองค์การ จะทำให้การแก้ไขปัญหาเป็นไปอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ (Mean = 3.61) องค์การของท่านมีช่องทางการสื่อสารนโยบาย หรือแผนงานหลายช่องทาง เช่น การประชุมแผนก ผู้บริหารพบพนักงาน วารสาร เป็นต้น (Mean = 3.60) และการบริหารโดยใช้รูปแบบคณะกรรมการบริหารทำให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ (Mean = 3.53) ตามลำดับ

2.1.5 ด้านภาวะผู้นำ เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ด้านภาวะผู้นำโดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 หรือมีความคิดเห็นเห็นด้วยมาก โดยที่หัวข้อการประเมินในเรื่องผู้นำของท่านเป็นผู้นำที่กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ และกล้าเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำที่สามารถนำพาองค์การไปสู่เป้าหมาย และผู้นำของท่านมีความยืดหยุ่น และให้อิสระแก่ท่านในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน (Mean = 3.78) รองลงมาคือ ผู้นำของท่านเน้นการทำงานเชิงรุก การทำงานอย่างมีเหตุผลและมุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ของงาน (Mean = 3.77) ผู้นำของท่านส่งเสริมให้ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นหรือปัญหาของท่านและมีการตอบสนองเป็นอย่างดี (Mean = 3.75) และผู้นำของท่านสามารถให้คำแนะนำ นิเทศงานและพัฒนาทักษะการทำงานของท่านให้มีศักยภาพสูงขึ้น (Mean = 3.68) ตามลำดับ

2.1.6 ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลโดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 หรือมีความคิดเห็นเห็นด้วยมาก โดยที่หัวข้อการประเมินในเรื่องมีหลักเกณฑ์การประเมินผลบุคลากรที่เป็นรูปธรรมตามแผนงาน เป็นไปตามหลักมาตรฐานสากล และเป็นธรรม มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยสูงสุด (Mean = 3.43) รองลงมาคือ มีหลักเกณฑ์การเจริญเติบโตความก้าวหน้าในงาน (Career Ladder) ที่ชัดเจนและเหมาะสม (Mean = 3.38) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันกับหัวข้อการประเมินท่านรับทราบเกณฑ์การประเมินผลงานตามแผนงานที่ท่านได้รับมอบหมายทั้งก่อนและหลังการประเมินผล ถัดมาคือ การจัดระบบค่าตอบแทนในแต่ละสาขาวิชาชีพมีความเป็นธรรม (Mean = 3.29) และมีการวางแผนรองรับบุคลากรเพื่อทดแทนบุคลากรที่ขาด หรือตำแหน่งงานที่หายาก (Mean = 3.27) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) จำแนกตามปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน	ระดับความคิดเห็น										$\overline{\chi}$	S.D.	แปลผล
	น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
1. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน													
1.1 ท่านได้รับอัตราค่าจ้างและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ	10	3.5	18	6.3	104	36.2	118	41.1	37	12.9	3.54	0.919	มาก
1.2ท่านได้รับรางวัลหรือคำชมเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	16	5.6	32	11.1	129	44.9	92	32.1	18	6.3	3.22	0.927	ปานกลาง
1.3 ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน	1	0.3	7	2.4	90	31.4	150	52.3	39	13.6	3.76	0.724	มาก
1.4 สวัสดิการต่างๆที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาลของตนเองและครอบครัว กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น	7	2.4	34	11.8	89	31.0	120	41.8	37	12.9	3.51	0.946	มาก
1.5 ท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หรือมีความรับผิดชอบที่สูงขึ้นในองค์การ	3	1.0	24	8.4	127	44.3	112	39.0	21	7.3	3.43	0.790	มาก
โดยรวมด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	**2**	**0.7**	**26**	**9.1**	**116**	**40.4**	**118**	**41.1**	**25**	**8.7**	**3.48**	**0.806**	**มาก**
2. ด้านวัฒนธรรมองค์การ													
2.1 องค์การของท่านมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานมากกว่ากระบวนการ	5	1.7	17	5.9	118	41.1	113	39.4	34	11.8	3.54	0.843	มาก
2.2 การบริการด้วยหัวใจเป็นกุญแจสำคัญ หรือปัจจัยหลักในการบริการให้เกิดความสำเร็จ	2	0.7	6	2.1	58	20.2	126	43.9	95	33.1	4.07	0.823	มาก
2.3 องค์การของท่านเน้นการทำงานเป็นทีม และมีความร่วมมือกันทำงานเป็นอย่างดี	4	1.4	9	3.1	70	24.4	136	47.4	68	23.7	3.89	0.850	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน	ระดับความคิดเห็น										$\overline{\chi}$	S.D.	แปลผล
	น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
2.4 ทุกคนในองค์การมีส่วนร่วมในการสร้างงานที่มีคุณภาพ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานและมีประสิทธิภาพมากขึ้น	2	0.7	18	6.3	85	29.6	120	41.8	62	21.6	3.77	0.882	มาก
2.5 การรับฟังและยอมรับฟังความคิดเห็นเป็นสิ่งสำคัญในองค์การ	3	1.0	10	3.5	64	22.3	120	41.8	90	31.4	3.99	0.879	มาก
โดยรวมด้านวัฒนธรรมองค์การ	**2**	**0.7**	**7**	**2.4**	**69**	**24.0**	**140**	**48.8**	**69**	**24.0**	**3.93**	**0.799**	มาก
3. ด้านการบังคับบัญชาและอำนาจการตัดสินใจ													
3.1 ผู้บริหารในแต่ละระดับมีอำนาจในการตัดสินใจในการบริหารจัดการ และได้รับการยอมรับแม้ว่าการตัดสินใจนั้นผลลัพธ์จะเป็นที่น่าพึงพอใจหรือไม่ก็ตาม	2	0.7	18	6.3	103	35.9	112	39.0	52	18.1	3.68	0.867	มาก
3.2 ท่านสามารถดำเนินการตัดสินใจได้ทันทีในการแก้ไขปัญหา หรือในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	3	1.0	13	4.5	108	37.6	129	44.9	34	11.8	3.62	0.792	มาก
3.3 หากมีปัญหาข้ามสายงาน ท่านหรือผู้บังคับบัญชาสามารถปรึกษาหารือแก้ไขปัญหาระหว่างหน่วยงานได้ทันที	4	1.4	14	4.9	98	34.1	118	41.1	53	18.5	3.70	0.873	มาก
3.4 ท่านสามารถรายงานผลการดำเนินการให้ผู้บังคับบัญชาทราบในภายหลังได้ โดยไม่ได้รับการตำหนิ	8	2.8	21	7.3	117	40.8	123	42.9	18	6.3	3.43	0.828	มาก
3.5 เมื่อมีปัญหาเร่งด่วน หรือรุนแรงท่านสามารถรายงานผู้บังคับบัญชาสูงสุดที่มีอำนาจการตัดสินใจได้โดยไม่ต้องรายงานตามลำดับสายการบังคับบัญชา	13	4.5	31	10.8	87	30.3	118	41.1	38	13.2	3.48	1.003	มาก
โดยรวมด้านการบังคับบัญชาและอำนาจการตัดสินใจ	**4**	**1.4**	**23**	**8.0**	**95**	**33.1**	**133**	**46.3**	**32**	**11.1**	**3.58**	**0.845**	**มาก**

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน	ระดับความคิดเห็น										$\bar{\chi}$	S.D.	แปลผล
	น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
4. ด้านโครงสร้างองค์การ													
4.1 องค์การของท่านมีโครงสร้างองค์การตามลำดับชั้นที่ชัดเจน	4	1.4	23	8.0	71	24.7	122	42.5	67	23.3	3.78	0.940	มาก
4.2 องค์การของท่านมีสายการบังคับบัญชาที่สั้น มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการสูง	8	2.8	20	7.0	84	29.3	134	46.7	41	14.3	3.63	0.911	มาก
4.3 องค์การของท่านมีช่องทางการสื่อสารนโยบาย หรือแผนงานหลายช่องทาง เช่น การประชุมแผนก ผู้บริหารพบพนักงาน วารสาร เป็นต้น	4	1.4	19	6.6	100	34.8	128	44.6	36	12.5	3.60	0.842	มาก
4.4 การบริหารโดยใช้รูปแบบคณะกรรมการบริหารทำให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ	8	2.8	21	7.3	105	36.6	116	40.4	37	12.9	3.53	0.907	มาก
4.5 การจัดตั้งทีมงานเฉพาะกิจที่ประกอบด้วยสหสาขาวิชาชีพ หรือหลายสายงาน เพื่อการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาองค์การ จะทำให้การแก้ไขปัญหาเป็นไปอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ	5	1.7	13	4.5	105	36.6	130	45.3	34	11.8	3.61	0.820	มาก
โดยรวมด้านโครงสร้างองค์การ	**4**	**1.4**	**26**	**9.1**	**86**	**30.0**	**123**	**42.9**	**48**	**16.7**	**3.64**	**0.912**	**มาก**
5. ด้านภาวะผู้นำ													
5.1 ผู้นำของท่านเป็นผู้นำที่กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ และกล้าเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำที่สามารถนำพาองค์การไปสู่เป้าหมาย	9	3.1	13	4.5	72	25.1	130	45.3	63	22.0	3.78	0.944	มาก
5.2 ผู้นำของท่านส่งเสริมให้ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นหรือปัญหาของท่านและมีการตอบสนองเป็นอย่างดี	8	2.8	17	5.9	75	26.1	125	43.6	62	21.6	3.75	0.952	มาก
5.3 ผู้นำของท่านมีความยืดหยุ่น และให้อิสระแก่ท่านในการทำงาน	6	2.1	12	4.2	81	28.2	129	44.9	59	20.6	3.78	0.892	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน	ระดับความคิดเห็น										$\overline{\chi}$	S.D.	แปลผล
	น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
5.4 ผู้นำของท่านสามารถให้คำแนะนำ นิเทศงานและพัฒนาทักษะการทำงานของท่านให้มีศักยภาพสูงขึ้น	6	2.1	15	5.2	97	33.8	115	40.1	54	18.8	3.68	0.909	มาก
5.5 ผู้นำของท่านเน้นการทำงานเชิงรุก การทำงานอย่างมีเหตุผล และมุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ของงาน	6	2.1	10	3.5	90	31.4	119	41.5	62	21.6	3.77	0.898	มาก
โดยรวมด้านภาวะผู้นำ	**10**	**3.5**	**14**	**4.9**	**73**	**25.4**	**122**	**42.5**	**68**	**23.7**	**3.78**	**0.977**	**มาก**
6. ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล													
6.1 มีหลักเกณฑ์การประเมินผลบุคลากรที่เป็นรูปธรรมตามแผนงานเป็นไปตามหลักมาตรฐานสากล และเป็นธรรม	10	3.5	27	9.4	106	36.9	118	41.1	26	9.1	3.43	0.909	มาก
6.2 มีหลักเกณฑ์การเจริญเติบโตความก้าวหน้าในงาน (Career Ladder) ที่ชัดเจนและเหมาะสม	13	4.5	36	12.5	101	35.2	104	36.2	33	11.5	3.38	0.995	ปานกลาง
6.3 การจัดระบบค่าตอบแทนในแต่ละสาขาวิชาชีพมีความเป็นธรรม	14	4.9	32	11.1	123	42.9	94	32.8	24	8.4	3.29	0.943	ปานกลาง
6.4 ท่านรับทราบเกณฑ์การประเมินผลงานตามแผนงานที่ท่านได้รับมอบหมายทั้งก่อนและหลังการประเมินผล	10	3.5	27	9.4	117	40.8	111	38.7	22	7.7	3.38	0.888	ปานกลาง
6.5 มีการวางแผนรองรับบุคลากรเพื่อทดแทนบุคลากรที่ขาด หรือตำแหน่งงานที่หายาก	14	4.9	33	11.5	121	42.2	99	34.5	20	7.0	3.27	0.929	ปานกลาง
โดยรวมด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	**15**	**5.2**	**36**	**12.5**	**112**	**39.0**	**98**	**34.1**	**26**	**9.1**	**3.29**	**0.978**	**ปานกลาง**
โดยรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน			**14**	**4.9**	**88**	**30.7**	**147**	**51.2**	**38**	**13.2**	**3.73**	**0.750**	**มาก**

