

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำทิศทางองค์กรไปปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง จังหวัดอุดรธานี

ภิญญาพัชญ์ เพียงแก้ว*, พรใจ เชียงสาพันธ์**
พวงผกา อินทร์เอี่ยม***, คณิศร จันทร์พานิชย์****^a

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนา เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำทิศทางองค์กรไปปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานี จำนวน 264 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามการรับรู้ทิศทาง การดำเนินงานขององค์กร และแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำทิศทางองค์กรไปปฏิบัติงาน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน และนำไปทดสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยได้ค่า CVI=0.85 และ 0.86 ตามลำดับ หาค่าความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้เท่ากับ 0.97 และ 0.98 ตามลำดับ ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำทิศทางองค์กรไปปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานี ($p\text{-value}<0.05$) ได้แก่ การรับรู้ทิศทางขององค์กร สามารถอธิบายการนำทิศทางองค์กรไปปฏิบัติได้ ร้อยละ 61.8 ($R=0.789$, $R^2=0.618$) และอายุ สามารถอธิบายการนำทิศทางองค์กรไปปฏิบัติได้ ร้อยละ 62.6 ($R=0.791$, $R^2=0.626$) ดังนั้น บุคลากรควรได้รับการส่งเสริมให้รับรู้ทิศทางขององค์กร และบุคลากรที่มีอายุมากควรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานขององค์กรได้

คำสำคัญ: ปัจจัย; ทิศทางองค์กร; การนำทิศทางองค์กรไปปฏิบัติ

* นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ โรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานี

** นักวิเคราะห์นโยบายและแผน โรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานี

*** อาจารย์ สาขาการพยาบาลเด็ก คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

^a Corresponding author: คณิศร จันทร์พานิชย์ Email: kanusom2096@gmail.com

รับบทความ: 26 เม.ย. 66; รับบทความแก้ไข: 17 พ.ค. 66; ตอบรับตีพิมพ์: 18 พ.ค. 66; ตีพิมพ์ออนไลน์: 12 มิ.ย. 66

Factors Influencing Organization Direction Implementation of Health Professionals in a Hospital, Udon Thani Province

Pinyapat Piangkaew^{*}, Pronjai Chaingsapan^{**},
Puangpaka Inaim^{***}, Kanisorn Chanpanich^{***a}

Abstract

This descriptive research examined factors influencing the implementation of organization directions among 264 health professionals working at Udonthani Cancer Hospital. Data were collected using questionnaires consisted of perceptions of organizational direction and factors influencing organization direction implementation that were reviewed for content validity by three experts yielding the CVI scores of 0.85 and 0.86, respectively. The instruments' reliabilities were tested using Cronbach's alpha coefficients yielding the reliability of 0.97 and 0.98, respectively. The data were analyzed using frequencies, percentages, means, standard deviations and stepwise multiple regression analysis.

The results showed that factors influencing organizational direction implementation among Udonthani Cancer Hospital personnel (p-value 0.05) were perception of organizational direction and age. It was found that perception of organizational direction could explain about 61.8 percent of organizational direction implementation ($R=0.789$, $R^2=0.618$) while age could explain about 62.6 percent of organizational direction implementation ($R=0.791$, $R^2=0.626$). Therefore, personnel should be encouraged to recognize the direction of the organization and older personnel should be included in the process of corporate operational policies.

Keywords: Factors; Organizational directions, Implementation of organizational directions

^{*} Plan and Policy Analyst, Professional Level, Udonthani Cancer Hospital

^{**} Plan and Policy Analyst, Udonthani Cancer Hospital

^{***} Instructor, Department of Pediatric Nursing, Faculty of Nursing, Udon Thani Rajabhat University

^a Corresponding author: Kanisorn Chanpanich Email: kanusorn2096@gmail.com

Received: Apr. 26, 23; Revised: May 17, 23; Accepted: May 18, 23; Published Online: Jun. 12, 23

