การบริหารองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล กรณีศึกษา: โรงพยาบาลศูนย์อุดรธานี

สุทิศา ชื่นเขียว นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
สังคม ศุภรัตนกุล อาจารย์ประจำหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
พัชราภรณ์ ไชยศรี อาจารย์ประจำหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจภาคตัดขวาง (Cross sectional survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับของปัจจัยด้านการบริหารองค์กรและการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคำนวณโดยวิธีของยามาเน่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลอุดรธานี จำนวน 353 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ทำการศึกษาในช่วงเวลา 1 ธันวาคม 2562 - 31 ตุลาคม 2563 ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามความคิดเห็น มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.66-1.00 และมีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.980 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ได้รับแบบสอบถามตอบกลับ 343 คน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับของปัจจัยด้านการบริหารองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.97, SD 0.56) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ระบบขององค์กร ค่านิยมร่วมขององค์กร รูปแบบการบริหารขององค์กร กลยุทธ์ขององค์กร ทักษะขององค์กร โครงสร้างขององค์กร และบุคลากรขององค์กร ตามลำดับ 2) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.08, SD 0.55) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ หลักความรับผิดชอบ ส่วนด้านอื่นอยู่ในระดับมากเรียงตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ หลักความคุ้มค่า หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส และหลักความมีส่วนร่วม ตามลำดับ 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล พบว่ามีตัวแปรจำนวน 5 ตัวแปร ที่มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ภาพรวมของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ร้อยละ 63.50 ได้แก่ ค่านิยมร่วมขององค์กร รูปแบบการบริหารขององค์กร ระบบขององค์กร โครงสร้างขององค์กร และตำแหน่งนักวิชาการ/เจ้าพนักงาน ตามลำดับ

คำสำคัญ: การบริหารองค์กร หลักธรรมาภิบาล โรงพยาบาลอุดรธานี

Corresponding author: สุทิศา ชื่นเขียว โทรศัพท์ 090-6951395 E-mail: suthisachuenkhiaw@hotmail.com
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย 331 ม.14 ต.บ้านกล้วย อ.เมือง จ.สุโขทัย 64000

The Organizational Administration with Good Governance, Case study: Udonthani Hospital

Sutisa Chuenkhiaw, Master's Student, Faculty of Public health Udonthani Rajabhat University
Sungkom Sooparattanagool, Assistant professor, Udonthani Rajabhat University
Patcharaporn Chaisri, Assistant professor, Udonthani Rajabhat University

Abstract

The purposes of this cross sectional survey research were 1) to study the level of organizational administration and administration according to good governance and 2) to study the factors that influence to the administration according to good governance. The sample group for this study was 353 personnel who were working in Udonthani Hospital calculate by Taro Yamane formula. There were selected by stratified random sampling. Data collection during December 2019 to October 2020. In this study, the research tool was a questionnaire with Index Objective Congruence (IOC) between 0.66 - 1.00 and reliability of Cronbach alpha coefficient showed values at 0.980. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple linear regression. There were 343 respondents.

The results of the research found as follows: 1) the overall of organizational administration was found at a high level ($\bar{X}$=3.97, SD 0.56) When considered separately on each dimension, it was found that all aspects of organizational administration were at a high level. The average order from most to least as follows: organizational systems, the shared values of the organization, administrative model of the organization, organizational strategy, organizational skills, organizational structure, and personnel of the organization respectively. 2) Administration according to good governance, in overall, it was at a high level ($\bar{X}$=4.08, SD 0.55). When considered separately on each dimension, it was found that the area with the highest level of administration according to good governance was responsibility. For the other areas were at a high level, sorted by average as the following: value for money principle, ethical principle, rule of law, transparency principle and accountability principle, respectively. 3) Factors influencing the administration according to good governance were 5 variables with statistical significance level less than 0.05 and were able to use in forecasting the overall of administration according to good governance at 63.50 percent as the following; organizational shared values, organizational style, organizational system, organizational structure, and academic officer service officer, respectively.

Keyword: Organizational Administration, Good Governance, Udonthani Hospital.

บทนำ

กระทรวงสาธารณสุขตระหนักและให้ความสำคัญในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม รูปธรรมที่เห็นได้อย่างชัดเจนคือ ในปีงบประมาณ พ.ศ.2558 ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้มีนโยบายขับเคลื่อนให้บุคลากรสาธารณสุขมีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรมป้องกัน ป้องปราม มิให้บุคลากรกระทำผิด และมีการดำเนินการตามกฎหมาย ตามระเบียบวินัยต่อหน่วยงานบุคลากรที่กระทำผิด ทุจริต ประพฤติมิชอบ ทั้งมีแนวทางดำเนินการพัฒนาหน่วยงานบริการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขทุกแห่งทั่วประเทศให้เป็น “โรงพยาบาลคุณธรรม” ยึดหลักการทำงาน บนพื้นฐานความรู้คู่คุณธรรม ด้วยความสุข สร้างวัฒนธรรมการทำงาน ที่โปร่งใส ซื่อสัตย์ ประชาชนในชาติได้รับประโยชน์สูงสุดในการดูแลสุขภาพ[1] ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้ประกาศนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงความมุ่งมั่นในการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล เป็นนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการส่งเสริมธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมในหน่วยงาน เป็นแนวทางตรวจสอบธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน และเพื่อสร้างการยอมรับ ความน่าเชื่อถือ ความมั่นใจและศรัทธาให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป และปีงบประมาณ 2560 กระทรวงสาธารณสุขได้มีการทบทวนจุดยืน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ค่านิยม และยุทธศาสตร์เพื่อเป็นกรอบและทิศทางการทำงานในอนาคต ซึ่งในแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ที่มีความเป็นเลิศ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ส่งเสริมสุขภาพและความป้องกันโรคเป็นเลิศ 2) บริการเป็นเลิศ 3) บุคลากรเป็นเลิศ และ 4) บริหารจัดการเป็นเลิศ มีความครอบคลุม 16 แผนงาน 48 โครงการ ซึ่งในส่วนของบริหารจัดการเป็นเลิศนั้น มีแผนงานที่ 16 เรื่องของระบบธรรมาภิบาล (3 โครงการ)[2]

ธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นหลักการบริหารการปกครองที่มุ่งประโยชน์สูงสุดของประชาชน และประเทศชาติโดยยึดหลักเหตุผล และความเป็นธรรม เป็นทั้งหลักการ (principles) และแนวทาง (guidelines) สำหรับการปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักการที่กำหนด[3] เป็นการปกครองที่มีธรรมะ หรือความถูกต้องเป็นหลักในการปฏิรูปสังคมไทย เพื่อให้ทุกส่วนของสังคมอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข[4] ในทางราชการ หมายถึง การกำกับดูแลองค์การภาครัฐ[5] การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี[6] โดยทำหน้าที่เป็นกลไก เครื่องมือ และแนวทางการดำเนินงานที่เชื่อมโยงระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน เพื่อให้ประเทศมีพื้นฐานระบอบประชาธิปไตย มีความชอบธรรม รวมทั้งมีโครงสร้างและกระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้[7] United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (UNESCAP) ได้กำหนดหลักธรรมาภิบาลไว้ 8 ประการ ได้แก่ หลักการมีส่วนร่วม หลักการมุ่งฉันทามติ หลักความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักการตอบสนอง หลักประสิทธิผล หลักความเสมอภาค และหลักนิติธรรม[8] ในประเทศไทยกำหนดให้ หลักธรรมาภิบาล มีองค์ประกอบที่สำคัญ 6 ประการ ได้แก่ หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักคุณธรรม และหลักความมีส่วนร่วม[9] ผลการวิจัยของอังคณา ศรีนิลทิน พบว่า องค์ประกอบโรงพยาบาลคุณธรรมสังกัดกองทัพบก ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบ มีวินัย จิตอาสา พอเพียง เสียสละ มีน้ำใจ ใส่ใจบริการและสามัคคี[10] การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลให้ประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องอาศัยปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ ตำแหน่ง[11] ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ ตำแหน่งการทำงาน[12] และปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยความชัดเจนของยุทธศาสตร์ ความเหมาะสมด้านโครงสร้างของหน่วยงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ และค่านิยมและวัฒนธรรมที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร[13] นอกจากนี้ในส่วนของหน่วยงานสาธารณสุขนั้น งานวิจัยของพิมพ์ลออ ช่วยประดิษฐ์[14] พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำหลักคุณธรรมและความโปร่งใสมาใช้ในการปฏิบัติงานพัสดุจังหวัดชุมพรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร กลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างองค์กร และปัจจัยด้านผู้บริหาร[14] และงานวิจัยเรื่อง การนำหลักธรรมาภิบาลสู่การปฏิบัติในการบริหารงานพัสดุของโรงพยาบาลอุดรธานี[15] ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารงานพัสดุของโรงพยาบาลอุดรธานี ตามหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก[15]

โรงพยาบาลศูนย์อุดรธานีได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ให้ได้รับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงานและต่อองค์กร มีความสามัคคี ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข และให้บริการแก่ประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ และเพื่อเป็นการตอบสนองนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของหน่วยงานสาธารณสุขทุกระดับ และก้าวเข้าสู่การพัฒนาเป็นองค์กรคุณธรรม ตั้งแต่ปี พ.ศ.2558 เป็นต้นมา เพื่อให้เป็นองค์กรที่มีทั้งคุณภาพและคุณธรรม โดยมีความมั่นใจว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างน้อย 4 เรื่อง[16] คือ 1) ความรักและความสามัคคี 2) การประหยัดและการสูญเสียทรัพยากร 3) คุณภาพการรักษาพยาบาลที่ดีขึ้น และ 4) ได้รับการยกย่องชื่นชมจากประชาชน โดยการพัฒนาองค์กรคุณธรรมของโรงพยาบาลศูนย์อุดรธานีนั้น ผู้บริหารได้มีการถ่ายทอดกรอบแนวคิดและมอบนโยบายองค์กรคุณธรรมแก่คณะกรรมการบริหารดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน และเนื่องจากการวิจัยในเรื่องนี้ยังมีอยู่อย่างจำกัด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลในบริบทของโรงพยาบาลศูนย์อุดรธานีว่า ระดับของปัจจัยด้านการบริหารองค์กรและการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเป็นอย่างไร ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบไปด้วยอะไรบ้างโดยพิจารณาร่วมกับการใช้แนวคิดของแมคคินซีย์ (McKinsey 7's Framework) ซึ่งเป็นแนวคิดที่นิยมนำมาใช้ในการศึกษาถึงศักยภาพการจัดการธุรกิจกับผลการดำเนินงานของธุรกิจ[13] ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 7 ประการ ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างขององค์กร รูปแบบการบริหารขององค์กร บุคลากรขององค์กร ระบบขององค์กร ทักษะขององค์กร และค่านิยมร่วมขององค์กร ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ จะสามารถนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรคุณธรรมของโรงพยาบาลศูนย์อุดรธานีให้มีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จและยั่งยืน ผู้รับบริการหรือประชาชนทั่วไปได้รับประโยชน์จากการบริการที่มีคุณภาพ บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ตอบสนองต่อเป้าหมายของกระทรวงสาธารณสุข และสามารถเป็นตัวอย่างให้แก่หน่วยงานระดับเดียวกัน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยของด้านการบริหารองค์กรและการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Survey Research) ดำเนินการวิจัยตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2562 ถึง 31 ตุลาคม พ.ศ. 2563

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ทำการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์อุดรธานี จำนวน 2,998 คน

กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์อุดรธานี จำนวน 353 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยใช้วิธีของยามาเน่ (Yamane Taro, 1967)[17] ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และให้ความคลาดเคลื่อนของผลการสุ่มไม่เกินร้อยละ 5 จากสูตร

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

กำหนดค่าโดย

n = ขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้

N = จำนวนประชากรที่ทราบค่า

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะยอมรับได้ (0.05)