2.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) จากการศึกษาข้อมูลของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พบว่า โดยรวมเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) โดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 หรือมีความคิดเห็นเห็นด้วยมาก รายละเอียดของหัวข้อการประเมินในแต่ละด้านเป็นดังนี้

2.2.1 ด้านผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจภาครัฐ เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ด้านผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจภาครัฐโดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 หรือมีความคิดเห็นเห็นด้วยมาก

1) การวางแผน ในหัวข้อการวางแผนพบว่า เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของโรงพยาบาล โดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 หรือมีความคิดเห็นเห็นด้วยมาก โดยที่หัวข้อการประเมินในเรื่ององค์การของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจที่ชัดเจน เข้าใจง่าย มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยสูงสุด (Mean = 3.79) รองลงมาคือ องค์การของท่านมีการวิเคราะห์ปัจจัยรอบด้าน เพื่อนำมากำหนดแผนงานและแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับแผนบริหารราชการแผ่นดิน (Mean = 3.65) และองค์การของท่านมีการจัดทำแผนงาน แผนปฏิบัติการ และแผนงบประมาณ ประจำปีที่สอดคล้องกับแผนบริหารราชการแผ่นดิน (Mean = 3.61) ตามลำดับ

2) การปฏิบัติตามแผน ในหัวข้อการปฏิบัติตามแผน พบว่าเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของโรงพยาบาลโดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 หรือมีความคิดเห็นเห็นด้วยมาก โดยที่หัวข้อการประเมินในเรื่ององค์การของท่านมีการกำหนดเป้าหมาย แผนการทำงาน และระยะเวลาดำเนินการ มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยสูงสุด (Mean = 3.69) รองลงมาคือ องค์การของท่านมีการกำหนดกิจกรรมของแผนปฏิบัติการและถ่ายทอดแผนปฏิบัติการสู่ทุกระดับในองค์การ (Mean = 3.59) และองค์การของท่านถ่ายทอดแผนปฏิบัติการหรือกิจกรรมสู่ระดับบุคคลในแผนที่เกี่ยวข้อง (Mean = 3.54) ตามลำดับ

3) การประเมินผล ในหัวข้อการประเมินผลพบว่า เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของโรงพยาบาล โดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 หรือมีความคิดเห็นเห็นด้วยมาก โดยที่หัวข้อการประเมินในเรื่ององค์การของท่านมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ทั้งระดับองค์การและระดับบุคคล โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายตามระยะเวลาที่กำหนด มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยสูงสุด (Mean = 3.69) รองลงมาคือ องค์การของท่านมีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ โดยองค์กรอิสระจากภายนอกและจากภาคประชาชน (Mean = 3.62 และองค์การของท่านมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อติดตามประเมินผลการดำเนินงาน (Mean = 3.57) ตามลำดับ

4) การพัฒนาความรู้ภายในองค์การ ในหัวข้อการพัฒนาความรู้ภายในองค์การ พบว่า เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของโรงพยาบาล โดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 หรือมีความคิดเห็นเห็นด้วยมาก โดยที่หัวข้อการประเมินในเรื่ององค์การของท่านมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลประจำปี มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยสูงสุด (Mean = 3.54) รองลงมาคือ องค์การของท่านมีการจัดฝึกอบรมความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์การเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงาน (Mean = 3.52) และองค์การของท่านมีเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ หรือนำเสนองานวิชาการในองค์การ (Mean = 3.40) ตามลำดับ

2.2.2 ด้านประโยชน์สุขต่อประชาชน เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ด้านประโยชน์สุขต่อประชาชนโดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 หรือมีความคิดเห็นเห็นด้วยมาก

1) ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ในหัวข้อการมีส่วนร่วมของประชาชน พบว่า เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของโรงพยาบาล โดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 หรือมีความคิดเห็นเห็นด้วยมาก โดยที่หัวข้อการประเมินในเรื่ององค์การของท่านมีจำนวนตัวแทนภาคประชาชนที่อยู่ในคณะกรรมการบริหาร (Board) มีความเหมาะสม มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยสูงสุด (Mean = 3.55) รองลงมาคือ ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนดำเนินงานหรือพัฒนาองค์การของท่าน (Mean = 3.52) และองค์การของท่านมีการเผยแพร่ผลการดำเนินงานหรือผลงานต่างๆให้ประชาชนทราบ (Mean = 3.50) ตามลำดับ

2) ด้านการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ในหัวข้อการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน พบว่า เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของโรงพยาบาล โดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 หรือมีความคิดเห็นเห็นด้วยมาก โดยที่หัวข้อการประเมินในเรื่องบุคลากรภายในองค์การของท่านทุกระดับถือเป็นตัวแทนขององค์การในการรับฟังความคิดเห็นและความพึงพอใจของประชาชน มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยสูงสุด (Mean = 3.62) รองลงมาคือ องค์การของท่านมีการจัดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน เช่น กล่องรับฟังความคิดเห็น เวบไซด์ เป็นต้น (Mean = 3.61) และเมื่อพบปัญหาหรือความไม่เข้าใจของประชาชน องค์การของท่านหรือตัวแทนองค์การของท่านมีการชี้แจงให้ประชาชนเข้าใจถึงปัญหานั้น (Mean = 3.60) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) จำแนกตามเกี่ยวกับการบริหารงานของโรงพยาบาล

การบริหารงานของโรงพยาบาล	ระดับความคิดเห็น										$\bar{\chi}$	S.D.	แปลผล
	น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
1. ด้านผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจภาครัฐ													
1.1 การวางแผน													
1. องค์การของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจที่ชัดเจน เข้าใจง่าย	2	0.7	4	1.4	97	33.8	133	46.3	51	17.8	3.79	0.770	มาก
2. องค์การของท่านมีการวิเคราะห์ปัจจัยรอบด้าน เพื่อนำมากำหนดแผนงาน และแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับแผนบริหารราชการแผ่นดิน	2	0.7	11	3.8	109	38.0	128	44.6	37	12.9	3.65	0.778	มาก
3. องค์การของท่านมีการจัดทำแผนงาน แผนปฏิบัติการ และแผนงบประมาณ ประจำปีที่สอดคล้องกับแผนบริหารราชการแผ่นดิน	3	1.0	15	5.2	102	35.5	137	47.7	30	10.5	3.61	0.785	มาก
โดยรวมการวางแผน	**2**	**0.7**	**10**	**3.5**	**101**	**35.2**	**121**	**42.2**	**53**	**18.5**	**3.74**	**0.821**	**มาก**
1.2 การปฏิบัติตามแผน													
4. องค์การของท่านมีการกำหนดเป้าหมาย แผนการทำงาน และระยะเวลาดำเนินการ	-	-	11	3.8	107	37.3	129	44.9	40	13.9	3.69	0.756	มาก
5. องค์การของท่านมีการกำหนดกิจกรรมของแผนปฏิบัติการ และถ่ายทอดแผนปฏิบัติการสู่ทุกระดับในองค์การ	3	1.0	23	8.0	96	33.4	131	45.6	34	11.8	3.59	0.839	มาก
6. องค์การของท่านถ่ายทอดแผนปฏิบัติการหรือกิจกรรมสู่ระดับบุคคลในแผนที่เกี่ยวข้อง	3	1.0	24	8.4	106	36.9	122	42.5	32	11.1	3.54	0.839	มาก
โดยรวมการปฏิบัติตามแผน	**2**	**0.7**	**15**	**5.2**	**111**	**38.7**	**110**	**38.3**	**49**	**17.1**	**3.66**	**0.846**	**มาก**

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

การบริหารงานของโรงพยาบาล	ระดับความคิดเห็น										$\overline{\chi}$	S.D.	แปลผล
	น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
1.3 การประเมินผล													
1. องค์การของท่านมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ทั้งระดับองค์การและระดับบุคคล โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายตามระยะเวลาที่กำหนด	3	1.0	14	4.9	96	33.4	129	44.9	45	15.7	3.69	0.830	มาก
2. องค์การของท่านมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อติดตามประเมินผลการดำเนินงาน	5	1.7	26	9.1	105	36.6	101	35.2	50	17.4	3.57	0.939	มาก
3. องค์การของท่านมีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ โดยองค์กรอิสระจากภายนอกและจากภาคประชาชน	5	1.7	28	9.8	91	31.7	110	38.3	53	18.5	3.62	0.953	มาก
โดยรวมการประเมินผล	**6**	**2.1**	**14**	**4.9**	**110**	**38.3**	**94**	**32.8**	**63**	**22.0**	**3.68**	**0.940**	**มาก**
1.4 การพัฒนาความรู้ภายในองค์การ													
4. องค์การของท่านมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลประจำปี	4	1.4	30	10.5	100	34.8	113	39.4	40	13.9	3.54	0.907	มาก
5. องค์การของท่านมีการจัดฝึกอบรมความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์การเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงาน	10	3.5	23	8.0	94	32.8	127	44.3	33	11.5	3.52	0.923	มาก
6. องค์การของท่านมีเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ หรือนำเสนองานวิชาการในองค์การ	16	5.6	23	8.0	110	38.3	107	37.3	31	10.8	3.40	0.977	มาก
โดยรวมการพัฒนาความรู้ภายในองค์การ	**11**	**3.8**	**25**	**8.7**	**102**	**35.5**	**100**	**34.8**	**49**	**17.1**	**3.53**	**0.999**	**มาก**
โดยรวมด้านผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจภาครัฐ	**1**	**0.3**	**22**	**7.7**	**83**	**28.9**	**128**	**44.6**	**53**	**18.5**	**3.73**	**0.862**	**มาก**