บทนำ

ปัจจุบันโรคมะเร็งเป็นปัญหาสาธารณสุขระดับประเทศ เพราะมะเร็งเป็นโรคที่พบได้กับทุกอวัยวะในร่างกายเป็นได้ทุกคน โดยไม่มีพาหะนำโรค ไม่มีการติดต่อของโรค ไม่มีฤดูกาลการเกิดโรค การรักษาต้องสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายสูง ต้องใช้บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ โรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานี ให้บริการด้านรังสีรักษา เคมีบำบัด ผ่าตัด รังสีร่วมรักษาและการดูแลผู้ป่วยมะเร็งแบบประคับประคองแก่ผู้ป่วยในเขตพื้นที่รับผิดชอบ 10 จังหวัดของภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ได้แก่ นครพนม กาฬสินธุ์ ขอนแก่น เลย หนองคาย อุดรธานี หนองบัวลำภู สกลนคร มหาสารคาม และบึงกาฬ รับผิดชอบประชากร 9.2 ล้านคน⁽¹⁾ โรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานีมีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการด้านการบำบัด รักษา และฟื้นฟู สมรรถภาพทางกาย การแพทย์ ฝายกาย โดยมีการศึกษา วิจัย พัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่เหมาะสม การเพิ่มพูนความรู้และทักษะการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทางการแพทย์เฉพาะทางที่มีคุณภาพให้บริการทางการแพทย์ เฉพาะด้านหรือในระดับตติยภูมิที่ยุ่ยากซับซ้อนอย่างได้มาตรฐานเพื่อให้ผู้รับบริการพึงพอใจ โรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานี มีหน่วยงานในสังกัดตามโครงสร้างการแบ่งงานภายในส่วนราชการ โดยแบ่งเป็น 4 กลุ่มภารกิจ 25 กลุ่มงาน มีบุคลากรในสังกัดอันหมายรวมถึงข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวง ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวนถึง 401 คน⁽²⁾ ซึ่งมีหลากหลายหน่วยงาน การดำเนินงานของโรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานีนั้น จะถ่ายทอดในรูปแบบจากบนลงล่าง จากผู้บังคับบัญชาสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งจะดำเนินงานภายใต้ทิศทางของโรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานี

การดำเนินให้บรรลุตามเป้าหมายของโรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานี จะดำเนินงานภายใต้ทิศทางขององค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่กำหนดแนวทางการดำเนินงานให้บุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานีปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน ได้แก่ การดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และค่านิยมของโรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานี⁽¹⁾ ซึ่งถือว่าเป็นกรอบหรือทิศทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรในองค์กรมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้ง่ายขึ้น ช่วยให้เกิดการประหยัดทรัพยากรทางการบริหาร ช่วยให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ เพราะมีทิศทางในการปฏิบัติงาน และช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นระบบ ติดตามการปฏิบัติงานได้ง่าย⁽³⁾ ทั้งนี้บุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานี ถือว่ามีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนสถาบันไปสู่เป้าหมาย ดังนั้นบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานี จึงต้องมีการรับรู้ทิศทางขององค์กรซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสอดคล้องกับนโยบายดังกล่าว และส่งโดยตรงต่อการขับเคลื่อนสถาบันไปในทิศทางเดียวกันได้

การขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายนั้น บุคลากรในองค์กรต้องปฏิบัติงานภายใต้ทิศทางขององค์กร ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่งอีกประการหนึ่ง นอกจากนี้ยังช่วยลดความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในอนาคต และหากบุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามทิศทางขององค์กรย่อมทำให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน ย่อมส่งผลให้บรรลุเป้าหมายตามขององค์กรได้ นอกจากนี้การได้รับการสนับสนุนทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมกับงานย่อมทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยดี⁽⁴⁾ โดยลักษณะพื้นฐานขององค์กร

ย่อมมีอิทธิพลต่อบุคลากรรวมทั้งผู้นำด้วย⁽⁵⁾ เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมถึงสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สร้างความพึงพอใจต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กรได้

