

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของโรงพยาบาลฉลอง จังหวัดภูเก็ต
Factors Affecting the Success of the Administration of Chalong Hospital,
Phuket Province

ระวิเพ็ญ กิ่งแก้ว

Rawipen Kingkeaw

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ โรงพยาบาลฉลอง จังหวัดภูเก็ต

General Administration Officer, Chalong Hospital, Phuket Province, E-mail: rawipen@gmail.com

Received 14/06/2025

Revised 30/06/2025

Accepted 30/06/2025

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: ประเทศไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และการแพร่ระบาดของโรคต่างๆ ที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อระบบสาธารณสุข ทำให้โรงพยาบาลทุกระดับต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยภายนอกองค์กร และความสำเร็จในการบริหารงาน 2) ศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน 3) ศึกษาปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน และ 4) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของโรงพยาบาลฉลอง จังหวัดภูเก็ต

ระเบียบวิธีวิจัย: กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรโรงพยาบาลฉลอง จังหวัดภูเก็ต จำนวน 140 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก คือ ผู้บริหาร และหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 5 คน โดยวิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัย: พบว่า 1) ปัจจัยภายในองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญมากที่สุดด้านทักษะ ปัจจัยภายนอกองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญมากที่สุดด้านสังคม และความสำเร็จในการบริหารงานของโรงพยาบาลฉลอง จังหวัดภูเก็ต ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญมากที่สุดด้าน Service Excellence บริการเป็นเลิศ 2) ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของโรงพยาบาลฉลอง ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านค่านิยมร่วม และด้านบุคลากร โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในการบริหารงาน ได้ร้อยละ 68.10 3) ปัจจัยภายนอกองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของโรงพยาบาลฉลอง ได้แก่ ด้านสังคม ด้านเทคโนโลยี และ ด้านการเมืองและกฎหมาย โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในการบริหารงาน ได้ร้อยละ 73.00

สรุปผล: การบริหารงานโรงพยาบาลฉลองให้ประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องพิจารณาทั้งปัจจัยภายในและภายนอก โดยการบูรณาการทรัพยากรเข้าด้วยกันอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อยกระดับคุณภาพการบริการอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ : ปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยภายนอกองค์กร ความสำเร็จในการบริหารงาน

Abstract

Background and Objectives: Thailand is facing rapid changes in economic, social, technological, and epidemic aspects, which have a direct impact on the healthcare system. Therefore, hospitals at all levels must adapt to operate effectively. The objectives of this research were to 1) study internal and external organizational factors and management success, 2) study internal organizational factors affecting management success, 3) study external organizational factors affecting management success, and 4) study problems and obstacles in the management of Chalong Hospital, Phuket Province.

Methodology: The research was mixed-methods research. The sample group was 140 personnel of Chalong Hospital, Phuket Province, using a stratified random sampling method. The sample group used in the in-depth interview was 5 executives and heads of departments. A questionnaire was used as the data collection tool. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Multiple Regression Analysis at a statistical significance level of 0.05.

Results: The results found that Internal organizational factors were at a high level, with the most important being skills. External organizational factors were at a high level, with the most important being society, and the success of the administration of Chalong Hospital, Phuket Province, is at a high level, with the most important being Service Excellence. Internal organizational factors affecting the administrative success of Chalong Hospital were organizational structure, shared values, and staff, which had a predictive value of 68.10%. External organizational factors affecting the administrative success of Chalong Hospital were social, technological, and political, which had a predictive value of 73.00%.

Conclusion: The successful management of Chalong Hospital must consider both internal and external factors by integrating resources appropriately and adapting to changes to sustainably improve the quality of service.

Keywords: Internal organizational factors, External organizational factors, Administration success

บทนำ

การพัฒนาอย่างก้าวกระโดดในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนั้น ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม รวมถึงวิถีชีวิตของผู้คน แม้ความสำเร็จในการพัฒนาเทคโนโลยีทางการแพทย์ แนวโน้มการเข้าถึงบริการสุขภาพดีขึ้น แต่อุบัติการณ์ของโรคเรื้อรัง ปัจจัยทางสังคม และสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อ

สุขภาพของประชาชนมีความหลากหลายควบคุมได้ยากขึ้น กระทรวงสาธารณสุขจึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) พ.ศ. 2560 - 2579 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานของหน่วยงานด้านสาธารณสุขในการพัฒนาระบบสุขภาพเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบททางสิ่งแวดล้อม ภายใต้ยุทธศาสตร์ความเป็นเลิศ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ (Promotion Prevention & Protection Excellence) 2) ด้านบริการเป็นเลิศ (Service Excellence) 3) ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และ 4) ด้านบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) (กองยุทธศาสตร์และแผนงานสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2567)

จากนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขข้างต้นและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปในหลายๆ ด้าน ในสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19 โรงพยาบาลชุมชนมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการเฝ้าระวังและรับมือกับโรคระบาด จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาระบบสุขภาพอย่างจริงจังร่วมกับภาคีเครือข่าย โรงพยาบาลคลอง เป็นโรงพยาบาลชุมชนซึ่งมีบทบาทสำคัญในการให้บริการสาธารณสุขแก่ประชาชนในเขตพื้นที่ท่องเที่ยวระดับนานาชาติ ซึ่งมีความหลากหลายทั้งด้านประชากร วัฒนธรรม และพฤติกรรมสุขภาพ โรงพยาบาลต้องเผชิญกับความท้าทายหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารภายใต้ทรัพยากรที่จำกัด ความคาดหวังของประชาชนที่เพิ่มขึ้น และการปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่เปลี่ยนแปลง ในการดำเนินงานขององค์กรต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จต้อง ขึ้นอยู่กับตัวแปร 7 ปัจจัย ได้แก่ กลยุทธ์ (Strategy) โครงสร้างองค์กร (Structure) ระบบปฏิบัติงาน (Systems) รูปแบบการบริหาร (Style) บุคลากร (Staff) ทักษะ (Skills) และค่านิยมร่วม (Shared Values) (กรรณิการ์ สิทธิชัย และ สันติธร ภูริภักดี, 2561) นอกจากนี้ ความสำเร็จของการบริหารงานยังขึ้นกับปัจจัยภายนอกองค์กรที่มาส่งผลกระทบ หรือเรียกว่า PEST Analysis คือ ปัจจัยภายนอก 4 อย่าง ได้แก่ การเมืองและกฎหมาย (Political) เศรษฐกิจ (Economic) สังคม (Social) และ เทคโนโลยี (Technology) การวิเคราะห์ PEST Analysis ทำให้องค์กรสามารถสร้างกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำราญ เชื้อเมืองพาน, 2562)

ปัจจุบันโรงพยาบาลคลองมีการขับเคลื่อนงานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลเป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยได้ขับเคลื่อนผ่านมาตรฐานการรับรองคุณภาพในหมวดต่างๆ และได้วางระบบทีมพัฒนาคุณภาพหรือทีมคร่อมความร่วมมือระหว่างภาคีเครือข่ายและการสร้างการรับรู้ในชุมชนเป็นปัจจัยสนับสนุนให้การดำเนินงานของโรงพยาบาลมีประสิทธิภาพ (โรงพยาบาลคลอง, 2567) แต่ทั้งนี้ โรงพยาบาลคลองเป็นโรงพยาบาลชุมชนขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่จำเป็นสำหรับการรักษาโรคที่ซับซ้อน ทำให้โรงพยาบาลไม่สามารถให้การดูแลรักษาผู้ป่วยได้อย่างครอบคลุม บางครั้งจำเป็นต้องส่งต่อผู้ป่วยไปยังโรงพยาบาลที่มีศักยภาพสูงกว่า การบริหารงานของโรงพยาบาลคลองภายใต้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด จึงต้องพิจารณาปัจจัยภายในและภายนอกอย่างครอบคลุม

ดังนั้น การบริหารงานโรงพยาบาลให้ประสบผลสำเร็จ จำเป็นต้องทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานของโรงพยาบาลสามารถวางกลยุทธ์และ

พัฒนาแนวทางการบริหารงานให้เหมาะสมกับบริบทเชิงพื้นที่ได้มากขึ้น ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน อีกทั้งยกระดับคุณภาพบริการและสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของนโยบายสาธารณสุข การเข้าใจปัจจัยแห่งความสำเร็จของการบริหารงานจะช่วยให้โรงพยาบาลเตรียมความพร้อมและตอบสนองต่อภาวะวิกฤติได้ดีขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของโรงพยาบาลฉลองจังหวัดภูเก็ต เพื่อนำมาเป็นแนวทางปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการให้เป็นไปอย่างเหมาะสม ตลอดจนสามารถมีอภัพผลกระทบของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรได้อย่างทันท่วงที

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยภายนอกองค์กร และความสำเร็จในการบริหารงานของโรงพยาบาลฉลอง จังหวัดภูเก็ต
2. เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของโรงพยาบาลฉลอง จังหวัดภูเก็ต
3. เพื่อศึกษาปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของโรงพยาบาลฉลอง จังหวัดภูเก็ต
4. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของโรงพยาบาลฉลอง จังหวัดภูเก็ต

ระเบียบวิธีวิจัย

รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของโรงพยาบาลฉลอง จังหวัดภูเก็ต เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

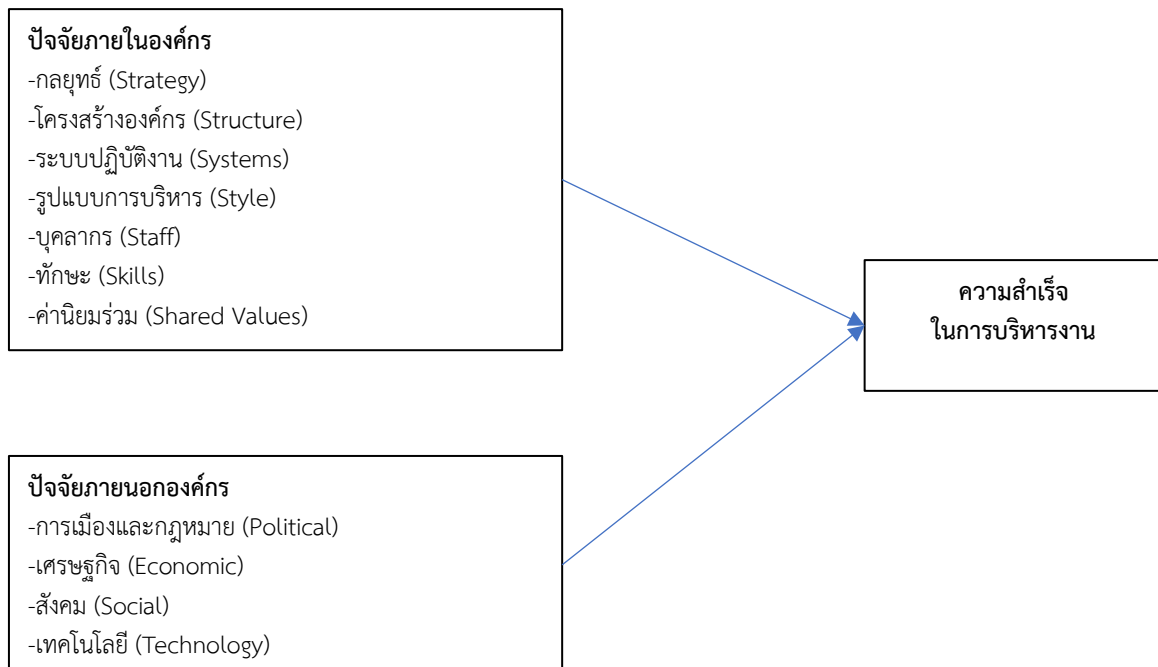
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรโรงพยาบาลฉลอง จังหวัดภูเก็ต (ปฏิบัติงานในหน่วยงานไม่น้อยกว่า 1 ปี) จำนวน 217 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) โดยใช้สูตรในการคำนวณของ Taro Yamane (Taro Yamane, 1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน จากนั้นจึงสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนสายงานวิชาชีพ/สหวิชาชีพ/สนับสนุนวิชาชีพ และสายงาน Back Office/สนับสนุน Back Office และสุ่มอย่างง่ายจากบุคลากรในแต่ละตำแหน่งสายงานให้ครอบคลุม และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก คือ ผู้บริหาร และหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 5 คน โดยวิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการบริหารงาน คุณภาพบริการ และระบบงานภายในของแต่ละกลุ่มภารกิจ