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

การบริหารงานของโรงพยาบาล	ระดับความคิดเห็น										$\bar{\chi}$	S.D.	แปลผล
	น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
2. ด้านประโยชน์สุขต่อประชาชน													
2.1 ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน													
1. องค์การของท่านมีจำนวนตัวแทนภาคประชาชนที่อยู่ในคณะกรรมการบริหาร (Board) มีความเหมาะสม	12	4.2	19	6.6	99	34.5	113	39.4	44	15.3	3.55	0.970	มาก
2. ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนดำเนินงานหรือพัฒนาองค์การของท่าน	10	3.5	27	9.4	93	32.4	119	41.5	38	13.2	3.52	0.957	มาก
3. องค์การของท่านมีการเผยแพร่ผลการดำเนินงานหรือผลงานต่างๆให้ประชาชนทราบ	13	4.5	18	6.3	108	37.6	108	37.6	40	13.9	3.50	0.964	มาก
โดยรวมด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน	**12**	**4.2**	**18**	**6.3**	**105**	**36.6**	**101**	**35.2**	**51**	**17.8**	**3.56**	**0.991**	**มาก**
2.2 ด้านการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน													
4. องค์การของท่านมีการจัดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน เช่น กล่องรับฟังความคิดเห็น เวบไซด์ เป็นต้น	7	2.4	21	7.3	100	34.8	108	37.6	51	17.8	3.61	0.943	มาก
5. บุคลากรภายในองค์การของท่านทุกระดับถือเป็นตัวแทนขององค์การในการรับฟังความคิดเห็นและความพึงพอใจของประชาชน	5	1.7	20	7.0	101	35.2	113	39.4	48	16.7	3.62	0.903	มาก
6. เมื่อพบปัญหา หรือความไม่เข้าใจของประชาชน องค์การของท่านหรือตัวแทนองค์การของท่านมีการชี้แจงให้ประชาชนเข้าใจถึงปัญหานั้น	4	1.4	20	7.0	109	38.0	109	38.0	45	15.7	3.60	0.883	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

การบริหารงานของโรงพยาบาล	ระดับความคิดเห็น										$\overline{\chi}$	S.D.	แปลผล
	น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
โดยรวมด้านการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน	6	2.1	18	6.3	103	35.9	99	34.5	61	21.3	3.67	0.950	มาก
โดยรวมด้านประโยชน์สุขต่อประชาชน	7	2.4	26	9.1	82	28.6	127	44.3	45	15.7	3.62	0.938	มาก
โดยรวมการบริหารงานของโรงพยาบาล	2	0.7	23	8.0	90	31.4	118	41.1	54	18.8	3.69	0.891	มาก

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ของ 11 กลุ่ม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การ การบังคับบัญชาและอำนาจการตัดสินใจ โครงสร้างองค์การ ภาวะผู้นำ และการบริหารงานบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variances: ANOVA) การทดสอบค่าเอฟ (F-test)

3.1 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

3.1.1 เพศ ผลจากการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (T = 1.131, Sig = 0.289) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ กลุ่มเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลที่ทั้งเพศชายและเพศหญิง จะให้ความสำคัญมากกับระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ตารางที่ 4.4 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้วที่มีเพศต่างกัน

การบริหารงานของโรงพยาบาล	เพศ				T-test	Sig
	ชาย		หญิง			
	$\bar{\chi}$	S.D.	$\bar{\chi}$	S.D.		
1. ด้านผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจภาครัฐ	3.57	0.875	3.78	0.855	0.574	0.449
2. ด้านประโยชน์สุขต่อประชาชน	3.51	0.998	3.65	0.921	1.107	0.294
ภาพรวมการบริหารงานของโรงพยาบาล	3.56	0.947	3.73	0.873	1.131	0.289

หมายเหตุ: * อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.1.2 อายุ ผลจากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (F = 0.297, Sig = 0.828) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่กลุ่มเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลที่ในทุกกลุ่มอายุ จะให้ความสำคัญมากกับระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานของโรงพยาโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ตารางที่ 4.5 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว ที่มีอายุต่างกัน

การบริหารงานของโรงพยาบาล	อายุ								F-test	Sig
	ต่ำกว่า 25 ปี		26-35 ปี		36-45 ปี		46 ปีขึ้นไป			
	$\bar{\chi}$	S.D.	$\bar{\chi}$	S.D.	$\bar{\chi}$	S.D.	$\bar{\chi}$	S.D.		
1. ด้านผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจภาครัฐ	3.81	0.915	3.71	0.847	3.78	0.974	3.63	0.565	0.355	0.786
2. ด้านประโยชน์สุขต่อประชาชน	3.60	0.917	3.62	0.871	3.57	1.141	3.70	0.912	0.132	0.941
ภาพรวมการบริหารงานของโรงพยาบาล	**3.73**	**0.962**	**3.69**	**0.844**	**3.74**	**1.018**	**3.56**	**0.751**	**0.297**	**0.828**

หมายเหตุ: * อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.1.3 วุฒิการศึกษาสูงสุด ผลจากการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (F = 1.450, Sig = 0.236) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่กลุ่มเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดทุกระดับ จะให้ความสำคัญมากกับระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

3.1.4 ตำแหน่งตามวิชาชีพ ผลจากการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลที่มีตำแหน่งตามวิชาชีพแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (F = 3.557, Sig = 0.001) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ กลุ่มเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลที่มีตำแหน่งวิชาชีพรังสีการแพทย์ จะให้ความสำคัญมากที่สุดกับระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ในส่วนของแพทย์ พยาบาล กายภาพบำบัด พนักงานสนับสนุนบริการ และกลุ่มอื่นๆ ได้แก่ นักวิชาการสาธารณสุข, ผู้ช่วยงานรังสี, ผู้ช่วยพยาบาล, นักโภชนาการ, นักจิตวิทยา, นักเวชสถิติ, นักสุขศึกษา จะให้ความสำคัญมากกับระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานของโรงพยาบาล ในขณะที่เทคนิคการแพทย์ จะให้ความสำคัญน้อยกับระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานของโรงพยาบาล

3.1.5 ตำแหน่งงาน ผลจากการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (F = 0.173, Sig = 0.842) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ กลุ่มเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลทุกตำแหน่งงาน จะให้ความสำคัญมากกับระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานของโรงพยาบาล

3.1.6 รายได้ ผลจากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลที่มีรายได้แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (F = 0.795, Sig = 0.497) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ กลุ่มเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลทุกกลุ่มรายได้ จะให้ความสำคัญมากกับระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

3.1.7 อายุงาน ผลจากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (F = 1.829, Sig = 0.142) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่กลุ่มเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลในทุกกลุ่มอายุงาน จะให้ความสำคัญมากกับระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

ตารางที่ 4.6 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว ที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดต่างกัน

การบริหารงานของโรงพยาบาล	วุฒิการศึกษาสูงสุด						F-test	Sig
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโทและสูงกว่า			
	$\bar{\chi}$	S.D.	$\bar{\chi}$	S.D.	$\bar{\chi}$	S.D.		
1. ด้านผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจภาครัฐ	3.64	0.908	3.80	0.840	3.75	0.622	1.172	0.311
2. ด้านประโยชน์สุขต่อประชาชน	3.56	1.024	3.66	0.899	3.58	0.515	0.387	0.679
ภาพรวมการบริหารงานของโรงพยาบาล	**3.59**	**0.978**	**3.77**	**0.841**	**3.58**	**0.515**	**1.450**	**0.236**

หมายเหตุ: * อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.7 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว ที่มีตำแหน่งตามวิชาชีพต่างกัน

การบริหารงานของโรงพยาบาล	ตำแหน่งตามวิชาชีพ																F-test	Sig
	แพทย์		พยาบาล		เภสัชกร		รังสีการแพทย์		เทคนิคการแพทย์		กายภาพบำบัด		พนักงานสนับสนุนบริการ		อื่นๆ			
	$\bar{\chi}$	S.D.	$\bar{\chi}$	S.D.	$\bar{\chi}$	S.D.	$\bar{\chi}$	S.D.	$\bar{\chi}$	S.D.	$\bar{\chi}$	S.D.	$\bar{\chi}$	S.D.	$\bar{\chi}$	S.D.		
1. ด้านผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจภาครัฐ	3.79	0.658	3.79	0.750	3.13	0.835	4.75	0.500	2.33	1.528	4.00	.	3.68	0.887	4.03	0.809	3.369**	0.002
2. ด้านประโยชน์สุขต่อประชาชน	3.83	0.637	3.70	0.778	3.00	0.535	4.50	0.577	2.33	1.528	4.00	.	3.53	1.009	3.90	0.885	2.770**	0.008
ภาพรวมการบริหารงานของโรงพยาบาล	**3.75**	**0.608**	**3.77**	**0.802**	**3.00**	**0.535**	**4.75**	**0.500**	**2.33**	**1.528**	**4.00**	**.**	**3.63**	**0.930**	**4.03**	**0.809**	**3.557****	**0.001**

หมายเหตุ: * อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.8 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน

การบริหารงานของโรงพยาบาล	ตำแหน่งงาน						F-test	Sig
	ระดับปฏิบัติการ		ระดับหัวหน้าหน่วยขึ้นไป		ระดับชำนาญการ/เชี่ยวชาญ			
	$\bar{\chi}$	S.D.	$\bar{\chi}$	S.D.	$\bar{\chi}$	S.D.		
1. ด้านผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจภาครัฐ	3.72	0.867	3.71	0.824	4.13	0.835	0.859	0.425
2. ด้านประโยชน์สุขต่อประชาชน	3.61	0.933	3.61	1.022	3.75	0.886	0.082	0.921
ภาพรวมการบริหารงานของโรงพยาบาล	**3.69**	**0.907**	**3.68**	**0.832**	**3.88**	**0.641**	**0.173**	**0.842**

หมายเหตุ: * อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.9 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว ที่มีรายได้ต่างกัน

การบริหารงานของโรงพยาบาล	รายได้								F-test	Sig
	น้อยกว่า 7,000 บาท		7,001- 15,000 บาท		15,001- 25,000 บาท		มากกว่า 25,001 บาท			
	$\bar{\chi}$	S.D.	$\bar{\chi}$	S.D.	$\bar{\chi}$	S.D.	$\bar{\chi}$	S.D.		
1. ด้านผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจภาครัฐ	3.60	0.548	3.74	0.892	3.78	0.900	3.64	0.749	0.345	0.793
2. ด้านประโยชน์สุขต่อประชาชน	4.00	0.707	3.57	0.945	3.67	1.049	3.61	0.731	0.516	0.672
ภาพรวมการบริหารงานของโรงพยาบาล	**3.60**	**0.548**	**3.66**	**0.925**	**3.80**	**0.929**	**3.59**	**0.757**	**0.795**	**0.497**

หมายเหตุ: * อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.10 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว ที่มีอายุงานต่างกัน

การบริหารงานของโรงพยาบาล	อายุงาน								F-test	Sig
	น้อยกว่า 1 ปี		1-5 ปี		5-9 ปี		10 ปีขึ้นไป			
	$\bar{\chi}$	S.D.	$\bar{\chi}$	S.D.	$\bar{\chi}$	S.D.	$\bar{\chi}$	S.D.		
1. ด้านผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจภาครัฐ	3.97	0.728	3.62	0.924	3.77	0.821	3.75	0.853	1.508	0.213
2. ด้านประโยชน์สุขต่อประชาชน	3.91	0.723	3.56	0.979	3.71	0.870	3.46	1.014	2.099	0.101
ภาพรวมการบริหารงานของโรงพยาบาล	**3.97**	**0.728**	**3.59**	**0.977**	**3.77**	**0.836**	**3.63**	**0.862**	**1.829**	**0.142**

หมายเหตุ: * อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานจำแนกตามปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การ การบังคับบัญชาและอำนาจการตัดสินใจ โครงสร้างองค์การ ภาวะผู้นำ และการบริหารงานบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

3.2.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลจากการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลที่มีความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (F = 26.247, Sig = 0.000) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2.2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ผลจากการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลที่มีความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (F = 18.613, Sig = 0.000) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2.3 ปัจจัยด้านการบังคับบัญชาและอำนาจการตัดสินใจ ผลจากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลที่มีความคิดเห็นด้านการบังคับบัญชาและอำนาจการตัดสินใจแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (F = 29.685, Sig = 0.000) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2.4 ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ผลจากการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลที่มีความคิดเห็นด้านโครงสร้างองค์การแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (F = 48.843, Sig = 0.000) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2.5 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ผลจากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลที่มีความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำ แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (F = 39.919, Sig = 0.000) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2.6 ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล ผลจากการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลที่มีความคิดเห็นด้านการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (F = 44.329, Sig = 0.000) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.11 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว ที่มีความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

การบริหารงานของโรงพยาบาล	ความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน										F-test	Sig
	น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด			
	$\bar{\chi}$	S.D.	$\bar{\chi}$	S.D.	$\bar{\chi}$	S.D.	$\bar{\chi}$	S.D.	$\bar{\chi}$	S.D.		
1. ด้านผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจภาครัฐ	2.00	0.000	2.85	0.784	3.55	0.750	3.98	0.773	4.44	0.712	21.794**	0.000
2. ด้านประโยชน์สุขต่อประชาชน	1.50	0.707	2.65	0.977	3.41	0.791	3.97	0.784	4.12	1.013	21.567**	0.000
ภาพรวมการบริหารงานของโรงพยาบาล	**2.00**	**0.000**	**2.73**	**0.827**	**3.45**	**0.738**	**4.03**	**0.773**	**4.36**	**0.810**	**26.247****	**0.000**

หมายเหตุ: * อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.12 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว ที่มีความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์การ ต่างกัน

การบริหารงานของโรงพยาบาล	ความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์การ										F-test	Sig
	น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด			
	$\bar{\chi}$	S.D.	$\bar{\chi}$	S.D.	$\bar{\chi}$	S.D.	$\bar{\chi}$	S.D.	$\bar{\chi}$	S.D.		
1. ด้านผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจภาครัฐ	3.00	0.000	2.29	0.951	3.25	0.736	3.84	0.695	4.17	0.907	20.022**	.000
2. ด้านประโยชน์สุขต่อประชาชน	2.50	0.707	2.43	1.397	3.32	0.947	3.67	0.753	3.96	1.035	8.426**	.000
ภาพรวมการบริหารงานของโรงพยาบาล	**3.00**	**0.000**	**2.14**	**1.069**	**3.25**	**0.793**	**3.77**	**0.703**	**4.16**	**0.949**	**18.613****	**.000**

หมายเหตุ: * อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.13 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว ที่มีความคิดเห็นด้านการบังคับบัญชาและอำนาจการตัดสินใจต่างกัน

การบริหารงานของโรงพยาบาล	ความคิดเห็นด้านการบังคับบัญชาและอำนาจการตัดสินใจ										F-test	Sig
	น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด			
	$\bar{\chi}$	S.D.	$\bar{\chi}$	S.D.	$\bar{\chi}$	S.D.	$\bar{\chi}$	S.D.	$\bar{\chi}$	S.D.		
1. ด้านผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจภาครัฐ	2.00	0.000	3.17	0.937	3.38	0.717	3.97	0.738	4.41	0.798	23.497**	0.000
2. ด้านประโยชน์สุขต่อประชาชน	1.00	0.000	2.96	0.878	3.32	0.704	3.78	0.865	4.63	0.492	34.149**	0.000
ภาพรวมการบริหารงานของโรงพยาบาล	**1.75**	**0.500**	**3.04**	**0.928**	**3.32**	**0.673**	**3.94**	**0.795**	**4.50**	**0.672**	**29.685****	**0.000**

หมายเหตุ: * อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.14 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว ที่มีความคิดเห็นด้านโครงสร้างองค์การต่างกัน

การบริหารงานของโรงพยาบาล	ความคิดเห็นด้านโครงสร้างองค์การ										F-test	Sig
	น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด			
	$\bar{\chi}$	S.D.	$\bar{\chi}$	S.D.	$\bar{\chi}$	S.D.	$\bar{\chi}$	S.D.	$\bar{\chi}$	S.D.		
1. ด้านผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจภาครัฐ	2.50	1.000	2.62	0.898	3.38	0.617	3.94	0.657	4.52	0.652	46.388**	0.000
2. ด้านประโยชน์สุขต่อประชาชน	2.25	1.893	2.54	1.104	3.22	0.658	3.89	0.692	4.33	0.808	35.760**	0.000
ภาพรวมการบริหารงานของโรงพยาบาล	**2.50**	**1.000**	**2.58**	**0.945**	**3.28**	**0.587**	**3.93**	**0.674**	**4.52**	**0.714**	**48.843****	**0.000**

หมายเหตุ: * อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.15 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว ที่มีความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำต่างกัน

การบริหารงานของโรงพยาบาล	ความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำ										F-test	Sig
	น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด			
	$\bar{\chi}$	S.D.	$\bar{\chi}$	S.D.	$\bar{\chi}$	S.D.	$\bar{\chi}$	S.D.	$\bar{\chi}$	S.D.		
1. ด้านผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจภาครัฐ	2.20	0.789	2.64	0.633	3.37	0.613	3.82	0.693	4.41	0.717	44.362**	0.000
2. ด้านประโยชน์สุขต่อประชาชน	2.30	1.160	2.43	0.852	3.30	0.794	3.70	0.724	4.24	0.866	27.858**	0.000
ภาพรวมการบริหารงานของโรงพยาบาล	**2.20**	**0.789**	**2.50**	**0.650**	**3.34**	**0.671**	**3.80**	**0.703**	**4.35**	**0.787**	**39.919****	**0.000**

หมายเหตุ: * อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.16 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว ที่มีความคิดเห็นด้านบริหารทรัพยากรบุคคลต่างกัน

การบริหารงานของโรงพยาบาล	ความคิดเห็นด้านบริหารทรัพยากรบุคคล										F-test	Sig
	น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด			
	$\bar{\chi}$	S.D.	$\bar{\chi}$	S.D.	$\bar{\chi}$	S.D.	$\bar{\chi}$	S.D.	$\bar{\chi}$	S.D.		
1. ด้านผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจภาครัฐ	2.80	1.014	2.89	0.785	3.54	0.709	4.14	0.556	4.69	0.549	45.304**	0.000
2. ด้านประโยชน์สุขต่อประชาชน	2.60	1.183	3.00	1.014	3.39	0.752	3.98	0.718	4.65	0.562	30.288**	0.000
ภาพรวมการบริหารงานของโรงพยาบาล	**2.80**	**1.014**	**2.89**	**0.820**	**3.46**	**0.746**	**4.12**	**0.597**	**4.73**	**0.452**	**44.329****	**0.000**

หมายเหตุ: * อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การ การบังคับบัญชาและอำนาจการตัดสินใจ โครงสร้างองค์การ ภาวะผู้นำ และการบริหารงานบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

4.1.1 เพศ ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพศ และการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Coefficient) พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กันกับการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.082 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าปัจจัยด้านเพศมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานของโรงพยาบาล

ตารางที่ 4.17 เมตริกซ์ความสัมพันธ์ (Pearson Correlation Matrix) ของตัวแปรเพศ และการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ตัวแปร	V1	V2
V1 เพศ	1.000	
V2 การบริหารงานของโรงพยาบาล	0.082	1.000

กลุ่มอ้างอิง คือ เพศหญิง

4.1.2 อายุ ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอายุ และการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Coefficient) พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กันกับการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.018 ในกลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี, -0.006 ในกลุ่มอายุ 26-35 ปี และ 0.027 ในกลุ่มอายุ 36-45 ปี ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าปัจจัยด้านอายุมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานของโรงพยาบาล

ตารางที่ 4.18 เมตริกซ์ความสัมพันธ์ (Pearson Correlation Matrix) ของตัวแปรอายุ และการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ตัวแปร	V1	V2	V3	V4
V1 อายุต่ำกว่า 25 ปี	1.000			
V2 อายุ 26-35 ปี	-0.482**	1.000		
V3 อายุ 36-45 ปี	-0.226**	-0.542**	1.000	
V4 การบริหารงานของโรงพยาบาล	0.018	-0.006	0.027	1.000

กลุ่มอ้างอิง คือ อายุ 46 ปีขึ้นไป

4.1.3 วุฒิการศึกษาสูงสุด ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรวุฒิการศึกษาสูงสุด และการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Coefficient) พบว่า วุฒิการศึกษาสูงสุดไม่มีความสัมพันธ์กันกับการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.091 ในกลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี และ 0.101 ในกลุ่มปริญญาตรี ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าปัจจัยด้านวุฒิการศึกษาสูงสุดมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานของโรงพยาบาล

ตารางที่ 4.19 เมตริกซ์ความสัมพันธ์ (Pearson Correlation Matrix) ของตัวแปรวุฒิการศึกษาสูงสุด และการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ตัวแปร	V1	V2	V3
V1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	1.000		
V2 ปริญญาตรี	-0.918**	1.000	
V3 การบริหารงานของโรงพยาบาล	-0.091	0.101	1.000

กลุ่มอ้างอิง คือ ปริญญาโทและสูงกว่า

4.1.4 ตำแหน่งตามวิชาชีพ ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตำแหน่งตามวิชาชีพ และการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Coefficient) พบว่า วิชาชีพเภสัชกร วิชาชีพรังสีการแพทย์ และวิชาชีพเทคนิคการแพทย์ มีความสัมพันธ์กันกับการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ

-0.132, 0.141 และ-0.157 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าปัจจัยด้านตำแหน่งตามวิชาชีพมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานของโรงพยาบาล

ตารางที่ 4.20 เมตริกซ์ความสัมพันธ์ (Pearson Correlation Matrix) ของตัวแปรตำแหน่งตามวิชาชีพและการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ตัวแปร	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8
V1 แพทย์	1.000							
V2 พยาบาล	-0.150*	1.000						
V3 เภสัชกร	-0.051	-0.084	1.000					
V4 รังสีการแพทย์	-0.036	-0.059	-0.020	1.000				
V5 เทคนิคการแพทย์	-0.031	-0.051	-0.017	-0.012	1.000			
V6 กายภาพบำบัด	-0.018	-0.029	-0.010	-0.007	-0.006	1.000		
V7 พนักงานสนับสนุนบริการ	-0.339**	-0.559**	-0.190**	-0.133*	-0.115	-0.066	1.000	
V8 การบริหารงานของโรงพยาบาล	0.019	0.044	-0.132*	0.141*	-0.157**	0.020	-0.086	1.000

กลุ่มอ้างอิง คือ นักวิชาการสาธารณสุข, ผู้ช่วยงานรังสี, ผู้ช่วยพยาบาล, นักโภชนาการ, นักจิตวิทยา, นักเวชสถิติ, นักสุขศึกษา

4.1.5 ตำแหน่งงาน ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตำแหน่งงาน และการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Coefficient) พบว่า ตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กันกับการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.011 ในกลุ่มระดับปฏิบัติการ และ -0.006 ในกลุ่มระดับหัวหน้าหน่วยขึ้นไป ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าปัจจัยด้านตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานของโรงพยาบาล

ตารางที่ 4.21 เมตริกซ์ความสัมพันธ์ (Pearson Correlation Matrix) ของตัวแปรตำแหน่งงานและการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ตัวแปร	V1	V2	V3
V1 ระดับปฏิบัติการ	1.000		
V2 ระดับหัวหน้าหน่วยขึ้นไป	-0.878**	1.000	
V3 การบริหารงานของโรงพยาบาล	-0.011	-0.006	1.000

กลุ่มอ้างอิง คือ ปริญญาโทและสูงกว่า

4.1.6 รายได้ต่อเดือน ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรรายได้ต่อเดือนและการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Coefficient) พบว่า รายได้ต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กันกับการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.014 ในกลุ่มรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 7,000 บาท, -0.031 ในกลุ่มรายได้ต่อเดือนระหว่าง 7,001- 15,000 บาท และ 0.086 ในกลุ่มรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001- 25,000 บาท ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานของโรงพยาบาล

ตารางที่ 4.22 เมตริกซ์ความสัมพันธ์ (Pearson Correlation Matrix) ของตัวแปรรายได้ต่อเดือนและการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ตัวแปร	V1	V2	V3	V4
V1 น้อยกว่า 7,000 บาท	1.000			
V2 ระหว่าง 7,001- 15,000 บาท	-0.125*	1.000		
V3 ระหว่าง 15,001- 25,000 บาท	-0.091	-0.643**	1.000	
V4 การบริหารงานของโรงพยาบาล	-0.014	-0.031	0.086	1.000

กลุ่มอ้างอิง คือ มากกว่า 25,001 บาท

4.1.7 อายุงาน ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอายุงาน และการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Coefficient) พบว่า อายุงานไม่มีความสัมพันธ์กันกับการบริหารงานของ

โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.112 ในกลุ่มอายุงานน้อยกว่า 1 ปี, -0.088 ในกลุ่มอายุงาน 1-5 ปี และ 0.052 ในกลุ่มอายุงาน 5-9 ปี ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าปัจจัยด้านอายุงานมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานของโรงพยาบาล

ตารางที่ 4.23 เมตริกซ์ความสัมพันธ์ (Pearson Correlation Matrix) ของตัวแปรอายุงานและการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ตัวแปร	V1	V2	V3	V4
V1 น้อยกว่า 1 ปี	1.000			
V2 1-5 ปี	-0.280**	1.000		
V3 5-9 ปี	-0.220**	-0.475**	1.000	
V4 การบริหารงานของโรงพยาบาล	0.112	-0.088	0.052	1.000

กลุ่มอ้างอิง คือ อายุงาน 10 ปีขึ้นไป

4.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การ การบังคับบัญชาและอำนาจการตัดสินใจ โครงสร้างองค์การ ภาวะผู้นำ และการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านการบังคับบัญชาและอำนาจการตัดสินใจ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านภาวะผู้นำ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Coefficient) พบว่า ตัวแปรด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านการบังคับบัญชาและอำนาจการตัดสินใจ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านภาวะผู้นำ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์กันกับการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.513, 0.436, 0.534, 0.636, 0.597 และ 0.609 ตามลำดับ โดยมีทิศทางความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานของโรงพยาบาล ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านการบังคับบัญชาและอำนาจการตัดสินใจ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านภาวะผู้นำ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานของโรงพยาบาล

ตารางที่ 4.24 เมตริกซ์ความสัมพันธ์ (Pearson Correlation Matrix) ของตัวแปรด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านการบังคับบัญชาและอำนาจการตัดสินใจ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านภาวะผู้นำ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ตัวแปร	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7
V1 ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	1.000						
V2 ด้านวัฒนธรรมองค์การ	0.465**	1.000					
V3 ด้านการบังคับบัญชาและอำนาจการตัดสินใจ	0.494**	0.573**	1.000				
V4 ด้านโครงสร้างองค์การ	0.495**	0.484**	0.540**	1.000			
V5 ด้านภาวะผู้นำ	0.494**	0.571**	0.557**	0.701**	1.000		
V6 ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	0.495**	0.501**	0.480**	0.560**	0.569**	1.000	
V7 การบริหารงานของโรงพยาบาล	0.513**	0.436**	0.534**	0.636**	0.597**	0.609**	1.000

กลุ่มอ้างอิง คือ อายุงาน 10 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการบริหารงานโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ผลการวิเคราะห์การถดถอยของอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล ต่อการบริหารงานโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล ได้ร้อยละ 30.2 ในจำนวนตัวแปรอิสระที่นำเข้าสมการการถดถอยทั้งหมด 7 ตัวแปร พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ตัวแปรตำแหน่งตามวิชาชีพ (เทคนิคการแพทย์ รังสีการแพทย์ และเภสัชกร) ตัวแปรอายุงาน (น้อยกว่า 1 ปี) และตัวแปรรายได้ต่อเดือน (ระหว่าง 15,001- 25,000 บาท)

ตารางที่ 4.25 ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของการบริหารงานโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตัวแปรอิสระ	a	b	SE.b	BETA	t	R^2	F
ค่าคงที่	3.597					0.091	5.651**
วิชาชีพเทคนิคการแพทย์		-1.472	0.499	-0.168	-2.952**		
วิชาชีพรังสีการแพทย์		1.053	0.433	0.139	2.430*		
วิชาชีพเภสัชกร		-0.782	0.308	-0.145	-2.536*		
อายุงานน้อยกว่า 1 ปี		0.398	0.161	0.143	2.473*		
รายได้ต่อเดือน 15,001- 25,000 บาท		0.227	0.110	0.119	2.068*		

a	หมายถึงค่าคงที่	BETA	หมายถึงสัมประสิทธิ์ความถดถอย
b	หมายถึงสัมประสิทธิ์ความถดถอย	F	หมายถึงสถิติทดสอบแบบเอฟ
t	หมายถึงสถิติทดสอบแบบที	**	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ≤ 0.01
R^2	หมายถึงสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ	*	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ≤ 0.05
SE.b	หมายถึงสัมประสิทธิ์ความถดถอยคลาดเคลื่อน		

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การ การบังคับบัญชาและอำนาจการตัดสินใจ โครงสร้างองค์การ ภาวะผู้นำ และการบริหารงานบุคคล ส่งผลต่อการบริหารงานโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ผลการวิเคราะห์การถดถอยของอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านการบังคับบัญชาและอำนาจการตัดสินใจ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านภาวะผู้นำ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ต่อการบริหารงานโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านการบังคับบัญชาและอำนาจการตัดสินใจ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านภาวะผู้นำ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ร้อยละ 73.4 ในจำนวนตัวแปรอิสระที่นำเข้าสมการการถดถอยทั้งหมด 6 ตัวแปร พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ตัวแปรด้านโครงสร้างองค์การ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบังคับบัญชาและอำนาจการตัดสินใจ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และด้านภาวะผู้นำ