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการนำทิศทางองค์กรไปปฏิบัติ ได้แก่ การรับรู้ทิศทางขององค์กร การรับรู้มีความสำคัญอย่างยิ่งและเป็นการสะท้อนถึงคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร⁽⁶⁾ กับองค์กรเมื่อรับรู้แล้วย่อมก่อให้เกิดการพัฒนาต่อความรู้สึกรู้สึกนึกคิด และเกิดเป็นพฤติกรรมตามมา ในที่สุด ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการทำงานของบุคลากร⁽⁷⁾ นอกจากนี้การรับรู้จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ได้ ดังนั้น หากบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานีมีการรับรู้ทิศทางขององค์กรแล้ว ย่อมทำให้การขับเคลื่อน การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ยังมีประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางการพัฒนางาน ในองค์กร เกิดค่านิยมในการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กรอย่างมีความสุข รวมถึงสามารถสนับสนุนกระบวนการ ขับเคลื่อนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และส่งเสริมให้องค์กรเข้มแข็งได้⁽⁸⁾ ทั้งนี้เมื่อบุคลากรมีการรับรู้ทิศทาง ขององค์กรย่อมนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยจึงเห็นว่า ดังนั้นจึงมีความสนใจในการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำทิศทางองค์กร ไปปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานี โดยคาดหวังว่าผลการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ทราบถึง การรับรู้ และการนำทิศทางองค์กรไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานี และปัจจัยที่มีผลต่อการนำทิศทางองค์กรไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานี เพื่อ จะได้ข้อมูลพื้นฐานซึ่งจะนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดทิศทางขององค์กร ตลอดจนการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อ ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ทิศทางขององค์กร และนำไปสู่การปฏิบัติตามทิศทางองค์กรของบุคลากรในสังกัด โรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานีต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้และการนำทิศทางขององค์กรไปปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล มะเร็งอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำทิศทางองค์กรไปปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล มะเร็งอุดรธานี

คำถามการวิจัย

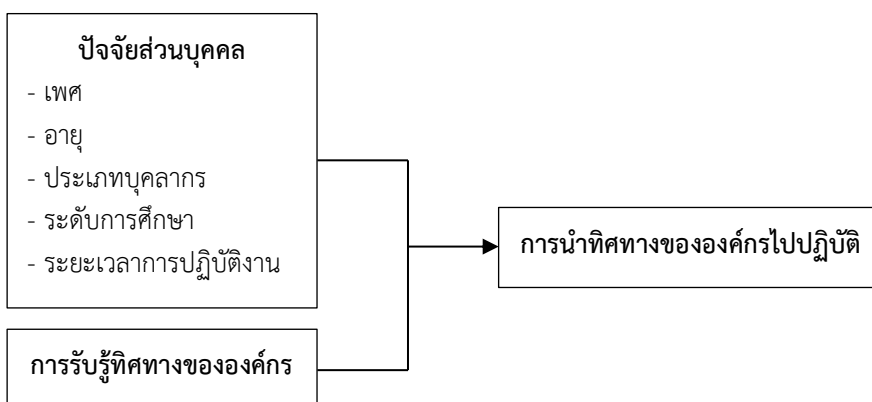
1. ระดับการรับรู้และการนำทิศทางขององค์กรไปปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานี เป็นอย่างไร
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน และ ปัจจัยด้านการรับรู้ทิศทางขององค์กร มีอิทธิพลต่อการนำทิศทางองค์กรไปปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล มะเร็งอุดรธานี หรือไม่ อย่างไร

สมมุติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านการรับรู้ทิศทางขององค์กร มีอิทธิพลต่อการนำทิศทางองค์กรไปปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานี

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิดจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Descriptive cross-sectional study) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำทิศทางองค์กรไปปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลพยาบาลแห่งหนึ่ง จังหวัดอุดรธานี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร คือ บุคลากรสังกัดโรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานี จำนวน 401 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณขนาดตัวอย่างเพื่อประมาณค่าเฉลี่ยของประชากรแบบทราบประชากร⁽⁹⁾ ในการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) จำนวน 240 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนขนาดตัวอย่างร้อยละ 10 (Drop out) ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เท่ากับ 264 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ทิศทางการทำงานขององค์กร แบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการนำทิศทางองค์กรไปใช้ในการปฏิบัติงาน แบบมาตราประมาณค่า สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม จำนวน 19 ข้อ

ประเมินคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถามการรับรู้ทิศทางขององค์กรและการนำทิศทางองค์กรไปใช้ในการปฏิบัติงานโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้ค่า CVI เท่ากับ 0.85 และ 0.86 ตามลำดับ และค่า Cronbach's alpha coefficient เท่ากับ 0.98 และ 0.97 ตามลำดับ

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเมื่อผ่านการพิจารณาด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานีแล้ว ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการโรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานี ออกหนังสือราชการไปยังหน่วยงานภายในสังกัดโรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นผู้วิจัยได้แจ้งเวียนหนังสือไปยังหน่วยงานภายในโรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานี เพื่อขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามผ่านเว็บไซต์ทาง OR Code เก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2565 ถึงเดือนมกราคม 2566

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

การพิทักษ์กลุ่มตัวอย่าง โครงการวิจัยนี้ผ่านการพิจารณาด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานี เลขที่ UDCH-COA 009/2022 ทั้งนี้ผู้วิจัยได้พิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