กระบวนการวิจัย

สำหรับขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย ผู้วิจัยมีกระบวนการดำเนินการ 8 ขั้นตอนหลัก ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นตอนการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูล ทุติยภูมิ เพื่อให้ผู้วิจัยได้รับความรู้พื้นฐานในการวิจัย และพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพ



ขั้นตอนที่ 2 ขั้นตอนการเขียนโครงร่างการวิจัย กำหนดรูปแบบการวิจัย ประชากรและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ทดสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย โดยการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ด้วยการนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ต้องการวัด (IOC) ได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) เท่ากับ 0.92 และทำการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ด้วยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่าง (Try Out) จำนวน 30 คน แบบสอบถามโดยรวม มีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.992 และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามและคะแนนรวม (Corrected Item-Total Correlation) มีค่ามากกว่า 0.30 ทุกข้อ เป็นค่าที่ยอมรับได้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

ขั้นตอนที่ 4 ขอรับการพิจารณาจริยธรรมวิจัยจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

ขั้นตอนที่ 5 ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยทำหนังสือเสนอผู้บริหารเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในโรงพยาบาล นัดหมายวันเวลาส่งคืนแบบสอบถาม 1 สัปดาห์ และนำข้อมูลที่ได้มาทำการตรวจสอบก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล

โดยการใช้สถิติ ส่วนการวิจัยคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยนัดวันเวลาและสถานที่แก่ผู้ให้สัมภาษณ์
สังเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 6 ขั้นตอนการสรุปผล และอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยสรุปและอธิบายเนื้อหาสาระสำคัญให้มีความครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ขั้นตอนที่ 7 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิจัย และเขียนรายงานวิจัย

ขั้นตอนที่ 8 ขั้นตอนการเผยแพร่ผลงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ แบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการแบบ Check list จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน แบ่งข้อคำถามตามองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ จำนวน 4 ข้อ ด้านโครงสร้างองค์กร จำนวน 4 ข้อ ด้านระบบการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ข้อ ด้านรูปแบบการบริหาร จำนวน 3 ข้อ ด้านบุคลากร จำนวน 4 ข้อ ด้านทักษะ จำนวน 3 ข้อ และด้านค่านิยมร่วม จำนวน 3 ข้อ รวมข้อคำถามทั้งสิ้น จำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน แบ่งข้อคำถามตามองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเมือง จำนวน 3 ข้อ ด้านเศรษฐกิจ จำนวน 2 ข้อ ด้านสังคมและวัฒนธรรม จำนวน 4 ข้อ และด้านเทคโนโลยี จำนวน 4 ข้อ รวมคำถามทั้งสิ้น จำนวน 13 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงาน แบ่งข้อคำถามตามองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ PP & P Excellence ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคและคุ้มครอง ผู้บริโภคเป็นเลิศ จำนวน 5 ข้อ Service Excellence บริการเป็นเลิศ จำนวน 10 ข้อ People Excellence บุคลากรเป็นเลิศ จำนวน 6 ข้อ และ Governance Excellence บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล จำนวน 8 ข้อ รวมข้อคำถามทั้งสิ้น จำนวน 29 ข้อ

โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 - ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert Type) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับความคิดเห็น คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด ใช้เกณฑ์เฉลี่ยอภิปรายผล โดยอาศัยสูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้น (Best, 1981) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย (Mean) ระดับความคิดเห็น

4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย

1.00 – 1.80

น้อยที่สุด

ตอนที่ 5 แบบสอบถามปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารงานของโรงพยาบาล

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยนำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้วิธีทางสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลใช้การวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยภายนอกองค์กร และความสำเร็จในการบริหารงานของโรงพยาบาล วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1.3 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของโรงพยาบาล โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพ ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของโรงพยาบาล และผลการสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

สรุประเบียบวิธีวิจัย

หัวข้อ	รายละเอียด
ประเภทการวิจัย	การวิจัยแบบผสมระหว่างวิจัยเชิงปริมาณและวิจัยเชิงคุณภาพ
ประชากร	บุคลากรโรงพยาบาลคลอง จังหวัดภูเก็ต (ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ไม่น้อยกว่า 1 ปี) จำนวน 217 คน
กลุ่มตัวอย่าง	วิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน วิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 คน
วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และวิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)
เครื่องมือที่ใช้	แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha = 0.992) ค่าความเที่ยงตรง (IOC=0.92)
การเก็บรวบรวมข้อมูล	แจกแบบสอบถาม นัดวันส่งคืน/นัดสัมภาษณ์
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	ค่าความถี่ (Frequency) หาร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (n = 140)