ตารางที่ 4.26 ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของการบริหารงานโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ตามด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านการบังคับบัญชาและอำนาจการตัดสินใจ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านภาวะผู้นำ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวแปรอิสระ	a	b	SE.b	BETA	t	R^2	F
ค่าคงที่	0.546					0.539	65.771**
ด้านโครงสร้างองค์การ		0.263	0.059	0.269	4.422**		
ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล		0.240	0.049	0.263	4.941**		
ด้านการบังคับบัญชาและอำนาจการตัดสินใจ		0.140	0.055	0.132	2.515*		
ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		0.135	0.056	0.122	2.407*		
ด้านภาวะผู้นำ		0.114	0.056	0.125	2.025*		

a	หมายถึงค่าคงที่	BETA	หมายถึงสัมประสิทธิ์ความถดถอย
b	หมายถึงสัมประสิทธิ์ความถดถอย	F	หมายถึงสถิติทดสอบแบบเอฟ
t	หมายถึงสถิติทดสอบแบบที	**	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ≤ 0.01
R^2	หมายถึงสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ	*	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ≤ 0.05
SE.b	หมายถึงสัมประสิทธิ์ความถดถอยคลาดเคลื่อน		

5. ผลการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค

จากการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปประเด็นปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ได้ดังนี้

ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1. อัตราค่าตอบแทนไม่เหมาะสม

2. สวัสดิการไม่เหมาะสม ในด้านที่พักระหว่างปฏิบัติงาน หอพัก สวัสดิการการรักษา

ด้านวัฒนธรรมองค์การ

1. การสื่อสาร ประสานงาน การทำงานเป็นทีม จะช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จ

2. ควรสร้างพฤติกรรมบริการที่บริการด้วยใจ แสดงออกถึงความจริงใจ โดยเฉพาะพฤติกรรมในการทำงานและบริการ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและบุคลากร มารยาทในการสื่อสาร

3. ส่งเสริมการนำนวัตกรรม หรือความรู้ใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ในงาน

ด้านโครงสร้างองค์การ

1. การสื่อสารนโยบายจากผู้บริหารสู่ผู้ปฏิบัติยังไม่ทั่วถึงทั้งองค์การ ทำให้ขาดความเข้าใจในทิศทางขององค์การ ตลอดจนกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์การ

2. ควรจัดการประชุมชี้แจงให้ทราบทั่วทั้งองค์กร เพื่อรับทราบนโยบาย ทิศทาง และเป้าหมายขององค์การ เช่น การจัดประชุมผู้บริหารพบพนักงาน ประชุมผู้จัดการแผนก/หัวหน้าหน่วย

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ปัญหาความผูกพันกับองค์การ เนื่องจากมีอัตราการลาออกสูง ทำให้การดำเนินตามนโยบายไม่ต่อเนื่อง และต้องนิเทศงานบ่อย พนักงานอ่อนล้า

2. การประเมินผลที่ไม่เป็นธรรม ส่งผลต่อความไม่พึงพอใจในอัตราค่าจ้าง

3. การวางแผนพัฒนาบุคลากรยังไม่ครอบคลุมทุกสาขาวิชาชีพ และยังไม่มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

4. ควรส่งเสริมให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์การและระหว่างแผนกอย่างเป็นรูปธรรม

ตารางที่ 4.27 แจกแจงความถี่ปัญหาอุปสรรค

ปัญหาต่อการบริหารงาน	ร้อยละ
ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	**18.18**
1.อัตราค่าตอบแทนไม่เหมาะสม	(17 คน)
2.สวัสดิการไม่เหมาะสม	(22 คน)
ด้านวัฒนธรรมองค์การ	**27.28**
1.มีการสื่อสาร การประสานงาน การทำงานเป็นทีมค่อนข้างน้อย	(15 คน)
2.พฤติกรรมบริการ มารยาทในการสื่อสารไม่เหมาะสม	(7 คน)
3.ขาดการนำนวัตกรรม หรือความรู้ใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ในงาน	(12 คน)
ด้านโครงสร้างองค์การ	**18.18**
1.การสื่อสารนโยบายจากผู้บริหารสู่ผู้ปฏิบัติยังไม่ทั่วถึงทั้งองค์การ	(18 คน)
2.ไม่มีการจัดประชุมชี้แจงให้ทราบทั่วทั้งองค์การ	(20 คน)
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	**36.36**
1.ปัญหาความผูกพันกับองค์การ เนื่องจากมีอัตราการลาออกสูง	(12 คน)
2.การประเมินผลที่ไม่เป็นธรรม	(8 คน)
3.การวางแผนพัฒนาบุคลากรยังไม่ครอบคลุมทุกสาขาวิชาชีพ และยังไม่มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	(25 คน)
4.ยังไม่มีการส่งเสริมให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์การและระหว่างแผนกอย่างเป็นรูปธรรม	(14 คน)

ส่วนที่ 2 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลการสัมภาษณ์

1. ด้านการบริหารงาน ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติตามแผน และการประเมินผล ทั้งหมดจะมีข้อกำหนดและการติดตามจากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.)

1.1 ด้านการวางแผน ในด้านการวางแผน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมจุดแข็ง-จุดอ่อน ปัจจัยรอบด้าน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และนำมากำหนดแผนงาน แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ และแผนงบประมาณประจำปี ที่สอดคล้องกับแผนบริหารราชการแผ่นดินของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

"มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ มีการวิเคราะห์ตาม SWOT Analysis และนำมาจัดทำแผนยุทธศาสตร์ตามเครื่องมือ Balanced Scorecard (BSC) โดยทีมบริหารโรงพยาบาล คือ ผู้อำนวยการโรงพยาบาล รองผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงพยาบาล ให้แล้วเสร็จก่อนสิ้นปีงบประมาณ 1 เดือน คือภายในเดือนกันยายน ซึ่งถูกกำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และนำเสนอแผนยุทธศาสตร์ต่อคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล (Board) เพื่อให้คณะกรรมการบริหารพิจารณาเห็นชอบอนุมัติแผน ทั้งในการทบทวนแผนเดิมว่าจะดำเนินการต่อหรือไม่ และแผนใหม่ เมื่อคณะกรรมการบริหารอนุมัติแผนแล้วทีมบริหารโรงพยาบาลจะนำมาสู่การปฏิบัติ" (ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล และผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านการบริหาร, สัมภาษณ์ วันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ. 2557)

1.2 การปฏิบัติตามแผน การปฏิบัติตามแผนมีการกำหนดเป้าหมายแผนการทำงานและระยะเวลาดำเนินการ กำหนดกิจกรรมของแผนปฏิบัติการ และถ่ายทอดแผนปฏิบัติการสู่ทุกระดับในองค์การจนถึงระดับปฏิบัติการ (ระดับบุคคล) ในแผนงานที่เกี่ยวข้องของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

"โดยการนำแผนงานที่ผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล มาถ่ายทอดให้กับผู้รับผิดชอบในแต่ละด้านเพื่อนำไปจัดทำรายละเอียดของกิจกรรมของแผนงานในส่วนที่รับผิดชอบแต่ละด้าน ซึ่งมีการกำหนดกรอบระยะเวลา เป้าหมายของกิจกรรม เช่น ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านทรัพยากรมนุษย์ รับผิดชอบด้านการบริหารบุคคล ต้องนำมาวางแผนด้านบริหารบุคคล พร้อมทั้งตั้งเป้าหมายเป็นตัวชี้วัด และระยะเวลาดำเนินการ และมีการประชุมของผู้บริหารรายวัน หากมีปัญหาเร่งด่วน จะมีคณะอนุกรรมการในการแก้ไขปัญหา นั้นๆ" (ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, สัมภาษณ์ วันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ. 2557)

"ฝ่ายการพยาบาล รับผิดชอบการบริหารการพยาบาล นำแผนกลยุทธ์มาจัดทำแผนงานของฝ่ายการพยาบาล มีกำหนดระยะเวลาดำเนินการ เป้าหมาย แล้วถ่ายทอดสู่หัวหน้างาน

โดยมีการติดตามปัญหารายวัน และติดตามนิเทศหน้างาน ติดตามผลการปฏิบัติรายเดือน" (ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล, สัมภาษณ์ วันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ. 2557)

"ฝ่ายบริหาร รับผิดชอบด้านการบริหารงานทั่วไป ซึ่งแผนจะถ่ายทอดไปสู่ผู้บริหารระดับกลาง และผู้ปฏิบัติโดยผ่านการกำหนดตัวชี้วัด (KPI) และมีการติดตามประเมินผลในแต่ละไตรมาส ทั้งนี้มีการประชุมของผู้บริหารรายวัน หากมีปัญหาเร่งด่วน มีการจัดตั้งคณะอนุกรรมการในการแก้ไขปัญหานั้นๆ" (ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร, สัมภาษณ์ วันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ. 2557)

1.3 การประเมินผล การประเมินผล มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด ทั้งระดับองค์การและระดับบุคคล มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อติดตามประเมินผลการดำเนินงาน มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้โดยองค์กรอิสระจากภายนอกและจากภาคประชาชน

" แบ่งออกเป็นการประเมินผลแผนงานรายไตรมาส และรายปี คือ มีการประเมินผลการดำเนินงานในแต่ละไตรมาส เพื่อติดตามผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามแผนงาน หรือเป้าหมายที่กำหนดหรือไม่ โดยการดูแนวโน้มของผลการดำเนินงาน พิจารณาว่าองค์กรกำลังทำอะไรอยู่ ผลงานเป็นอย่างไร เพื่อพิจารณาปรับแผนงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด เช่น การออกหน่วยผ่าตัดต้อกระจก เป้าหมาย 10,000 ราย ถ้าไตรมาสที่สองได้ 3,000 ราย หรือด้านการส่งเสริม กำหนดให้มีการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูกให้ได้ 80 ราย ถ้าไตรมาสที่สองได้ 30 ราย ทีมบริหารต้องมาพิจารณาปรับแผนว่าทำอย่างไรให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด เป็นต้น นั่นคือมีการดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาคุณภาพต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement : CQI) หรือ Plan-Do-Check-Act โดยจะมีผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้กำกับติดตามในภาพรวม และมีการสรุปผลการดำเนินงานและนำเสนอผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารทุกไตรมาส และรายปี รวมถึงสรุปผลการดำเนินการรายงานต่อคณะรัฐมนตรีทุก 6 เดือน ทั้งนี้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงาน ทั้งในด้านการติดตามประเมินผล ด้านการรักษา และรายงานผลตัวชี้วัด หรือการรายงานเหตุการณ์รายวันและการดำเนินการแก้ไข โดยจัดระดับความปลอดภัยในการเข้าถึงข้อมูล" (ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล และผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านการบริหาร, สัมภาษณ์ วันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ. 2557)