- 1) การเคารพในการให้คำยินยอมโดยการบอกกล่าว และความเป็นอิสระของบุคคล โดยวิจัยได้ชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขั้นตอนต่างๆ ของการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ และการวิจัยในครั้งนี้ไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานี
- 2) ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะเก็บเป็นความลับโดยใช้รหัสแทนชื่อ-สกุลของกลุ่มตัวอย่างในแบบสอบถาม และไม่นำข้อมูลไปเปิดเผยหรือใช้ประโยชน์อย่างอื่นที่นอกเหนือจากวัตถุประสงค์ และผู้วิจัยสามารถถอนตัวเองออกจากการวิจัยได้ตลอดเวลาไม่ว่ากรณีใดๆ ก็ตาม
- 3) ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวม

ผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 214 คน ร้อยละ 81.10 อายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 41-50 ปี จำนวน 108 คน ร้อยละ 40.90 รองลงมา อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 90 คน ร้อยละ 34.09 อายุเฉลี่ย 41.07 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7.90 อายุสูงสุด 59 ปี อายุต่ำสุด 23 ปี ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรประเภทพนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 131 คน ร้อยละ 49.60 รองลงมา คือ ข้าราชการ จำนวน 106 คน ร้อยละ 40.20 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาตรี จำนวน 187 คน ร้อยละ 70.80 รองลงมา สำเร็จการศึกษาดำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 62 คน ร้อยละ 23.50 ระยะเวลาการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ 11-15 ปี จำนวน 77 คน ร้อยละ 29.20 รองลงมาคือ 6-10 ปี จำนวน 74 คน ร้อยละ 28.00 เคยได้รับรู้เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม หรือยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล จำนวน 264 คน ร้อยละ 100 ช่องทางการรับทราบข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม หรือยุทธศาสตร์ มากสุด คือเว็บไซต์โรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานี จำนวน 211 ครั้ง ร้อยละ 17.65 รองลงมาคือ จากผู้บริหาร จำนวน 198 ครั้ง ร้อยละ 16.56 และช่องทางที่

จะทำให้สามารถรับทราบถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และค่านิยมของโรงพยาบาลมะเร็งอุตรธานีมากที่สุด คือ เว็บไซต์โรงพยาบาลมะเร็งอุตรธานี โดยมีคนตอบจำนวน 238 ครั้ง ร้อยละ 32.20 รองลงมา คือ จากการประชุม จำนวน 112 ครั้ง ร้อยละ 15.15 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งอุตรธานี (n=264)

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	หญิง	214	81.10
	ชาย	50	18.90
อายุ (ปี)	20 – 30 ปี	30	11.36
	31 – 40 ปี	90	34.09
	41 – 50 ปี	108	40.90
	51 – 60 ปี	36	13.63
	Mean=41.07, SD=7.90, Max=59, Min=23		
	ประเภทบุคลากร		
	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	131	49.60
	ข้าราชการ	106	40.20
	พนักงานราชการ	11	4.20
	ลูกจ้างชั่วคราว	11	4.20
	ลูกจ้างประจำ	5	1.90
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	62	23.50
	ปริญญาตรี	187	70.80
	ปริญญาโท	15	5.70
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน			
	น้อยกว่า 5 ปี	42	15.90
	6 – 10 ปี	74	28.00
	11 – 15 ปี	77	29.20
	16 ปี ขึ้นไป	70	26.50
การเคยได้รับรู้เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม หรือยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล			
	เคย	264	100

ตารางที่ 1 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของของบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานี (n=264)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ช่องทางการรับทราบข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม หรือยุทธศาสตร์ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ, n=1,195)		
เว็บไซต์โรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานี	211	17.65
ผู้บริหาร	198	16.56
การประชุม	177	14.81
ป้ายประกาศ	136	11.38
หนังสือราชการ	129	10.79
หัวหน้าหน่วยงานแจ้งให้ทราบ	111	9.28
Facebook โรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานี	69	5.77
เอกสารเผยแพร่	65	5.43
เพื่อนร่วมงาน	58	4.85
Infographic	16	1.33
โปสเตอร์หรือแผ่นพับ	16	1.33
ท่านคิดว่าช่องทางใดจะทำให้สามารถรับทราบถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และค่านิยมของโรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานีมากที่สุด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ, n=739)		
เว็บไซต์โรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานี	238	32.20
การประชุม	112	15.15
Facebook โรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานี	98	13.26
เอกสารเผยแพร่	64	8.66
ป้ายประกาศ	61	8.25
หัวหน้าหน่วยงานแจ้งให้ทราบ	52	7.03
หนังสือราชการ	40	5.41
Infographic	26	3.51
ผู้บริหาร	21	2.84
เพื่อนร่วมงาน	15	2.02
Facebook ของเพื่อนที่แชร์โพสต์	12	1.62