ปัจจัยส่วนบุคคล		ความถี่	ร้อยละ
เพศ	ชาย	24	17.14
	หญิง	116	82.86
อายุ	21 - 30 ปี	68	48.57
	31 - 40 ปี	55	39.29
	41 - 50 ปี	11	7.86
	มากกว่า 50 ปี	6	4.29
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	18	12.86
	ปริญญาตรี	114	81.43
	สูงกว่าปริญญาตรี	8	5.71
รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 15,000 บาท	28	20.00
	15,001-20,000 บาท	55	39.29
	20,001-30,000 บาท	26	18.57
	30,001-40,000 บาท	16	11.43
	40,001-50,000 บาท	5	3.57
	มากกว่า 50,000 บาท	10	7.14
อายุราชการ	1 - 5 ปี	90	64.29
	6 - 10 ปี	31	22.14
	11 - 20 ปี	10	7.14
	มากกว่า 20 ปี	9	6.43
ประเภทบุคลากร	ข้าราชการ	51	36.43
	พนักงานราชการ	4	2.86
	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	5	3.57
	ลูกจ้างชั่วคราว	80	57.14
ตำแหน่งสายงาน	สายงานวิชาชีพ	53	37.86
	สายงานสหวิชาชีพ	27	19.29
	สายงานสนับสนุนวิชาชีพ	16	11.43
	สายงาน Back Office/สนับสนุน	44	31.43
	Back Office		

ปัจจัยส่วนบุคคล		ความถี่	ร้อยละ
กลุ่มงาน	กลุ่มงานบริหารทั่วไป	26	18.57
	กลุ่มงานทันตกรรม	5	3.57
	กลุ่มงานโภชนศาสตร์	1	0.71
	กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู	4	2.86
	กลุ่มงานประกันสุขภาพ ยุทธศาสตร์และ สารสนเทศทางการแพทย์	15	10.71
	กลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวม	17	12.14
	กลุ่มงานเภสัชกรรมและคุ้มครองผู้บริโภค	14	10.00
	กลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ ทางเลือก	3	2.14
	กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์	13	9.29
	กลุ่มงานการแพทย์	5	3.57
	กลุ่มงานรังสีวิทยา	3	2.14
	กลุ่มงานการพยาบาล	34	24.29

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 82.86 อายุ 21 - 30 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 48.57 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 81.43 รายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาทจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 39.29 อายุราชการ 1 - 5 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 64.29 เป็นลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 ตำแหน่งสายงานวิชาชีพ จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 37.86 สังกัดกลุ่มงานการพยาบาล จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 24.29

2. ผลการศึกษาระดับปัจจัยภายในองค์กรของโรงพยาบาลคลอง จังหวัดภูเก็ต

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยภายในองค์กร

ปัจจัยภายในองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
-กลยุทธ์ (Strategy)	3.84	0.76	มาก	3
-โครงสร้างองค์กร (Structure)	3.83	0.82	มาก	4
-ระบบปฏิบัติงาน (Systems)	3.74	0.78	มาก	5
-รูปแบบการบริหาร (Style)	3.72	0.85	มาก	6
-บุคลากร (Staff)	3.55	0.83	มาก	7
-ทักษะ (Skills)	3.98	0.74	มาก	1

ปัจจัยภายในองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
-ค่านิยมร่วม (Shared Values)	3.90	0.77	มาก	2
ปัจจัยภายในองค์กรโดยรวม	3.80	0.66	มาก	

3. ผลการศึกษาระดับปัจจัยภายนอกองค์กรของโรงพยาบาลฉลอง จังหวัดภูเก็ต

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยภายนอกองค์กร

ปัจจัยภายนอกองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
-การเมืองและกฎหมาย (Political)	3.72	0.80	มาก	3
-เศรษฐกิจ (Economic)	3.89	0.67	มาก	2
-สังคม (Social)	3.91	0.72	มาก	1
-เทคโนโลยี (Technology)	3.62	0.82	มาก	4
ปัจจัยภายนอกองค์กรโดยรวม	3.78	0.64	มาก	

4. ผลการศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารงานของโรงพยาบาลฉลอง จังหวัดภูเก็ต

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสำเร็จในการบริหารงานของโรงพยาบาลฉลอง จังหวัดภูเก็ต

ระดับความสำเร็จในการบริหารงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
-PP & P Excellence ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคและคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ	3.67	0.73	มาก	2
-Service Excellence บริการเป็นเลิศ	3.82	0.63	มาก	1
-People Excellence บุคลากรเป็นเลิศ	3.49	0.75	มาก	4
-Governance Excellence บริหารเป็น เลิศด้วยธรรมาภิบาล	3.65	0.71	มาก	3
ความสำเร็จในการบริหารงานโดยรวม	3.66	0.65	มาก	

5. ผลการศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของโรงพยาบาลฉลอง จังหวัดภูเก็ต

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของโรงพยาบาลฉลอง จังหวัดภูเก็ต

ปัจจัยภายในองค์กร	B	Std. Error	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Intercept)	0.683	0.207		3.304	0.001*		
กลยุทธ์ (x_1)	0.066	0.081	0.077	0.806	0.422	0.252	3.965
โครงสร้างองค์กร (x_2)	0.256	0.082	0.323	3.112	0.002*	0.213	4.695
ระบบปฏิบัติงาน (x_3)	-	0.074	-	-	0.947	0.289	3.465
	0.005		0.006	0.067			
รูปแบบการบริหาร (x_4)	0.062	0.070	0.081	0.883	0.379	0.270	3.698
บุคลากร (x_5)	0.149	0.067	0.190	2.224	0.028*	0.314	3.182
ทักษะ (x_6)	0.049	0.048	0.056	1.024	0.308	0.777	1.288
ค่านิยมร่วม (x_7)	0.207	0.069	0.244	3.015	0.003*	0.351	2.851