"มีองค์กรอิสระเข้ามาตรวจสอบตามกำหนดระยะเวลา ทั้งนี้มีการเผยแพร่ข้อมูลทางเวบไซต์ด้วย" (ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, สัมภาษณ์ วันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ. 2557)

สำหรับปัญหา อุปสรรคในแต่ละกระบวนการ ไม่มีปัญหาอุปสรรคใดๆ เนื่องจากมีการดำเนินการตามกระบวนข้างต้นมาหลายปี และถูกกำหนดและติดตามกำกับดูแลโดยคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ตามเวลาที่กำหนด เพื่อให้ได้คะแนนตามการประเมินผลของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล และผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านการบริหาร, สัมภาษณ์ วันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ. 2557)

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ หรือที่ส่งผลต่อการบริหารงาน ปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการบริหาร ภายใต้ข้อบังคับ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2548 ตามคำรับรองการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ โดยผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับด้านนโยบาย ด้านบริหารบุคคล ด้านการบังคับบัญชาและอำนาจการตัดสินใจ และด้านภาวะผู้นำ

2.1 ด้านนโยบาย นโยบายขององค์การต้องมีความชัดเจน ในการกำหนดทิศทางการดำเนินงาน การวางแผนงาน และกำหนดเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

"นโยบายต้องมีความชัดเจน ทุกสิ้นปีทีมผู้บริหารจะระดมสมองว่าปีต่อไปจะทำอะไร ซึ่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลเป็นผู้ที่มีกรอบแนวคิดที่ดี โดยทำการประเมินผลงานที่ผ่านมาว่ามีจุดอ่อนด้านใด ต้องพัฒนาอะไร ส่วนงานที่จะดำเนินไปข้างหน้าจะเป็นเชิงยุทธศาสตร์ โดยให้แต่ละฝ่ายที่รับผิดชอบวางแผนว่าจะทำอะไร แล้วนำมากำหนดกลยุทธ์เพื่อที่จะจัดทำแผนและนำไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้นนโยบายต้องชัดเจน" (ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, สัมภาษณ์ วันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ. 2557)

2.2 ด้านบริหารบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการทางด้านบุคลากรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์การ มีการวางแผนอัตรากำลัง มีความพยายามจัดหาอัตรากำลังให้เพียงพอกับความต้องการขององค์การ มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับการพัฒนาองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเพิ่มสมรรถนะด้านการบริหารในระดับหัวหน้างาน ทั้งนี้องค์การยังขาดในเรื่องของการนำผลการประเมินมาจัดทำการวางแผนฝึกอบรมในการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) มีการจัดทำความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) และควรรักษาระดับอัตราการลาออกให้อยู่ในระดับที่กำหนด มีการกำหนดค่าตอบแทน ทางด้านการประเมินผลงานของบุคลากรมีการประเมินผลตามระบบ และลำดับขั้น โดยจะมีคณะกรรมการพิจารณาในขั้นสุดท้าย ส่วนในระดับผู้บริหารจะถูกประเมินผลโดยคณะกรรมการบริหาร (Board)

"การบริหารคนให้มีคุณภาพ แต่ด้วยอัตรากำลังที่ไม่เพียงพอ เนื่องจากโรงพยาบาลต้องหารายได้เลี้ยงตัวเอง ไม่มีเงินสนับสนุนจากรัฐบาล เช่น การสร้างอาคารเพื่อขยายจำนวนเตียงในการรองรับผู้ป่วย ทำให้อัตรากำลังด้านบุคลากรทางการพยาบาลไม่เพียงพอ ต้องแก้ปัญหาด้วยการโยกย้ายคน ทำให้คนติดอยู่กับหน้างาน คืองานประจำ มีภาระงานมาก ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลค่อนข้างลำบาก" (ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, สัมภาษณ์ วันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ. 2557)

"เพิ่มสมรรถนะด้านการบริหารในระดับหัวหน้างาน เนื่องจากมีหัวหน้างานใหม่หลายคน ประกอบกับมีภาระงานมาก ระดับหัวหน้างานต้องลงปฏิบัติจึงไม่มีเวลาในด้านการบริหารงาน โดยเฉพาะหัวหน้าพยาบาล ไม่ได้ทำงานบริหารอย่างเดียว แต่ต้องปฏิบัติงานในการดูแลผู้ป่วยด้วย ซึ่งถือรวมเป็นอัตรากำลังในการดูแลผู้ป่วยในแต่ละวัน อีกทั้งผู้อำนวยการโรงพยาบาลมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล โรงพยาบาลเติบโตเร็ว ทำให้ผู้ระดับกลางก้าวตามไม่ทัน" (ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล และผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, สัมภาษณ์ วันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ. 2557)

"ฝ่ายการพยาบาลได้มีการวางแผนการเตรียมเป็นผู้นำหรือหัวหน้าพยาบาล ได้ดำเนินการจัดทำ Career Path เสร็จเรียบร้อยแล้ว สำหรับการฝึกอบรมในด้านการเพิ่มสมรรถนะระดับหัวหน้างาน อยู่ระหว่างดำเนินการ ซึ่งจะเป็นขั้นต่อไป ทั้งนี้มีการวางแผนฝึกอบรมร่วมกับฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ด้วย" (ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล, สัมภาษณ์ วันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ. 2557)

"อัตราการลาออกของบุคลากร เป็นปัญหาใหญ่ โดยเฉพาะบุคลากรด้านการพยาบาล นับตั้งแต่มีการออกนอกระบบ จากราชการเป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ ทำให้มีพยาบาลลาออกจำนวนมาก และการสร้างอาคารเพื่อขยายจำนวนเตียงทำให้มีบุคลากรทางการพยาบาลไม่เพียงพอ เช่น ได้วางแผนให้ทุนนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 จากทุกภาคทั่วประเทศ (การซื้อตัว) ให้มาทำงานโดยใช้ทุนโรงพยาบาลตามสัญญาเป็นเวลา 3 ปี จากการดำเนินการตามแผนนี้มา 7 - 8 ปี พบว่าเมื่อใช้ทุนครบก็ลาออกกลับไปทำงานที่ท้องถิ่นของตนเอง จึงปรับแผนใหม่โดยการให้ทุนเรียนในระดับท้องถิ่นคือในอำเภอบ้านแพ้ว เพื่อให้ทำงานในโรงพยาบาล ซึ่งเป็นถิ่นกำเนิดตนเอง พบว่าแนวโน้มการย้ายหรือลาออกลดลง นับเป็นการแก้ปัญหาที่ยั่งยืนกว่า" (ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, สัมภาษณ์ วันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ. 2557)

"การประเมินผลบุคลากรและการฝึกอบรม ผู้อำนวยการ และทีมบริหารระดับ 1,2 ถูกประเมินผลโดยคณะกรรมการบริหาร (Board) ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้จัดการหรือหัวหน้างาน) จะถูกประเมินตามตัวชี้วัดที่กำหนด สำหรับระดับปฏิบัติการให้ประเมินตนเองก่อน และให้หัวหน้างานประเมิน เป็นการประเมิน 180 องศา ทั้ง 2 ระดับจะมีคณะกรรมการพิจารณาขั้นสุดท้าย แต่ยังขาดในเรื่องของการจัดทำวางแผนฝึกอบรมในการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP : Individual Development Plan)" (ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, สัมภาษณ์ วันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2557 และวันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ. 2557)

"การประเมินผลงานยังมีปัญหาในระดับหัวหน้างานที่ไม่มีภาวะผู้นำ ไม่กล้าประเมินหรือบริหารจัดการ แต่ทั้งนี้เมื่อมีการประเมินตามลำดับขั้นแล้ว จะมีคณะกรรมการในการพิจารณาขั้นสุดท้ายอีกครั้งหนึ่ง" (ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล, สัมภาษณ์ วันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ. 2557)

2.3 ด้านการบังคับบัญชาและอำนาจการตัดสินใจ มีการกำหนดและมอบหมายอำนาจการสั่งการ การกำกับดูแล ตามลำดับขั้นการบังคับบัญชา และมีการมอบอำนาจการตัดสินใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการประสานงานข้ามสายงานเพื่อแก้ปัญหา แต่พบปัญหาผู้บริหาร

ระดับกลางหรือหัวหน้างานยังขาดสมรรถนะด้านการบริหารและการใช้อำนาจที่มอบให้ในการตัดสินใจหรือประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา

"ผู้บริหารระดับกลางหรือหัวหน้างานต้องมีวุฒิภาวะเพียงพอในการใช้อำนาจที่มอบให้ แต่ปัจจุบันยังพบว่า ผู้บริหารระดับกลางหรือหัวหน้างานยังต้องได้รับการกำกับดูแลและติดตามอย่างต่อเนื่อง ซึ่งหลังการนิเทศงานพบว่า หัวหน้ายังไม่กล้าตัดสินใจ และขาดทักษะการบริหารงานและกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากวัยวุฒิยังไม่อาวุโสพอ ไม่แตกต่างจากผู้ใต้บังคับบัญชาและทำงานปฏิบัติมากกว่างานบริหาร" (ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล, สัมภาษณ์ วันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ. 2557)

2.4 ด้านภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำนับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์การให้สำเร็จ ซึ่งผู้นำองค์การ คือผู้อำนวยการโรงพยาบาลเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำสูง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และใส่ใจติดตามแผนงานขององค์กร รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย คิดบริหารพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

"ภาวะผู้นำนับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์การสำเร็จ ซึ่งผู้นำองค์การ คือผู้อำนวยการโรงพยาบาลเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำสูง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และใส่ใจติดตามแผนงานขององค์การ รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย คิดบริหารพัฒนาอย่างต่อเนื่อง" (ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, สัมภาษณ์ วันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ. 2557)

"ผู้นำขององค์การยินดีรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากทีม ซึ่งทำให้การบริหารจัดการและการประสานงานเป็นไปด้วยดี" (ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล, สัมภาษณ์ วันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ. 2557)

"ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญ ในการนำพาองค์การให้พัฒนาและเดินหน้าได้ แต่ในองค์การหัวหน้างานยังมีความพร้อมด้านภาวะผู้นำค่อนข้างน้อย ด้วยองค์การมีการหมุนเวียนคนบ่อย ขาดความต่อเนื่อง และขยายตัวค่อนข้างเร็ว บุคลากรไม่เพียงพอ" (ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านการบริหาร, สัมภาษณ์ วันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ. 2557)