ระดับการรับรู้ทิศทางองค์กรของบุคลากร

ระดับการรับรู้ทิศทางองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.85 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.43 โดยพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) วิสัยทัศน์ โรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานี คือ “ความเป็นเลิศในการดูแลรักษาผู้ป่วยโรคมะเร็ง” (Excellence in cancer

patient care) อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.90 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.05, 2) การรับรู้ต่อยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานี อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.89 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 และค่านิยมของโรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานีคือ LHRM MOPH DMS อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.89 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 และ 3) พันธกิจของโรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานี คือ “ให้การดูแลรักษาที่เชื่อถือได้ตามหลักฐานทางวิชาการ และทีมผู้เชี่ยวชาญทางการแพทย์” (Promising care by evidence based and medical expert teams) อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47 ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับแรก คือ 1) การรับรู้แผนยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพและนวัตกรรมการดูแลรักษาผู้ป่วยโรคมะเร็ง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47 และการรับรู้แผนงานของยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการแนวทางใหม่ที่มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48; 2) การรับรู้แผนงานของยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาความร่วมมือด้านวิชาการและเครือข่ายบริการดูแลรักษาผู้ป่วยโรคมะเร็ง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 และท่านรับรู้และมีความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ นโยบายการดำเนินงาน ค่านิยมของโรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานี อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47 และ 3) การรับรู้แผนยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาความเชี่ยวชาญด้านโรคมะเร็ง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 ดังแสดงดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับการรับรู้ทิศทางองค์กรของบุคลากร (n=264)

รายการ	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ
1. วิสัยทัศน์โรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานี คือ “ความเป็นเลิศในการดูแลรักษาผู้ป่วยโรคมะเร็ง” (Excellence in cancer patient care)	3.90	0.05	มาก
2. พันธกิจของโรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานี คือ “ให้การดูแลรักษาที่เชื่อถือได้ตามหลักฐานทางวิชาการ และทีมผู้เชี่ยวชาญทางการแพทย์” (Promising care by evidence-based and medical expert teams)	3.88	0.47	มาก
3. ประเด็นยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานี คือ 1) ความสามารถในการดูแลรักษาผู้ป่วยโรคมะเร็งที่มีคุณภาพและมาตรฐานสากล (International standard of cancer patient care) และ 2) การจัดการองค์กรสมรรถนะสูง (High performance organization)	3.86	0.48	มาก

ตารางที่ 2 (ต่อ) ระดับการรับรู้ทัศนคติทางองค์การของบุคลากร (n=264)

รายการ	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ
4. ยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานี คือ 1) พัฒนาความเชี่ยวชาญด้านโรคมะเร็ง, 2) พัฒนาคุณภาพและนวัตกรรมการดูแลรักษาผู้ป่วยโรคมะเร็ง, 3) พัฒนาความร่วมมือด้านวิชาการและเครือข่ายบริการดูแลรักษาผู้ป่วยโรคมะเร็ง และ 4) พัฒนาระบบบริหารจัดการแนวทางใหม่ที่มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล	3.89	0.49	มาก
5. การรับรู้ต่อแผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานี	3.86	0.46	มาก
5.1 แผนยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาความเชี่ยวชาญด้านโรคมะเร็ง			
5.2 แผนยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพและนวัตกรรมการดูแลรักษาผู้ป่วยโรคมะเร็ง	3.80	0.47	มาก
5.3 แผนงานของยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาความร่วมมือด้านวิชาการและเครือข่ายบริการดูแลรักษาผู้ป่วยโรคมะเร็ง	3.82	0.48	มาก
5.4 แผนงานของยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการแนวทางใหม่ที่มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล	3.80	0.48	มาก
6. ค่านิยมของโรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานีคือ LHRM MOPH DMS	3.89	0.50	มาก
7. ท่านรับรู้และมีความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ นโยบายการดำเนินงาน ค่านิยมของโรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานี	3.82	0.47	มาก
ภาพรวม	3.85	0.43	มาก