แทนค่า (ประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์อุดรธานี 2,998 คน)

$$n = \frac{2,998}{1+2,998(0.05)^2}$$

$$n = \frac{2,998}{1+2,998(0.0025)}$$

$$n = 352.91 \approx 353$$

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เป็นวิธีการสุ่มตัวอย่างจากแต่ละช่วงชั้นของประชากรโดยที่ประชากรถูกแบ่งออกเป็นช่วงชั้น (Stratum) ในแต่ละตำแหน่งหรือสายวิชาชีพ สุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มตามสัดส่วนประชากร จำนวน 2,998 คน โดยใช้บัญญัติไตรยางศ์ ได้กลุ่มตัวอย่าง (ตารางที่ 1) เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่คำนวณได้ ทำการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีจับฉลากเพื่อให้มีโอกาสถูกเลือกเท่าๆ กัน

ตารางที่ 1 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งหรือสายวิชาชีพ

ตำแหน่งหรือสายวิชาชีพ	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
แพทย์	178	21
ทันตแพทย์	19	2
เภสัชกร	61	7
พยาบาล	1,108	131
นักวิชาการ/เจ้าพนักงาน	386	45
พนักงานช่วยเหลือคนไข้/ผู้ช่วยพยาบาล	582	69
พนักงานช่วยการพยาบาล	189	22
พนักงาน/เจ้าหน้าที่อื่น ๆ	475	56
รวม	**2,998**	**353**

จริยธรรมการวิจัย

ผู้วิจัยส่งโครงร่างวิทยานิพนธ์เพื่อเข้ารับการพิจารณาด้านจริยธรรมการวิจัย จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี และคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลศูนย์อุดรธานีและได้รับการรับรอง เลขที่ อว 0622.7/047 และเลขที่ 17/2563 ตามลำดับ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็น ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นจากข้อมูลที่ได้จากการทบทวนทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ปรับปรุงให้เกิดความสมบูรณ์ โดยใช้สูตรการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence: IOC) เป็นรายข้อ แล้วพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.66 ขึ้นไป การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์อุตรดิตถ์ จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 เท่ากับ 0.971 และ 0.974 ตามลำดับ ค่าความเที่ยงรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.980 แบบสอบถามความคิดเห็น แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ/อายุงาน ตำแหน่ง/สายงาน และรายได้ต่อเดือน โดยให้ตอบเป็นแบบเลือกตอบ (check list)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ประกอบด้วย กลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างขององค์กร รูปแบบการบริหารขององค์กร บุคลากรขององค์กร ระบบขององค์กร ทักษะขององค์กร และค่านิยมร่วมขององค์กร ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 35 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนออกเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบและให้คะแนน ดังนี้ เห็นด้วยอย่างยิ่ง, เห็นด้วย, ค่อนข้างเห็นด้วย, ไม่เห็นด้วย, ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งให้ 5, 4, 3, 2 และ 1 คะแนนตามลำดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล 6 ด้าน ประกอบด้วย หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักคุณธรรม และ หลักความมีส่วนร่วม ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 33 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนออกเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบและให้คะแนน ดังนี้ มากที่สุด, มาก, ปานกลาง, น้อย, น้อยที่สุด ให้คะแนน 5, 4, 3, 2 และ 1 คะแนน ตามลำดับ

โดยส่วนที่ 2 และ 3 ใช้มีเกณฑ์การแปลผลการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลดังนี้[18]

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

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับของปัจจัยด้านการบริหารองค์กรและการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง 353 คน ตอบกลับแบบสอบถาม 343 คน (ร้อยละ 97.17) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 72.01 มีอายุเฉลี่ย 34.72 ปี(ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 10.05) สถานภาพสมรสโสด ร้อยละ 54.81 ระดับการศึกษาสูงสุด อยู่ในระดับปริญญาตรี มากที่สุด ร้อยละ 58.60 อายุราชการ/อายุงาน ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 6 – 10 ปี ร้อยละ 37.03 ประกอบอาชีพในตำแหน่ง พยาบาลมากที่สุด ร้อยละ 38.20 มีรายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 10,001 – 20,000 บาท ร้อยละ 35.28 รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (N=343)

ข้อมูล	จำนวน (ร้อยละ)
1. เพศ	
ชาย	96 (27.99)
หญิง	247 (72.01)
2. อายุ (ปี)	
น้อยกว่าเท่ากับ 35	227 (66.18)
36-50	78 (22.74)
51-60	38 (11.08)
Mean (SD), Min - Max	34.72 (10.05), 19-60

ตารางที่ 2 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (N=343) (ต่อ)

ข้อมูล	จำนวน (ร้อยละ)
3. สถานภาพสมรส	
โสด	188 (54.81)
สมรส	145 (42.27)
หย่าร้าง	5 (1.46)
หม้าย	3 (0.88)
แยกกันอยู่	2 (0.58)
4. ระดับการศึกษา	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	128 (37.32)
ปริญญาตรี	201 (58.60)
สูงกว่าปริญญาตรี	14 (4.08)
5. อายุราชการ/อายุงาน (ปี)	
น้อยกว่า 1	20 (5.83)
1 - 5	83 (24.20)
6 – 10	127 (37.03)
11 – 15	40 (11.66)
16 – 20	21 (6.12)
21 – 25	17 (4.96)
มากกว่า 25	35 (10.20)
6. ตำแหน่ง/สายงาน	
พยาบาลวิชาชีพ	131 (38.20)
พนักงานช่วยเหลือคนไข้/ผู้ช่วยพยาบาล	67 (19.53)
พนักงาน/เจ้าหน้าที่อื่น ๆ	55 (16.04)
นักวิชาการ/เจ้าพนักงาน	38 (11.08)
พนักงานช่วยการพยาบาล	22 (6.41)
แพทย์	21 (6.12)
เภสัชกร	7 (2.04)
ทันตแพทย์	2 (0.58)
7. รายได้ต่อเดือน (บาท)	
น้อยกว่า 10,000	96 (27.99)
10,001 – 20,000	121 (35.28)
20,001 – 30,000	49 (14.28)
30,001 – 40,000	38 (11.08)
40,001 – 50,000	8 (2.33)
มากกว่า 50,000	31 (9.04)