3. การจัดองค์การในระบบสาธารณสุขไทยควรใช้รูปแบบการบริหารจัดการแบบองค์การมหาชนหรือไม่ เพราะเหตุใด ผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้รูปแบบองค์การมหาชนกับการสาธารณสุขไทย เพราะคนไข้หรือผู้รับบริการได้รับประโยชน์โดยตรงจากการบริหารจัดการแบบนี้ ไม่ว่าจะเป็นการเข้าถึงบริการ เป็นอีกทางเลือกหนึ่งในการรักษาพยาบาล ด้านราคา และการส่งเสริมสุขภาพ โดยเฉพาะให้กับชุมชนในท้องถิ่น อีกทั้งยังมีการบริหารจัดการที่คล่องตัวกว่าระบบราชการ แต่มีข้อเสียคือ ไม่ได้รับงบประมาณจากรัฐบาล ซึ่งเป็นความยากในการจัดหาเงินทุนเนื่องจากต้นทุนด้านค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) สูง อีกทั้งองค์การมหาชนต้องเลี้ยงตัวเองเหมือนกับภาคเอกชน แต่แตกต่างตรงที่ต้องไม่แสวงหากำไร โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ได้เงินสนับสนุนจากภาคชุมชนจึงทำให้มีสภาพคล่อง บริหารจัดการได้ ดังนั้นจึงมีข้อเสนอแนะว่า รัฐบาล

ควรให้เงินสนับสนุนกึ่งหนึ่ง และต้องมีการเตรียมความพร้อมของโรงพยาบาลก่อนแปรรูปเป็นองค์การมหาชน โดยเฉพาะการทำความเข้าใจกับบุคลากร และภาคชุมชน ทั้งนี้ภาคชุมชนต้องมีความเข้มแข็ง

"การใช้รูปแบบองค์การมหาชนดี และเหมาะสม ซึ่งประโยชน์เกิดกับผู้รับบริการหรือคนไข้โดยตรง จากการมาดูงานขององค์การภายนอกที่ผ่านมาพบว่าประสิทธิผลของโรงพยาบาลบ้านแพ้วดี แต่ทั้งนี้องค์การและบุคลากรในองค์การจะทำงานหนักและเหนื่อยมาก เนื่องจากเมื่อเปลี่ยนเป็นองค์การมหาชนแล้วองค์การต้องหารายได้เลี้ยงตนเอง" (ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, สัมภาษณ์ วันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ. 2557)

"การใช้รูปแบบองค์การมหาชนดี ซึ่งเริ่มต้นอาจมีภาคละหนึ่งโรงพยาบาล ไม่มีเงินสนับสนุนจากภาครัฐ เทียบเท่ากับบริหารงานแบบเอกชน คือหาเงินทุนและรายได้เอง แต่ต้องไม่แสวงหากำไร ค่ารักษาพยาบาลเทียบจากกรมบัญชีกลาง มีการประเมินผลการทำงานในทุกระดับ ภาครัฐควรมีการสนับสนุนงบประมาณครึ่งหนึ่ง เพราะหากเศรษฐกิจไม่ดีการบริหารจะไปไม่รอด โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านแรงจูงใจต้องสูง โดยเฉพาะแพทย์-พยาบาลสำคัญ ดังนั้นการให้ค่าตอบแทนจึงต้องสูง โดยเฉพาะค่าตอบแทนของแพทย์ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรอยู่กับองค์การ ดังนั้นองค์การที่จะเป็นองค์การมหาชนต้องมีความเข้มแข็งทางด้านการเงินพอสมควร เพราะหากรับบุคลากรมากองค์การก็รับภาระตุ้นทุนด้านค่าแรงที่สูง และด้านสาธารณูปโภคต่างๆ" (ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล, สัมภาษณ์ วันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ. 2557)

"การใช้รูปแบบองค์การมหาชนดี แต่ภาครัฐควรให้การสนับสนุนด้านงบประมาณส่วนหนึ่ง เนื่องจากองค์การมหาชนเป็นองค์การที่ไม่แสวงหากำไร ต้องหารายได้เพื่อมาสร้างทุนเอง ที่อยู่ได้เพราะได้รับการบริจาคจากภาคชุมชน ชุมชนมีความเข้มแข็ง" (ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านการบริหาร, สัมภาษณ์ วันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ. 2557)

"การมีส่วนร่วมของชุมชน ชุมชนต้องมีความเข้มแข็ง ขนาดของประชากรไม่ใช่สิ่งสำคัญ ที่สำคัญคือ ชุมชนต้องมีความเข้มแข็ง มีส่วนร่วมในการบริหาร และกำลังทรัพย์พอที่จะช่วยเหลือองค์การ อย่างโรงพยาบาลบ้านแพ้วได้รับเงินบริจาคจากชุมชนจำนวนมาก จึงดำรงอยู่ได้ อีกทั้งมีตัวแทนจากภาคชุมชนอยู่ในคณะกรรมการบริหาร มีที่ปรึกษาจากองค์การต่างๆ ซึ่งมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และในการแสดงความคิดเห็น แต่หากมีการจัดตั้งโรงพยาบาลองค์การมหาชนในท้องถิ่นทุรกันดาร หรือชุมชนไม่เข้มแข็งอาจดำรงอยู่ไม่ได้" (ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านการบริหาร, สัมภาษณ์ วันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ. 2557)

"ควรส่งเสริมให้มีการใช้ทรัพยากรทางด้านสาธารณสุขร่วมกัน ระหว่างองค์การมหาชนกับภาครัฐ" (ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล, สัมภาษณ์ วันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ. 2557)

"โดยส่วนตัว ไม่เห็นด้วยกับการจัดตั้งโรงพยาบาลองค์การมหาชน แต่หากรัฐบาลให้การสนับสนุนงบประมาณโดยเฉพาะด้านเงินเดือนจะดีมาก เพราะเป็นต้นทุนที่สูง โดยเฉพาะแพทย์ เพราะแพทย์จะเป็นผู้ที่ดึงดูดคนไข้ และสนับสนุนในเรื่องการทำข้อตกลงในการใช้ทรัพยากรด้าน

สาธารณสุขร่วมกันในระดับท้องถิ่นหรือภูมิภาค แต่หากใช้การประเมินผลหรือให้อัตราเงินเดือนตามแบบของรัฐบาลก็ไม่อาจจูงใจให้คนทำงานกับองค์การ ซึ่งขณะนี้ต้นทุนเงินเดือนแพทย์สูงเทียบเท่าหรือมากกว่าโรงพยาบาลเอกชน สำหรับบุคลากรด้านอื่นยังไม่สูงกว่าโรงพยาบาลเอกชนมากนัก ซึ่งพยายามหากลไกในการปรับโครงสร้างเงินเดือน" (ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, สัมภาษณ์ วันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ. 2557)

4. ถ้าระบบสาธารณสุขไทยจะใช้รูปแบบการบริหารจัดการแบบองค์การมหาชน องค์การนั้นควรมีความพร้อมในด้านใดบ้าง จากการสัมภาษณ์ สรุปได้ว่าการเตรียมความพร้อมในการเป็นโรงพยาบาลองค์การมหาชนนั้น ต้องมีการวางแผนในการเตรียมการทุกด้านอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย

4.1 ด้านนโยบายของภาครัฐต้องชัดเจน มีแผนแม่บทรองรับ ให้องค์การมีส่วนร่วมตั้งแต่การออกพระราชกฤษฎีกา

4.2 การวางระบบบริหารงาน โดยจัดทำต้นแบบการบริหารหลัก เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (อัตรากำลัง อัตราจ้าง สวัสดิการ แผนพัฒนาบุคลากร) การบริหารงานทั่วไป การเงิน การบัญชี และพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล

4.3 การเตรียมด้านบุคลากรตั้งแต่การทำความเข้าใจกับบุคลากรภายในองค์การในการแปรรูปเป็นองค์การมหาชน การทำความเข้าใจกับบุคลากรที่จะต้องมีความพร้อมในการปรับตัวสูง อาจถูกโยกย้ายหรือเปลี่ยนความรับผิดชอบตามที่ถูกมอบหมาย การพัฒนาตนเอง การประเมินผลตามผลงานและไม่มีข้อร้องเรียน ซึ่งแตกต่างจากการทำงานแบบราชการที่ไม่มีความกดดัน

4.4 ควรมีการสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐ

4.5 การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

ถ้าให้ดีที่สุดควรจัดตั้งองค์การใหม่ ไม่ควรมาจากการแปรรูป เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งและความไม่เข้าใจ โดยเฉพาะผู้นำต้องมีความเข้มแข็ง มีภาวะผู้นำสูง

"ด้านนโยบายของภาครัฐต้องชัดเจน ให้องค์การมีส่วนร่วมตั้งแต่การออกพระราชกฤษฎีกา"(ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, สัมภาษณ์ วันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ. 2557)

"การวางระบบบริหารงาน โดยจัดทำต้นแบบการบริหารหลัก เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (อัตรากำลัง อัตราจ้าง สวัสดิการ แผนพัฒนาบุคลากร) การบริหารงานทั่วไป การเงิน การบัญชี และพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล" (ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, สัมภาษณ์ วันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ. 2557)

"การตรียมด้านบุคลากรตั้งแต่การทำความเข้าใจกับบุคลากรภายในองค์การในการแปรรูปเป็นองค์การมหาชน การทำความเข้าใจกับบุคลากรที่จะต้องมีความพร้อมในการปรับตัวสูง อาจถูกโยกย้ายหรือเปลี่ยนความรับผิดชอบตามที่ถูกมอบหมาย การพัฒนาตนเอง การประเมินผลตาม

ผลงานและไม่มีข้อร้องเรียน ซึ่งแตกต่างจากการทำงานแบบราชการที่ไม่มีความกดดัน" (ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล, สัมภาษณ์ วันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ. 2557)

"ควรมีการสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐ" (ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล)

"การเตรียมความพร้อมด้านการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน" (ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านการบริหาร, สัมภาษณ์ วันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ. 2557)

"ถ้าให้ดีที่สุดควรจัดตั้งองค์การใหม่ ไม่ควรมาจากการแปรรูป เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งและความไม่เข้าใจ โดยเฉพาะผู้นำต้องมีความเข้มแข็ง และมีภาวะผู้นำสูง" (ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, สัมภาษณ์ วันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ. 2557)