ระดับการนำทัศนคติทางองค์การไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ระดับการนำทัศนคติทางองค์การไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลมะเร็ง อุดรธานี พบว่าอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 โดยพบว่าด้านการดำเนินการที่คาดหวังตามแผนปฏิบัติการ หรือบรรลุเป้าประสงค์ของโรงพยาบาล อยู่ระดับมากค่าเฉลี่ย 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47 ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ โรงพยาบาลอุดรธานี อยู่ระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 และด้านค่านิยมโรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานี อยู่ระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับการนำทิศทางองค์กรไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร (n=264)

รายการ	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ
1. การดำเนินการที่คาดหวังตามแผนปฏิบัติราชการ หรือบรรลุป่าประสงค์ของโรงพยาบาล	3.88	0.47	มาก
2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ โรงพยาบาลอุดรธานี	3.87	0.48	มาก
3. ค่านิยมของโรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานี	3.86	0.48	มาก
ภาพรวม	3.89	0.46	มาก

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำทิศทางองค์กรไปปฏิบัติงานของบุคลากร

การวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเชิงเส้นตรง (Stepwise multiple logistic regression) พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำทิศทางองค์กรไปปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 คือการรับรู้ทิศทางขององค์กรสามารถอธิบายการนำทิศทางองค์กรไปปฏิบัติงานของบุคลากร ได้ร้อยละ 61.80 (p-value=0.019, R=0.789, R²=0.618) และ อายุสามารถอธิบายการนำทิศทางองค์กรไปปฏิบัติงานของบุคลากร ได้ร้อยละ 62.60 (p-value=0.000, R=0.791, R²=0.626) ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำทิศทางองค์กรไปปฏิบัติงานของบุคลากร (n=264)

ตัวแปร	B	Beta	T	p-value	R	R ²
การรับรู้ทิศทางองค์กร	0.763	0.773	20.179	0.019*	0.789	0.618
อายุ	- 0.009	- 0.091	-2.365	0.000**	0.791	0.626
Constant=1.311, F=218.824, p-value<0.001, R=0.0791, R ² =0.626						

*p<0.05, **p<0.001

จากการวิเคราะห์หาค่าสถิติการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำทิศทางองค์กรไปปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานี ได้สมการดังต่อไปนี้

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

เมื่อกำหนดให้

Y = การนำทิศทางองค์กรไปปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง

a = ค่าคงที่

b1 = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระตัวที่ 1

x1 = ตัวแปรอิสระตัวที่ 1 คือ การรับรู้ทิศทางองค์กร

b2 = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระตัวที่ 2

x2 = ตัวแปรอิสระตัวที่ 2 คือ อายุ ได้ดังต่อไปนี้

$$Y = 1.311 + (0.763) (\text{การรับรู้ทิศทางขององค์กร}) + (- 0.009) (\text{อายุ})$$

จากข้อมูลผลวิเคราะห์การทำการศึกษาวิจัย พบว่าตัวแปรอิสระปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำทิศทางองค์กรไปปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ซึ่งได้ถูกคัดเข้าสมการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรอิสระที่ไม่ได้ถูกคัดเข้าสมการ จะเป็นตัวแปร ที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับมากกว่า 0.05 และตัวแปรที่ถูกคัดเข้าในสมการ เรียงลำดับได้ดังต่อไปนี้ การรับรู้ทิศทางขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($R^2=0.626$; $p\text{-value}<0.001$) ดังจะเห็นได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว สามารถพยากรณ์ให้การนำทิศทางองค์กรไปปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งได้ร้อยละ 62.60