R = 0.835, R² = 0.697, Adj. R² = 0.681, SE_{est} = 0.368, F = 43.463, Sig. = 0.000*

Durbin-Watson = 2.192

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของโรงพยาบาลฉลอง จังหวัดภูเก็ตมากที่สุด คือ ด้านโครงสร้างองค์กร ($\beta = 0.323$) รองลงมา คือ ด้านค่านิยมร่วม ($\beta = 0.244$) และด้านบุคลากร ($\beta = 0.190$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Tolerance ตั้งแต่ 0.213 - 0.777 และมีค่า VIF ตั้งแต่ 1.288 - 4.695 เป็นไปตามเกณฑ์ของ Hair et al. (2009) ที่กำหนดให้ค่า Tolerance มีค่ามากกว่า 0.10 และ ค่า VIF ที่ไม่เกิน 10 จึงสรุปได้ว่าไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และเมื่อพิจารณาค่า Durbin - Watson พบว่าได้ค่าเท่ากับ 2.192 ซึ่งอยู่ระหว่าง 1.5 - 2.5 แสดงว่าตัวแปรอิสระที่นำมาใช้ในการทดสอบไม่มีความคลาดเคลื่อน ตัวแปรต่างๆ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในการบริหารงาน ได้ร้อยละ 68.10 และค่าคงที่ (B) เท่ากับ 0.683 แสดงว่าแม้จะไม่มีอิทธิพลจากโครงสร้างองค์กร ค่านิยมร่วม และบุคลากร โรงพยาบาลฉลองก็ยังสามารถบริหารงานขึ้นพื้นฐานจากระบบหรือปัจจัยพื้นฐานอื่นๆ

6. ผลการศึกษาปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของโรงพยาบาลฉลอง จังหวัดภูเก็ต

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของโรงพยาบาลฉลอง จังหวัดภูเก็ต

ปัจจัยภายนอกองค์กร	B	Std. Error	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Intercept)	0.515	0.181		2.846	0.005*		
การเมืองและกฎหมาย (Ex ₁)	0.160	0.060	0.197	2.679	0.008*	0.359	2.787
เศรษฐกิจ (Ex ₂)	0.068	0.059	0.070	1.140	0.256	0.513	1.949
สังคม (Ex ₃)	0.367	0.080	0.405	4.576	0.000*	0.249	4.017
เทคโนโลยี (Ex ₄)	0.235	0.052	0.295	4.554	0.000*	0.464	2.154

R = 0.859, R² = 0.737, Adj. R² = 0.730, SE_{est} = 0.339, F = 94.779, Sig. = 0.000*

Durbin-Watson = 2.147

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของโรงพยาบาลฉลอง จังหวัดภูเก็ตมากที่สุด คือ ด้านสังคม ($\beta = 0.405$) รองลงมา คือ ด้านเทคโนโลยี ($\beta = 0.295$) และด้านการเมืองและกฎหมาย ($\beta = 0.197$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Tolerance ตั้งแต่ 0.249 - 0.513 และมีค่า VIF ตั้งแต่ 1.949 - 4.017 เป็นไปตามเกณฑ์ของ Hair et al. (2009) ที่กำหนดให้ค่า Tolerance มีค่ามากกว่า 0.10 และ ค่า VIF ที่ไม่เกิน 10 จึงสรุปได้ว่าไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และเมื่อพิจารณาค่า Durbin - Watson พบว่าได้ค่าเท่ากับ 2.147 ซึ่งอยู่ระหว่าง 1.5 - 2.5 แสดงว่าตัวแปรอิสระที่นำมาใช้ในการทดสอบไม่มีความคลาดเคลื่อน ตัวแปรต่างๆ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในการบริหารงาน ได้ร้อยละ 73.00 และค่าคงที่ (B) เท่ากับ 0.515 แสดงว่าแม้ไม่มีอิทธิพลจากปัจจัยภายนอกเลย โรงพยาบาลฉลองก็ยังคงมีระดับของความสำเร็จในการบริหารงานจากองค์ประกอบพื้นฐานอื่น

7. ผลการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของโรงพยาบาลฉลอง จังหวัดภูเก็ต และข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานของโรงพยาบาล

ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สำหรับการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของโรงพยาบาลฉลอง จังหวัดภูเก็ต และข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานของโรงพยาบาล มีผู้แสดงความคิดเห็น จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 78.57 ไม่แสดงความคิดเห็น 30 คน คิดเป็นร้อยละ 21.43 ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของโรงพยาบาลฉลอง จังหวัดภูเก็ต และข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานของโรงพยาบาล

ลำดับ	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานของโรงพยาบาล	จำนวน (n=110)	ร้อยละ
ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงาน			
1	ด้านอัตรากำลัง บุคลากรทางการแพทย์ไม่เพียงพอ	85	77.27
2	งบประมาณและทรัพยากรจำกัด ไม่เพียงพอต่อความต้องการในการพัฒนาบริการ	72	65.45
3	ขาดอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่ทันสมัย	70	63.64
4	ระบบบริหารจัดการไม่คล่องตัว เมื่อเทียบกับความต้องการของประชากร และนักท่องเที่ยว การรองรับผู้ป่วยต่างชาติยังมีข้อจำกัดทั้งด้านภาษา ระบบบริการ และโครงสร้างพื้นฐาน	61	55.45
5	ขาดการสนับสนุนด้านสวัสดิการ เช่น อาคารที่พักเจ้าหน้าที่	60	54.55
ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานของโรงพยาบาล			
1	เพิ่มจำนวนบุคลากรโดยขอรับการสนับสนุนอัตรากำลังจากกระทรวงสาธารณสุข	80	72.73
2	จัดอบรมเพิ่มทักษะให้กับบุคลากร ทั้งด้านวิชาชีพและการบริการอย่างต่อเนื่อง	78	70.91
3	พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	71	64.55
4	ปรับปรุงระบบการสื่อสารภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ	53	48.18
5	พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ปรับปรุงและขยายพื้นที่บริการ เพื่อรองรับความต้องการในอนาคต	51	46.36
6	เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน ประสานงานกับองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นและชุมชนเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา	50	45.45
7	เพิ่มสวัสดิการและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร	80	72.73

8. ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มงาน พบว่า ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของโรงพยาบาลฉลอง จังหวัดภูเก็ต ได้แก่ 1) การบริหารจัดการในองค์กรที่มีประสิทธิภาพมีการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม แม้จะมีข้อจำกัดด้านงบประมาณและอัตรากำลัง 2) บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และการทำงานเป็นทีมช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างต่อเนื่อง 3) วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมที่ดีทำให้การบริการมีคุณภาพ ส่วนปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของ

โรงพยาบาลคลอง จังหวัดภูเก็ต ได้แก่ 1) การบูรณาการความร่วมมือของชุมชน ภาคีเครือข่าย ท้องถิ่น และประชาชนในพื้นที่ 2) การพัฒนาเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศ การนำระบบ HIS (Hospital Information System) มาใช้ช่วยให้การบริการผู้ป่วยมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยภายในองค์กรของโรงพยาบาลคลอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.80$, S.D.=0.66) บุคลากรให้ความสำคัญกับด้านทักษะมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของ วราภรณ์ ทองสุข (2564) พบว่า Skills เป็นปัจจัยภายในที่มีความสำคัญที่สุดจากมุมมองของผู้บริหารและบุคลากร เนื่องจากเป็นรากฐานในการทำให้ระบบอื่นๆ เช่น ระบบงานหรือกลยุทธ์ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะด้าน คณิตศาสตร์ คณิตศาสตร์ เรื่องรัตนตรัย (2562) พบว่าบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานและได้รับการพัฒนาศักยภาพตามสายงานที่รับผิดชอบเป็นปัจจัยต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน

2. ปัจจัยภายนอกองค์กรของโรงพยาบาลคลอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.78$, S.D.=0.64) บุคลากรให้ความสำคัญกับด้านสังคมมากที่สุด สอดคล้องกับ ณัฐวุฒิ ชื่นใจ (2563) พบว่า ปัจจัยด้านสังคมเป็นปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อการบริหารจัดการโรงพยาบาลชุมชน เนื่องจากสะท้อนความต้องการ ความเชื่อมั่น และความคาดหวังของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพการให้บริการโดยตรง

3. ความสำเร็จในการบริหารงานของโรงพยาบาลคลอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.66$, S.D.=0.65) บุคลากรให้ความสำคัญมากที่สุดในด้าน Service Excellence บริการเป็นเลิศ สอดคล้องกับการศึกษาของ กนกวรรณ แก้วดี (2565) พบว่า ระดับความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริการสุขภาพ โรงพยาบาลย่านตาขาว โดยรวมอยู่ในระดับดี และให้ความสำคัญมากที่สุดกับการเพิ่มศักยภาพของหน่วยบริการให้มีคุณภาพมาตรฐาน โดยใช้การมีระบบวางแผนและดำเนินงานที่เป็นระบบ การประเมินคุณภาพบริการโดยผ่านกรอบเกณฑ์มาตรฐาน และมีระบบติดตามผล มีการกำหนดตัวชี้วัดสำคัญเพื่อวัดผลในแต่ละด้าน และติดตามความก้าวหน้าอย่างชัดเจน พิริยา ผาติวิกรัยวงศ์ (2560) พบว่า ความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา โดยรวมอยู่ในระดับดี และสำราญ เชื้อเมืองพาน (2562) พบว่า ความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดเชียงรายอยู่ในระดับมาก การนำเกณฑ์คุณภาพภาครัฐ มาใช้เป็นแนวทางหลักในการพัฒนาองค์กร ส่งผลให้องค์กรมีกรอบแนวทางที่ชัดเจน กระบวนการประเมินตนเอง และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ช่วยให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ปัจจัยต่างๆ ในการบริหารจัดการ แผนการดำเนินงาน บุคลากร ระบบนโยบาย และการติดตามผล ส่งผลให้ประสิทธิภาพ

4. ปัจจัยภายในองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านค่านิยมร่วม และด้านบุคลากร ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของโรงพยาบาลคลอง ตามลำดับ โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในการบริหารงาน ได้ร้อยละ 68.10 สอดคล้องกับการศึกษาของ กนกวรรณ แก้วดี (2565) พบว่า ปัจจัยภายใน