ระดับของปัจจัยด้านการบริหารองค์กร 7 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.97, SD 0.56) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า การบริหารองค์กรทุกด้านอยู่ในระดับมาก ค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านที่ 5 ระบบขององค์กร ($\bar{X}$=4.00, SD 0.57) รองลงมาได้แก่ ด้านที่ 3 รูปแบบการบริหารขององค์กร ($\bar{X}$=3.99, SD 0.55) และด้านที่ 7 ค่านิยมร่วมขององค์กร ($\bar{X}$=3.99, SD 0.56) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 5.1 มีการปฐมนิเทศเกี่ยวกับระบบการทำงานและกฎระเบียบต่างๆ ขององค์กรให้กับบุคลากรทุกระดับเป็นประจำทุกปี ($\bar{X}$=4.13, SD 0.77) เท่ากับ ข้อ 7.1 มีความน่าเชื่อและมีภาพลักษณ์ในแง่ดีและเป็นที่จดจำง่าย ($\bar{X}$=4.13, SD 0.65) รองลงมาคือ ข้อ 1.1 การวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและภารกิจขององค์กรที่ตอบสนองนโยบายกระทรวงสาธารณสุข ($\bar{X}$=4.11, SD 0.64) และ ข้อ 3.1 ผู้บริหารองค์กรเป็นผู้กำหนดโครงสร้างการบริหารและการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$=4.11, SD 0.69) โดยพบว่า ด้านที่ 4 บุคลากรขององค์กรมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$=3.91, SD 0.60) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 4.5 มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$=3.81, SD 0.79) รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับของปัจจัยด้านการบริหารองค์กร จำแนกเป็นรายข้อ (N=343)

ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	$\bar{X}$ (SD)	ระดับ
1. กลยุทธ์ขององค์กร	**3.98 (0.53)**	**มาก**
1.1 การวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและภารกิจขององค์กรที่ตอบสนองนโยบายกระทรวงสาธารณสุข	4.11 (0.64)	มาก
1.2 แผนกลยุทธ์การบริหารองค์กรชัดเจนสามารถกำกับการบริหารงานได้ประสบความสำเร็จ	4.06 (0.66)	มาก
1.3 แผนกลยุทธ์มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์	3.96 (0.69)	มาก
1.4 การถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติมีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม	3.86 (0.70)	มาก
1.5 การควบคุม กำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของแผนกลยุทธ์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	3.91 (0.71)	มาก
2. โครงสร้างขององค์กร	**3.94 (0.56)**	**มาก**
2.1 มีการแบ่งสายบังคับบัญชาที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างคล่องตัว	4.04 (0.71)	มาก
2.2 มีการแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบตามความเชี่ยวชาญของบุคลากร	4.03 (0.72)	มาก
2.3 มีการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรได้รับทราบข้อมูลข่าวสารรวมถึงทิศทางขององค์กรได้อย่างทั่วถึง	3.90 (0.72)	มาก
2.4 องค์กรมีการกำหนดขอบเขตของงานที่ชัดเจน เข้าใจง่าย	3.85 (0.73)	มาก
2.5 ความสัมพันธ์ของแต่ละสายงานมีความเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	3.89 (0.67)	มาก
3. รูปแบบการบริหารขององค์กร	**3.99 (0.55)**	**มาก**
3.1 ผู้บริหารองค์กรเป็นผู้กำหนดโครงสร้างการบริหารและการปฏิบัติงาน	4.11 (0.69)	มาก
3.2 ผู้บริหารองค์กรมีรูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	4.03 (0.67)	มาก
3.3 ผู้บริหารองค์กรมีนโยบายและทิศทางการทำงานที่สื่อสารให้บุคลากรได้ทราบอย่างชัดเจน	3.92 (0.70)	มาก
3.4 ผู้บริหารองค์กรมีความมุ่งมั่นในงานเพื่อการพัฒนาองค์กรอยู่เสมอ	3.97 (0.66)	มาก
3.5 ผู้บริหารองค์กรมีสัมพันธไมตรีที่ดีและมีความเอาใจใส่บุคลากรอยู่เสมอ	3.89 (0.69)	มาก
4. บุคลากรขององค์กร	**3.91 (0.60)**	มาก
4.1 ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายและบทบาทการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างชัดเจน	4.10 (0.68)	มาก

ตารางที่ 3 ระดับของปัจจัยด้านการบริหารองค์กร จำแนกเป็นรายข้อ (N=343) (ต่อ)

ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	$\bar{X}$ (SD)	ระดับ
4. บุคลากรขององค์กร (ต่อ)	**3.91 (0.60)**	**มาก**
4.2 มีฐานข้อมูลของบุคลากร เช่น การวางแผนกำลังคน การสรรหา คัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง และการพัฒนาบุคลากร	3.99 (0.74)	มาก
4.3 มีระบบการจัดอัตรากำลังคนกับความสามารถของบุคลากร	3.85 (0.74)	มาก
4.4 มีการสร้างระบบการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างเพียงพอ เช่น ห้องสมุด วารสาร การฝึกอบรม/สัมมนาอย่างน้อย 2 ครั้ง/คน/ปี	3.83 (0.74)	มาก
4.5 มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.81 (0.79)	มาก
5. ระบบขององค์กร	**4.00 (0.57)**	**มาก**
5.1 มีการปฐมนิเทศเกี่ยวกับระบบการทำงานและกฎ ระเบียบ ต่างๆ ขององค์กรให้กับบุคลากรทุกระดับเป็นประจำทุกปี	4.13 (0.77)	มาก
5.2 กำหนดระบบการทำงานและมีการควบคุม ตรวจสอบ ทบทวนการดำเนินงานทุกๆ ไตรมาส	4.05 (0.72)	มาก
5.3 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการดำเนินงานมีความถูกต้องแม่นยำ ทันต่อเวลาและสอดคล้องกับการใช้งาน	3.93 (0.70)	มาก
5.4 มีความสนใจที่จะนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.98 (0.70)	มาก
5.5 มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เปิดเผยและโปร่งใส	3.91 (0.72)	มาก
6. ทักษะขององค์กร	**3.97 (0.57)**	**มาก**
6.1 องค์กรมีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ใช้เทคโนโลยีและระบบฐานข้อมูลที่ถูกต้อง เที่ยงตรง และทันสมัย	4.04 (0.71)	มาก