อภิปรายผล

ผลการศึกษาค้นคว้าสามารถอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับการรับรู้ทิศทางองค์กรของบุคลากรมีอิทธิพลต่อการนำทิศทางองค์กรไปปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($R=0.789$, $p=0.019$) สามารถอธิบายได้ว่า การได้รับข้อมูลเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ประเด็นยุทธศาสตร์ต่างๆ รวมถึงนโยบายต่างๆ ของโรงพยาบาลตามช่องทางต่างๆ เช่น ผู้บริการ ทางสื่อ Social รวมถึงการประชุมของโรงพยาบาลซึ่งกำหนดให้บุคลากรของโรงพยาบาลต้องเข้าร่วมประชุม จะทำให้บุคลากรมีความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงพยาบาล และสามารถปฏิบัติตามทิศทางหรือนโยบายของโรงพยาบาลได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้อาจเป็นเพราะส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป จึงทำให้รับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงทิศทางขององค์กร ระบบ ระเบียบ ขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และเพื่อปรับการพัฒนาการโรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานีให้เป็นสถานบริการผู้ป่วยโรคมะเร็งอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้แต่ละฝ่ายปฏิบัติหน้าที่ของตนเองตามทิศทางของโรงพยาบาลได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ พัฒนา แสงมณีโคตร⁽¹⁰⁾ ที่ศึกษาหลักการของการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์ยุคใหม่ พบว่าหากบุคคลได้มีการรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ใหม่นั้น จะทำให้ความเข้าใจร่วมกันในทุกระดับถึงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ใหม่ทุกระดับ และให้ทุกคนมองเห็นภาพถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และองค์กรจะพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับการศึกษาของ มาริสสา อินทรเกิด และวิโรจน์ เจริญลักษณ์⁽¹¹⁾ ที่พบว่าหากบุคลากรได้รับการสนับสนุนด้านความรู้เกี่ยวกับการทำงานจะทำให้เกิดการรับรู้ที่ดีและจะทำให้มีผลต่อการปฏิบัติงานได้

2. อายุมีอิทธิพลต่อการนำทิศทางองค์กรไปปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($R=0.791$, $p=0.000$) สามารถอธิบายได้ว่า การบุคลากรส่วนใหญ่มีอายุมาก ซึ่งมีประสบการณ์การทำงานที่สูง ดังนั้นจึงทำให้รับรู้ต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ประเด็นยุทธศาสตร์ต่างๆ รวมถึงนโยบายต่างๆ ของโรงพยาบาลได้ดีกว่าบุคลากรที่อายุน้อย จึงทำให้สามารถนำทิศทางขององค์กรไปปฏิบัติได้ดี สอดคล้องกับการศึกษาของ อัครเดช ไม้จันทร์⁽¹²⁾ ที่พบว่าอายุของบุคลากรมีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เนื่องจากจะทำให้เกิดทักษะ ความรู้ความเชี่ยวชาญที่ต่างกันได้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

สามารถนำข้อมูลการรับรู้ทัศนคติทางขององค์กร ไปใช้ในการกระบวนการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาในรูปแบบของโปรแกรมส่งเสริมการนำทัศนคติทางขององค์กรไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

1. โรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานี. ประวัติ [ออนไลน์]. 2565. [เข้าถึงเมื่อ 2565 พ.ศ. 1]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.udch.go.th/index.php/aboutus/about>
2. โรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานี. โครงสร้างองค์กร [ออนไลน์]. 2565 [เข้าถึงเมื่อ 2565 พ.ศ. 15]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.udch.go.th/index.php/aboutus/about>
3. ทิฆัมพร วาสิตี. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ [ออนไลน์]. 2561. [เข้าถึงเมื่อ 2565 พ.ศ. 1]. เข้าถึงได้จาก: <https://sites.google.com/site/krutikamporn/home/bth-thi-7/7-1-karna-klyuthth-pi-ptibati>
4. Burns KL. Perceived Organizational Support and Perceived Supervisor Support as Antecedents of Work Engagement. [Master's Thesis]. San José, CA: San José State University; 2016.
5. Eisenberger R, Stinglhamber F, Vandenberghe C, Sucharski IL, Rhoades L. Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention. J Appl Psychol. 2002 Jun;87(3):565-73. doi: 10.1037/0021-9010.87.3.565.
6. นฤมล ล้อมทอง. แนวทางการสร้างการรับรู้ของเยาวชนต่อยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร; 2561.
7. วรจกมล ผลประเสริฐ. หน่วยที่ 9 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ. นนทบุรี:มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช; 2549.
8. กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. การศึกษาการรับรู้ทัศนคติทางองค์กรของ บุคลากร กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561. สมุทรปราการ: ชัมธิง อีโบบ; 2562.
9. อรุณ จิรวัดนกุล. สถิติทางวิทยาศาสตร์สุขภาพเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒนา; 2558.
10. พัฒนา แสงมณีกรโคตร. หลักการของการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์ยุคใหม่. Journal of Modern Learning Development. 2018;3(2):1-15.
11. มาริสา อินทรเกิด, วิโรจน์ เจาภาลักษณ์. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง. วารสารธุรกิจปริทัศน์. 2559;8(2):129-44.
12. อัครเดช ไม้จันทร์. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต] สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์; 2560.