องค์กรที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริการสุขภาพ โรงพยาบาลย่านตาขาว ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านค่านิยมร่วม พิริยา ผาติวิกรียวงศ์ (2560) พบว่าปัจจัยค่านิยมร่วมมีอิทธิพลโดยตรงมากที่สุดต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา ประภัสสร เจริญนาม (2561) พบว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชน เขตบริการสุขภาพที่ 3-6 และสุรศักดิ์ จงเชิดชูตระกูล (2567) พบว่า ปัจจัยปัจจัยด้านบุคลากรและปัจจัยด้านค่านิยมร่วมส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี เมื่อพิจารณาปัจจัยภายในองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร ด้านค่านิยมร่วม และด้านบุคลากร ที่ส่งผลความสำเร็จในการบริหารงานโรงพยาบาลคลองอติบายได้ว่า 1. โครงสร้างองค์กรของโรงพยาบาลคลอง มีลำดับชั้นที่ชัดเจน สายบังคับบัญชาสั้น มีการจัดกลุ่มงานแบบหน้าที่ (Bateman and Snell, 2009) มีการจัดตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจที่ประกอบด้วยหลายสายงาน เพื่อการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาองค์กร ทำให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ 2. ด้านค่านิยมร่วม โรงพยาบาลคลองมีค่านิยมองค์กร คือ รอบรู้ เชี่ยวชาญ บริการด้วยหัวใจ Thai Hospitality มีการนำค่านิยมร่วมของโรงพยาบาลไปสู่การปฏิบัติ อีกทั้งยึดค่านิยม MOPH ของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งค่านิยมสะท้อนและเสริมสร้างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ขององค์กร หรือสนับสนุนและชี้นำการตัดสินใจของบุคลากรทุกคน และช่วยให้องค์กรบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ด้วยวิธีการที่เหมาะสม (ศุภวรรณ คงเสมา และคณะ, 2565) 3. ด้านบุคลากร โรงพยาบาลคลองมีบุคลากรที่มีประสบการณ์ การจัดการด้านทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และมีแนวทางที่ชัดเจน ซึ่งการจัดการทรัพยากรบุคคลเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้กับองค์กร ตั้งแต่กระบวนการสรรหา การวางแผนพัฒนา การประเมินผล การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การดูแลด้านสุขภาพและสวัสดิการ และการรักษาบุคลากร (Bateman and Snell, 2009) ดังนั้น โรงพยาบาลควรเน้นการบริหารจัดการปัจจัยภายในองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร ด้านค่านิยมร่วม และด้านบุคลากร ได้แก่ พัฒนาทักษะทั้งด้านวิชาชีพและ Soft Skills ให้แก่บุคลากร จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและแรงจูงใจในการทำงาน ปรับโครงสร้างตามภารกิจให้เหมาะกับบริบทงาน จัดตั้งทีมข้ามสายงานหรือหน่วยเฉพาะกิจ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารและติดตามงาน สื่อสารค่านิยมองค์กรทุกระดับ สร้างกิจกรรมปลูกฝังค่านิยม นำค่านิยมไปผสานในเกณฑ์ประเมินผลงาน ปลูกฝังค่านิยมที่ส่งเสริมจิตบริการ ความเป็นมืออาชีพ และความร่วมมือ

กลยุทธ์ ระบบปฏิบัติงาน รูปแบบการบริหาร และทักษะ ไม่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของโรงพยาบาลคลองอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากข้อจำกัดของระบบราชการ โรงพยาบาลคลองเป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาดเล็กที่ดำเนินงานภายใต้กรอบนโยบายจากส่วนกลาง กลยุทธ์ส่วนใหญ่จึงเป็นการปฏิบัติตามนโยบายทำให้ขาดความยืดหยุ่น ระบบปฏิบัติงานมีข้อจำกัดทางเทคโนโลยี เช่น การเชื่อมโยงข้อมูลล่าช้า รูปแบบการบริหารเป็นไปตามโครงสร้างของโรงพยาบาลชุมชนที่มีลำดับชั้นชัดเจน ไม่สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารได้มากนัก ไม่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ท่องเที่ยวที่ต้องการการบริหารแบบเปิดกว้าง

และแม้บุคลากรจะมีทักษะทางวิชาชีพ มีความสามารถสูง แต่ยังขาดระบบสนับสนุน ทำให้ขาดแรงจูงใจ ขาดแคลนบุคลากร ทำให้ไม่สามารถใช้ศักยภาพได้เต็มที่ บุคลากรมีภาระงานมาก ไม่สามารถพัฒนา Soft Skills ได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

5. ปัจจัยภายนอกองค์กร ด้านสังคม ด้านเทคโนโลยี และด้านการเมืองและกฎหมาย ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของโรงพยาบาลคลอง ตามลำดับ โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในการบริหารงาน ได้ร้อยละ 73.00 สอดคล้องกับ สำราญ เชื้อเมืองพาน (2562) พบว่าปัจจัยภายนอกองค์กรด้านสังคมมีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย โดยปัจจัยภายนอกด้านสังคมมีอิทธิพลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กรภาครัฐ โดยเฉพาะในมิติของคุณภาพการบริหารจัดการ ซึ่งสะท้อนว่าการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนเป็นกุญแจสำคัญนำไปสู่การยกระดับผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืน นารีลักษณ์ ศิริวรรณ (2561) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของหน่วยงานที่ได้รับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด 3 ได้แก่ กระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง และความเหมาะสมทันสมัยของกฎหมาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรเพื่อนำมาสู่การปรับเปลี่ยนแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะด้านสังคม ด้านเทคโนโลยี และด้านการเมืองและกฎหมาย เช่น สร้างความไว้วางใจและความร่วมมือจากชุมชน สร้างความสัมพันธ์กับผู้นำท้องถิ่น และภาคประชาสังคม ยกย่องประสิทธิภาพการให้บริการด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมทั้งจัดฝึกอบรมบุคลากรให้เข้าใจระเบียบกฎหมายของราชการ เพื่อปฏิบัติงานสอดคล้องกับกฎหมายและนโยบายของรัฐ ส่วนปัจจัยเศรษฐกิจไม่มีนัยสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารงานของโรงพยาบาลคลอง อาจเป็นเพราะโรงพยาบาลของรัฐไม่ขึ้นกับภาวะเศรษฐกิจโดยตรง เนื่องจากมีงบประมาณจากภาครัฐสนับสนุน