ตารางที่ 3 ระดับของปัจจัยด้านการบริหารองค์กร จำแนกเป็นรายข้อ (N=343) (ต่อ)

ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	$\bar{X}$ (SD)	ระดับ
6. ทักษะขององค์กร (ต่อ)	**3.97 (0.57)**	**มาก**
6.2 องค์กรมีการผลักดันและสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านการวิจัยและนวัตกรรม	3.96 (0.66)	มาก
6.3 องค์กรมีบทบาทหน้าที่ในการสร้างความมือระหว่างบุคลากรในองค์กร ให้มีความสามัคคีและทำงานเป็นทีม	3.93 (0.75)	มาก
6.4 องค์กรสร้างการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายสุขภาพ	3.92 (0.72)	มาก
6.5 องค์กรเป็นสถาบันร่วมผลิตแพทย์และบุคลากรสาธารณสุขเพื่อรองรับการบริการด้านสาธารณสุข	3.98 (0.68)	มาก
7. ค่านิยมร่วมขององค์กร	**3.99 (0.56)**	**มาก**
7.1 มีความน่าเชื่อและมีภาพลักษณ์ในแง่ดีและเป็นที่จดจำง่าย	4.13 (0.65)	มาก
7.2 มีค่านิยมร่วมขององค์กร เป็นอัตลักษณ์ หรือสโลแกน เพื่อให้ง่ายต่อการจดจำนำไปสู่การปฏิบัติ	4.06 (0.66)	มาก
7.3 วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.96 (0.71)	มาก
7.4 ค่านิยมร่วมที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	3.91 (0.67)	มาก
7.5 มีการจัดกิจกรรมสัมพันธ์เพื่อสร้างบรรยากาศความ เป็นกันเองระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	3.90 (0.71)	มาก
เฉลี่ย 7 ด้าน	**3.97 (0.56)**	**มาก**

ระดับของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล 6 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.08, SD 0.55) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านที่ 1 หลักความรับผิดชอบ ($\bar{X}$=4.21, SD 0.50) รองลงมา

คือ ด้านที่ 2 หลักความคุ้มค่า ($\bar{X}$=4.07, SD 0.53) และด้านที่ 5 หลักคุณธรรม ($\bar{X}$=4.07, SD 0.56) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 1.1 บุคลากรมีการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$=4.38, SD 0.62) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 4.5 ประชาชนหรือผู้รับบริการสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และถูกต้อง ($\bar{X}$=3.93, SD 0.66) รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ระดับของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกเป็นรายข้อ (N=343)

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	$\bar{X}$ (SD)	ระดับ
1. หลักความรับผิดชอบ	**4.21 (0.50)**	**มากที่สุด**
1.1 บุคลากรมีการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ	4.38 (0.62)	มากที่สุด
1.2 บุคลากรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.30 (0.64)	มากที่สุด
1.3 บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ใส่ใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้น และพร้อมที่จะแก้ไขปัญหา	4.24 (0.59)	มากที่สุด
1.4 บุคลากรพร้อมที่จะยอมรับผลที่เกิดจากจากการตัดสินใจหรือกระทำของตนเอง	4.13 (0.65)	มาก
1.5 บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อความคาดหวังขององค์กรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.11 (0.67)	มาก
1.6 บุคลากรคำนึงถึงผลประโยชน์ของประชาชนหรือผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง	4.10 (0.70)	มาก
2. หลักความคุ้มค่า	**4.07 (0.53)**	**มาก**
2.1 องค์กรมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์ สูงสุดต่อส่วนรวม	4.21 (0.65)	มากที่สุด
2.2 องค์กรมีการรณรงค์ให้ใช้สาธารณูปโภคอย่างประหยัดและคุ้มค่า	4.12 (0.68)	มาก

ตารางที่ 4 ระดับของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกเป็นรายข้อ (N=343) (ต่อ)

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	$\bar{X}$ (SD)	ระดับ
2. หลักความคุ้มค่า (ต่อ)	**4.07 (0.53)**	**มาก**
2.3 องค์กรมีการดำเนินงานที่ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ประหยัด และคุ้มค่า	4.05 (0.71)	มาก
2.4 องค์กรมีการจัดอาคาร สถานที่ เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ให้มีความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน	3.97 (0.71)	มาก
2.5 บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน	4.01 (0.66)	มาก
2.6 บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว	4.01 (0.66)	มาก
3. หลักนิติธรรม	**4.06 (0.55)**	**มาก**
3.1 องค์กรมีการใช้อำนาจตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ด้วยความเป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติ	4.15 (0.68)	มาก
3.2 บุคลากรปฏิบัติตามกฎ ระเบียบข้อบังคับขององค์กรอย่างเคร่งครัด	4.11 (0.66)	มาก
3.3 องค์กรมีการปฏิรูปกฎ ระเบียบข้อบังคับ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	4.10 (0.69)	มาก
3.4 บุคลากรสามารถนำกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.04 (0.67)	มาก
3.5 องค์กรมีการสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่เน้นการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร	3.98 (0.69)	มาก
3.6 องค์กรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของทางราชการอย่างเคร่งครัด	3.96 (0.68)	มาก

ตารางที่ 4 ระดับของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกเป็นรายข้อ (N=343) (ต่อ)

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	$\bar{X}$ (SD)	ระดับ
4. หลักความโปร่งใส	**4.04 (0.55)**	**มาก**
4.1 ผู้บริหารมีการประชุม ชี้แจงให้คณะกรรมการ บุคลากรในองค์กรเข้าใจเป้าหมาย ทิศทางการดำเนินงานอย่างโปร่งใส	4.20 (0.71)	มาก
4.2 ผู้บริหาร กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรตามความรู้ ความสามารถอย่างชัดเจน	4.08 (0.66)	มาก
4.3 การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเป็นไปอย่างเปิดเผย และพร้อมที่จะได้รับการตรวจสอบตลอดเวลา	4.04 (0.71)	มาก
4.4 องค์กรมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์และทันสมัยต่อสาธารณชน	3.96 (0.65)	มาก
4.5 ประชาชนหรือผู้รับบริการสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และถูกต้อง	3.93 (0.66)	มาก
5. หลักคุณธรรม	**4.07 (0.56)**	**มาก**
5.1 องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองในด้านคุณธรรมอย่างสม่ำเสมอ	4.17 (0.68)	มาก
5.2 องค์กรมีการบริหารงานที่ได้รับการยอมรับจากประชาชนหรือผู้รับบริการ	4.11 (0.65)	มาก
5.3 ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยรูปแบบที่เป็นธรรมและเหมาสม	3.99 (0.70)	มาก
5.4 บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมบนพื้นฐานของศีลธรรมและจริยธรรม	4.06 (0.70)	มาก
5.5 บุคลากรให้บริการแก่ประชาชนหรือผู้มารับบริการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยยึดหลักความถูกต้องและเหมาะสม	4.04 (0.66)	มาก

ตารางที่ 4 ระดับของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกเป็นรายข้อ (N=343) (ต่อ)

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	$\bar{X}$ (SD)	ระดับ
6. หลักความมีส่วนร่วม	**4.04 (0.59)**	**มาก**
6.1 ผู้บริหารมีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากร	4.17 (0.68)	มาก
6.2 ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะจากบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร	4.06 (0.69)	มาก
6.3 องค์กรเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือผู้รับบริการ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	3.98 (0.70)	มาก
6.4 องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีมและสร้างเครือข่ายในการทำงาน	4.02 (0.71)	มาก
6.5 องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรนำเสนอนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้	3.97 (0.70)	มาก
เฉลี่ยรวม	**4.08 (0.55)**	**มาก**

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าไปในการวิเคราะห์ขั้นตอนที่ 1 คือ ค่านิยมร่วมขององค์กร โดยมีผลทางบวกต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 55.1 (R^2= 0.551) โดยเมื่อคะแนนค่านิยมร่วมขององค์กรเพิ่มขึ้น 1 คะแนน คะแนนการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลจะเพิ่มขึ้น 2.199 คะแนน (B = 2.199) ตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าไปในการวิเคราะห์ขั้นตอนที่ 2 คือ รูปแบบการบริหารขององค์กร โดยมีผลทางบวกต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 60.9 (R^2Change = 0.058, R^2= 0.609) โดยเมื่อคะแนนรูปแบบการบริหารขององค์กรเพิ่มขึ้น 1 คะแนน คะแนนการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลจะเพิ่มขึ้น 1.215 คะแนน (B = 1.215) ตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าไปในการ

วิเคราะห์ขั้นตอนที่ 3 คือ ระบบขององค์กร โดยมีผลทางบวกต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 62.5 (R^2Change = 0.016, R^2= 0.625) โดยเมื่อคะแนนระบบขององค์กรเพิ่มขึ้น 1 คะแนน คะแนนการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลจะเพิ่มขึ้น 0.910 คะแนน (B = 0.910) ตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าไปในการวิเคราะห์ขั้นตอนที่ 4 คือ โครงสร้างขององค์กร โดยมีผลทางบวกต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 63.1 (R^2Change = 0.006, R^2= 0.631) โดยเมื่อคะแนนโครงสร้างขององค์กรขององค์กรเพิ่มขึ้น 1 คะแนน คะแนนการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลจะเพิ่มขึ้น 0.767 คะแนน (B = 0.767) ตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าไปในการวิเคราะห์ขั้นตอนที่ 5 คือ ตำแหน่งนักวิชาการ/เจ้าพนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล สูงกว่า ตำแหน่งพนักงาน/เจ้าหน้าที่อื่น ๆ ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 63.5 (R^2Change = 0.005, R^2= 0.635) โดยเมื่อกลุ่มตัวอย่างคือ ตำแหน่งนักวิชาการ/เจ้าพนักงาน คะแนนการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลจะมากขึ้น 3.441 คะแนน (B = 3.441) รายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล (N=343)

ตัวแปรพยากรณ์	R^2	R^2 Change	Beta	b	s.e. of b	t	p-value
1. ค่านิยมร่วมขององค์กร	0.551	-	0.388	2.199	0.298	7.389	<0.001
2. รูปแบบการบริหารขององค์กร	0.609	0.058	0.212	1.215	0.308	3.946	<0.001
3. ระบบขององค์กร	0.625	0.016	0.164	0.910	0.269	3.379	0.001
4. โครงสร้างขององค์กร	0.631	0.006	0.136	0.767	0.307	2.498	0.013
5. ตำแหน่งนักวิชาการ/เจ้าพนักงาน	0.635	0.005	0.068	3.441	1.675	2.054	0.041

Constant (a) = 32.941, R^2= 0.635, Adjusted R^2 = 0.630, F = 117.471, p<0.001

โดยสามารถเขียนสมการในการพยากรณ์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล = 32.941+ 2.199 (ค่านิยมร่วมขององค์กร) + 1.215 (รูปแบบการบริหารขององค์กร) + 0.910 (ระบบขององค์กร) + 0.767 (โครงสร้างขององค์กร) + 3.441 (ตำแหน่งนักวิชาการ/เจ้าพนักงาน)

ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ได้ร้อยละ 63.50 ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ไม่มีผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

ระดับของปัจจัยด้านการบริหารองค์กรจากผลการวิจัย การบริหารองค์กรตามกรอบแนวคิดของแมคคินซีย์ (McKinsey 7's Framework) ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างขององค์กร รูปแบบการบริหารขององค์กร บุคลากรขององค์กร ระบบขององค์กร ทักษะขององค์กร และค่านิยมร่วมขององค์กร โดยภาพรวมและทุกด้าน อยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์อุดรธานี มีความเห็นว่า การบริหารองค์กรเป็นกระบวนการบริหารจัดการที่ดี เพราะทุกด้าน มีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร เริ่มตั้งแต่การกำหนดกลยุทธ์องค์กร การพิจารณาโครงสร้างองค์กร เป้าหมายขององค์กร ระบบการดำเนินงานทักษะที่ใช้ในการทำงาน บุคลากร รูปแบบพฤติกรรมของบุคลากรและเป้าหมายที่ต้องการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของหน่วยงาน ซึ่งตรงตามหลักการทั้ง 7 ประการที่ครอบคลุมและเกิดประโยชน์ต่อการนำไปปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กร เช่นเดียวกับการศึกษาของปิยธิดา คูหิรัญญรัตน์ และคณะ[19] ที่ทำการศึกษาเรื่องการบริหารจัดการภายในกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น ตามแนวคิดของแมคคิน