ข้อจำกัดในการวิจัย

1. การวิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างเฉพาะบุคลากรในโรงพยาบาลคลองเท่านั้น อาจไม่สามารถสะท้อนถึงโรงพยาบาลอื่นในบริบทต่างกันได้ และบริบทเฉพาะของโรงพยาบาลคลองเป็นโรงพยาบาลในจังหวัดท่องเที่ยว ทำให้บริบททางเศรษฐกิจ สังคม หรือการบริหาร อาจแตกต่างจากโรงพยาบาลในเขตจังหวัดอื่นๆ
2. จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำกัด การสุ่มแบบเจาะจง (เฉพาะผู้บริหาร/หัวหน้ากลุ่มงาน) อาจทำให้ข้อมูลมีมุมมองไม่รอบด้าน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละงาน และสร้างขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน
2. ผู้บริหารทบทวนและสร้างความเข้าใจในค่านิยมร่วมขององค์กรแก่บุคลากรทุกระดับจนเป็นกิจวัตร

3. การบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลัง ขอบรับการสนับสนุนบุคลากร จัดสรรบุคลากรให้เพียงพอ เหมาะสมกับภาระงาน กำหนดขอบเขตงานอย่างชัดเจน เพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผูกอบรมพัฒนาทักษะทั้งสายวิชาชีพและสายงานสนับสนุน และให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

4. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายให้มีความเข้มแข็งในการพัฒนาด้านสาธารณสุข การมีส่วนร่วมของบุคลากรและภาคีเครือข่ายในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ตลอดจนการประเมินผลการดำเนินงาน

5. การพัฒนาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารจัดการ และการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการบริการประชาชนที่หลากหลาย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการขยายผลการศึกษาดูแบบที่เกี่ยข้องเพิ่มเติม เช่น ความสำเร็จในการบริหารงานโรงพยาบาล ซึ่งวัดจากผลการดำเนินงานตามแนวคิดการวัดผลการดำเนินงาน เช่น Balance score card

2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมภาพรวมความสำเร็จในการบริหารงานของโรงพยาบาลในจังหวัดภูเก็ต

3. งานวิจัยเรื่องนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะบริบทของโรงพยาบาลคลอง จังหวัดภูเก็ต เท่านั้น ควรมีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลศูนย์ หรือโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล รวมทั้งการศึกษาเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลต้นแบบที่มีผลการดำเนินงานยอดเยี่ยมหรือได้รับรางวัลด้านการบริหาร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาโรงพยาบาลต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- [1] กนกวรรณ แก้วดี. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ระบบบริการสุขภาพ โรงพยาบาลย่านตาขาว อำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง [วิทยานิพนธ์ปริญญา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].
- [2] กรรณิการ์ สิทธิชัย, & สันติธร ภูริภักดี. (2561). การจัดการองค์กรตามแนวคิด 7S ของ McKinsey ที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม: กรณีศึกษาองค์กรที่ได้รับรางวัลองค์กรนวัตกรรมยอดเยี่ยม. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 11(3), 1419–1435.
- [3] กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2560). แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. 2560–2579). สืบค้นจาก <https://spd.moph.go.th/20-year-national-strategy-public-health/>
- [4] กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2561). สถิติสำหรับงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: หจก.สามลดา.
- [5] ณัฐวุฒิ ชื่นใจ. (2563). การวิเคราะห์ปัจจัย PEST ที่มีผลต่อการบริหารโรงพยาบาลชุมชนในภาคใต้ [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].

- [6] นาริลักษณ์ ศิริวรรณ. (2561). การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ กรณีศึกษาหน่วยงานที่ได้รับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด 3 ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- [7] ประภัศร เจริญนาม. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6 [ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- [8] พิริยา ผาติวิกรัยวงศ์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช].
- [9] ภาววิช รุจาฉันท, & คณะ. (2568). การบริหารภาครัฐในยุคดิจิทัล: โอกาส ความท้าทาย และการปรับตัวของหน่วยงานราชการไทย. *วารสารโศศาสตร์ปริทัศน์*, 5(1), 113-122.
- [10] เยาวเรศ นุตเดชาพันธ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. นนทบุรี: กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมสุขภาพจิต.
- [11] โรงพยาบาลฉลอง. (2567). แผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาลฉลอง ปีงบประมาณ 2566-2570. สืบค้นจาก <https://chalonghospital.moph.go.th/vision-mission-value/>
- [12] วราภรณ์ ทองสุข. (2564). การประเมินปัจจัยภายใน 7S ที่มีผลต่อประสิทธิภาพโรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคใต้ [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].
- [13] ศุภวรรณ คงเสมา, & คณะ. (2565). วัฒนธรรมองค์กร: เงื่อนไขสำคัญของการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(12), 368-380.
- [14] สำราญ เชื้อเมืองพาน. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดเชียงราย [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช].
- [15] สุรศักดิ์ จงเชิดชูตระกูล. (2567). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี. สืบค้นจาก <https://ssjnonthaburi.moph.go.th/nont-oa/>
- [16] หทัยรัตน์ คงสืบ, & วิไลลักษณ์ เรืองรัตนตรัย. (2562). ปัจจัยความสำเร็จในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว. *วารสารวิจัยและพัฒนาด้านสุขภาพ*, 5(1), 72-84.
- [17] Bateman, S. T., & Snell, S. A. (2009). *Management: Leading & collaborating in a competitive world* (8th ed.). Boston: McGraw-Hill Irwin.
- [18] Best, J. W. (1981). *Research in education* (3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall Inc.
- [19] Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). New York: Harper and Row.