ชีย์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับของการบริหารจัดการภายในกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นโดยภาพรวมและจำแนกตามพื้นที่การศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นั่นหมายถึงว่า การบริหารจัดการภายในกองทุนสุขภาพระดับท้องถิ่นที่ดีนั้นจะต้องมีการดำเนินการให้ครบในทุกองค์ประกอบคือ องค์ประกอบด้านกลยุทธ์ องค์ประกอบด้านโครงสร้าง องค์ประกอบด้านรูปแบบ องค์ประกอบด้านระบบ องค์ประกอบด้านบุคคล องค์ประกอบด้านทักษะ และองค์ประกอบด้านค่านิยมร่วม[19]

ระดับของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล จากผลการวิจัย การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักคุณธรรม และหลักความมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์อุดรธานี มีความเห็นว่า เพราะโรงพยาบาลศูนย์อุดรธานี มีความสามารถในการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลได้ครบถ้วนทุกด้าน โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด กล่าวได้ว่า บุคลากรมีการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ยอมรับผลที่เกิดขึ้น และคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนหรือผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง ซึ่งทำให้ประชาชนหรือผู้รับบริการในพื้นที่ที่รับผิดชอบมองเห็นผลลัพธ์การพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม ผลงานการบริหารมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีผลงานเป็นตัวชี้วัดที่ดี ย่อมส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและประชาชนหรือผู้รับบริการ เกิดความพึงพอใจต่อการให้บริการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทักษิณา บุญขันธ์[20] ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะส่วนบุคคลและสุนทรียทักษะผู้นำที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า หลักคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ส่วนรองลงมาคือ หลักความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ หลักความโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนรองลงมาคือ หลักการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก[20] เช่นเดียวกับ ขนิษฐา ศรีปิ่นแก้ว[21] ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป ค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยหลักความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งอธิบายได้ว่า เนื่องจากปัจจุบันรัฐบาลมีนโยบายในการพัฒนาและกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารจัดการระบบบริการสุขภาพ โดยมีเป้าหมายให้โรงพยาบาลทุกแห่งในประเทศเป็นโรงพยาบาลคุณภาพคู่คุณธรรม สร้างธรรมาภิบาลในการบริหาร ทั้งนี้ได้มีแนวทางดำเนินการพัฒนาหน่วยงานบริการให้เป็น “โรงพยาบาลคุณธรรม”[21]

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนที่เข้าสู่สมการถดถอยมีความสามารถในการอธิบายความผันแปรในเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า มีตัวแปรจำนวน 5 ตัวแปร ที่มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ภาพรวมของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ค่านิยมร่วมขององค์กร รูปแบบการบริหารขององค์กร ระบบขององค์กร โครงสร้างขององค์กร และตำแหน่งนักวิชาการ/เจ้าพนักงาน ทั้งนี้ การที่องค์กรใด ๆ จะบรรลุเป้าหมายจะต้องมีค่านิยมร่วมกันขององค์กร ที่เป็นอัตลักษณ์สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจน รูปแบบการบริหารองค์กรก็เป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง เนื่องจากผู้บริหารต้องเป็นผู้กำหนดโครงสร้างการบริหารและการปฏิบัติงานแบบบุคลากรมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการและมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กร ระบบขององค์กรต้องกำหนดระบบการทำงานและมีการควบคุมตรวจสอบ ทบทวนการดำเนินงานทุก ๆ ไตรมาส รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาสนับสนุนการดำเนินงานให้มีความถูกต้อง ทันเวลา โครงสร้างขององค์กร มีการกำหนดขอบเขตของงานที่ชัดเจน ตามความเชี่ยวชาญของบุคลากร มีความคล่องตัว และประการสุดท้าย ตำแหน่งนักวิชาการ/เจ้าพนักงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เมื่อเทียบกับ

ตำแหน่งพนักงาน/เจ้าหน้าที่อื่น ๆ นั่นหมายถึง ตำแหน่งนักวิชาการ/เจ้าพนักงาน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลสูงกว่าบุคลากรตำแหน่งพนักงาน/เจ้าหน้าที่อื่น ๆ กล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า ยิ่งมีความพร้อมด้านปัจจัยค่านิยมร่วมขององค์กร ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารขององค์กร ปัจจัยด้านระบบขององค์กร ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งนักวิชาการ/เจ้าพนักงาน จะยิ่งมีส่วนผลักดันให้มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับสุคนธ์ทิพย์ โพธิ์หล้า[22] ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของสหกรณ์ออมทรัพย์ในจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรอิสระที่เข้าสู่สมการทำนาย มี 3 ตัวแปร คือ ปัจจัยด้านกลยุทธ์ ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหาร และปัจจัยด้านค่านิยมร่วม[22]

สรุป

ระดับของปัจจัยด้านการบริหารองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.97, SD 0.56) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.08, SD 0.55) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า มีตัวแปรจำนวน 5 ตัวแปร ที่มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ภาพรวมของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลร้อยละ 63.50 ได้แก่ ค่านิยมร่วมขององค์กร รูปแบบการบริหารขององค์กร ระบบขององค์กร โครงสร้างขององค์กร และตำแหน่งนักวิชาการ/เจ้าพนักงาน ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารโรงพยาบาลศูนย์อุดรธานี ควรพิจารณากระบวนการบริหารองค์กร ที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ในแต่ละด้าน ได้แก่ ค่านิยมร่วมขององค์กร รูปแบบการบริหารขององค์กร ระบบขององค์กร โครงสร้างขององค์กร และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งนักวิชาการ/เจ้าพนักงาน เพื่อจัดทำแผนงาน/โครงการขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรคุณธรรมอย่างเป็นรูปธรรม และนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรคุณธรรมของโรงพยาบาลศูนย์อุดรธานีให้มีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จและยั่งยืนผู้รับบริการหรือประชาชนทั่วไปได้รับประโยชน์จากการบริการที่มีคุณภาพ บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ตอบสนองต่อเป้าหมายของกระทรวงสาธารณสุข และสามารถเป็นตัวอย่างให้แก่หน่วยงานระดับเดียวกัน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรนำผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปพัฒนาต่อเนื่องด้วยการจัดทำวิจัยเชิงคุณภาพ เรื่อง การดำเนินงานองค์กรคุณธรรม เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรคุณธรรมของโรงพยาบาลศูนย์อุดรธานีให้มีประสิทธิภาพ โดยจัดสนทนากลุ่ม (Focus groups) โดยผู้บริหาร/ผู้เชี่ยวชาญ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

1. แก้วกัลยาสิกขาลัย สถาบันพระบรมราชชนก. แนวทางการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขเพื่อพัฒนาหน่วยงานเป็นโรงพยาบาลคุณธรรม [อินเทอร์เน็ต]. 2558 [เข้าถึงเมื่อ 4 ก.พ. 2560]. เข้าถึงได้จาก: http://203.155.220.217/healthsite/web_health/download/2105201515235124_news.pdf.

2. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) [อินเทอร์เน็ต]. 2559 [เข้าถึงเมื่อ 2 ก.พ. 2560]. เข้าถึงได้จาก: https://goo.gl/Gxk0Sh.

3. ปธาน สุวรรณมงคล.การบริหารงานภาครัฐกับการสร้างธรรมาภิบาล [อินเทอร์เน็ต]. 2558 [เข้าถึงเมื่อ 3 มี.ค. 2560]. เข้าถึงได้จาก: https://goo.gl/exSBdw.

4. สามารถ อภิสนธ์. การพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ช่วงชั้นที่ 1 และ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 [วิทยานิพนธ์]. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยพระนครศรีอยุธยา; 2553.

5. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.). คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Rating) [อินเทอร์เน็ต]. 2552 [เข้าถึงเมื่อ 2 ก.พ. 2560]. เข้าถึงได้จาก: http://www.huaykapi.go.th/images/info/book7.PDF.

6. สำนักตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขและสำนักตรวจและประเมินผล.แผนการตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 [อินเทอร์เน็ต]. 2558 [เข้าถึงเมื่อ 2 ก.พ. 2560]. เข้าถึงได้จาก: http://dmsic.moph.go.th/index/detail/4546.

7. พลกฤติ พัตรปาล. การศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของข้าราชการประจำองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุตรดิตถ์ [วิทยานิพนธ์]. อุตรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์; 2549.

8. Helmut Brand. Good governance for the public's health. European Journal of Public Health 2007; 17(6): 541.

9. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 [อินเทอร์เน็ต]. 2542 [เข้าถึงเมื่อ 23 ก.พ. 2560]. เข้าถึงได้จาก: https://goo.gl/CqtgJa.

10. อังคณา ศรีนิลทิน. การพัฒนาตัวบ่งชี้โรงพยาบาลคุณธรรมสังกัดกองทัพบก. ว.บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ มจร วิทยาเขตแพร่ 2563; 6(1): 14–30.

11. กัมพล ราชวงษ์. การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรอสังหาริมทรัพย์โดยใช้หลักธรรมาภิบาล กรณีศึกษาบริษัทแสนสิริจำกัด (มหาชน). ว.มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง 2558; 4(1): 16–34.

12. ชลัช วงษ์วิฑิต. การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี. ว.บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา 2559; 2(2): 65–73.

13. วรชัย สิงหฤกษ์. ปัจจัยที่มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการของชุมนุมสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย จำกัด. ว.การจัดการสมัยใหม่ 2559; 14(1): 67–75.

14. พิมพ์ลออ ช่วยประดิษฐ์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำหลักคุณธรรมและความโปร่งใสมาใช้ในการปฏิบัติงานพัสดุ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร. ว.นาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช 2559; 8(2): 75–85.

15. ภาวิณี ศรีสวัสดิ์. การนำหลักธรรมาภิบาลสู่การปฏิบัติในการบริหารงานพัสดุของโรงพยาบาลอุดรธานีท้องถิ่น. ใน การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 7; มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ขอนแก่น: 2559.

16. สำนักสารนิเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. โรงพยาบาลคุณธรรม [อินเทอร์เน็ต]. 2558 [เข้าถึงเมื่อ 3 ส.ค. 2561]. เข้าถึงได้จาก: http://pr.moph.go.th/iprg/include/admin_hotnew/show_hotnew.php?idHot_new=72511

17. Yamane, Taro. Statistics: An Introductory Analysis. 2 nd ed. New York: Harper and Row; 1967.

18. เพ็ญแข ศิริวรรณ และคณะ. สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัลพับลิเคชั่น; 2551.

19. ปิยธิดา คูหิรัญญรัตน์, นิพิฐพนธ์ สีอุปลัด, บังอรศรี จินดาวงค์, อรุณี ต้นกันยา, ไพรินทร์ เนธิบุตร. การบริหารจัดการภายในกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นตามแนวคิด 7S McKinsey. ว.นานาชาติมหาวิทยาลัยขอนแก่นสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 2563; 10(1): 38-58.

20. ทักษิณา บุญขันธ์. คุณลักษณะส่วนบุคคลและสุนทรียทักษะผู้นำที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี. ว.วิจัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับบัณฑิตศึกษา) 2562; 19(3): 142-153.

21. ขนิษฐา ศรีปิ่นแก้ว. การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2562.

22. สุคนธ์ทิพย์ โพธิ์หล้า. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของสหกรณ์ออมทรัพย์ในจังหวัดขอนแก่น. ว.ราชพฤกษ์ 2558; 16(2): 97-108.

รับต้นฉบับ: 4 ธันวาคม 2563, ได้รับบทความปรับปรุง: 2 เมษายน 2564, รับลงตีพิมพ์: 7 เมษายน 2564