



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ๐-๗๗๒๗-๒๗๘๔

ที่ สฎ ๐๐๓๓.๐๐๑ / ๑๘

วันที่ ๒ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง อนุญาตนำข้อมูลเผยแพร่บนเว็บไซต์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตามที่กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ดำเนินการพิจารณาเผยแพร่ผลงานวิชาการประเภทงานวิจัยบนเว็บไซต์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยพิจารณาผลงานวิชาการ เรื่องปัจจัยการบริหารและระบบการบริหารที่มีผลต่อองค์การสมรรถนะสูงตามความรับรู้ของบุคลากรโรงพยาบาลท่าโรงช้าง จังหวัดสุราษฎร์ธานี (English) Administrative factors and management systems that affect high performance organizations according to the perception of Tha Rong Chang Hospital personnel Surat Thani Province. โดยนายชูเกียรติ เขียวแดง ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ โรงพยาบาลท่าโรงช้าง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ในการนี้ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีความประสงค์นำผลงานที่ผ่านการพิจารณาเผยแพร่บนเว็บไซต์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี ดังรายละเอียดแนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(นายวิสุทธิ สุขศรี)

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

อนุมัติ

ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....

(นายจิรชาติ เรืองวัชรินทร์)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี

แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัด
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ชื่อหน่วยงาน : กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี

วัน/เดือน/ปี : ๑๑ มกราคม ๒๕๖๗

หัวข้อ : การเผยแพร่ผลงานวิชาการบนเว็บไซต์ (Research)

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) :

เอกสารจำนวน ๑๓ หน้า

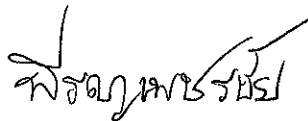
เรื่อง ปัจจัยการบริหารและระบบการบริหารที่มีผลต่อองค์การสมรรถนะสูงตามความรับรู้ของบุคลากร
โรงพยาบาลท่าโรงช้าง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

(English) Administrative factors and management systems that affect high performance
organizations according to the perception of Tha Rong Chang Hospital personnel Surat Thani Province.

Link ภายนอก: (ถ้ามี): ๕๒๑๑๐๑๒๕๖๗

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

ผู้อนุมัติรับรอง



(นางสาวพีรญา เพชรชัย)

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

วันที่ ๙ เดือนมกราคม ๒๕๖๗

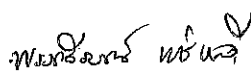


(นายศรุตยา สุทธิรักษ์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

วันที่ ๑๑ เดือนมกราคม ๒๕๖๗

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่



(นางสาวพรรณิภรณ์ แซ่หลี่)

นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ

วันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๗

ปัจจัยการบริหารและระบบการบริหารที่มีผลต่อองค์การสมรรถนะสูงตามความรับรู้ของบุคลากร
โรงพยาบาลท่าโรงช้าง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

Administrative factors and management systems that affect high performance organizations
according to the perception of Tha Rong Chang Hospital personnel Surat Thani Province

ชูเกียรติ เขียวแดง

โรงพยาบาลท่าโรงช้าง

Chukiet KhewDang

Tha Rong Chang Hospital

บทคัดย่อ

ที่มา: การพัฒนาองค์การมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลของการบริหารจัดการองค์กร

วัตถุประสงค์: เพื่อศึกษาการรับรู้ปัจจัยการบริหาร ปัจจัยระบบการบริหารและปัจจัยการพัฒนาองค์การของบุคลากร และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร ระบบการบริหาร และองค์การสมรรถนะสูง ตามการรับรู้ของบุคลากร โรงพยาบาลท่าโรงช้าง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ระเบียบวิธีการวิจัย: เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลท่าโรงช้าง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 114 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร ระบบการบริหารและการพัฒนาองค์การโดยใช้สถิติสัมพันธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation)

ผลการวิจัย 1)ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ของบุคลากรต่อปัจจัยด้านการบริหารปัจจัยด้านระบบการบริหาร และปัจจัยด้านการพัฒนาองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 1.1)ด้านปัจจัยการบริหาร พบว่าผลการรับรู้หน่วยงานมีนโยบายการทำงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมระดับมาก รองลงมาทราบว่าหน่วยงานมีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานในระดับมาก และรับรู้หน่วยงานมีนโยบายประกาศวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนการรับรู้ที่น้อยที่สุดคือ หน่วยงานมีการจัดสรรบุคคลอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 1.2) ด้านปัจจัยระบบการบริการ พบว่าการรับรู้ว่างานที่ทำมีโอกาสเกิดความเสียหายอยู่เสมออยู่ในระดับมาก รองลงมาทราบว่าหน่วยงานมีคณะกรรมการความเสี่ยงขององค์กรอยู่ในระดับมาก และรับรู้เมื่อมีความเสี่ยงในการทำงานบุคลากรต้องแจ้งคณะกรรมการความเสี่ยงทุกครั้งอยู่ในระดับมาก ส่วนการรับรู้ที่น้อยที่สุดคือ หน่วยงานมีการทบทวนยุทธศาสตร์อยู่เสมออยู่ในระดับมาก และงานทุกงานในหน่วยงานต้องช่วยกันคิด วางแผน ตัดสินใจร่วมกันอยู่ในระดับมาก 1.3) ปัจจัยการพัฒนาองค์การพบว่าการรับรู้พยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมออยู่ในระดับมาก

รองลงมารับรู้การได้รับมอบหมายงานที่ทำท่ายและน่าสนใจอยู่เสมออยู่ในระดับมาก และรับรู้ว่าหน่วยงานของท่าน เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่วนการรับรู้ที่น้อยที่สุดหน่วยงานมีการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ อยู่เสมออยู่ในระดับมาก

2) ความสัมพันธ์ปัจจัยการบริหาร ระบบการบริหารและการพัฒนาองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง 2.1) ปัจจัยการบริหารกับการปัจจัยระบบการบริหาร มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง 2.2) ปัจจัยการบริหารกับการปัจจัยการพัฒนาองค์กร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง 2.3) ปัจจัยระบบการบริหารกับการปัจจัยการพัฒนาองค์กรมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก

สรุปผล การวิจัยครั้งนี้พบว่าบุคลากรโรงพยาบาลท่าโรงช้าง สุราษฎร์ธานี มีการรับรู้ถึงการบริหาร ระบบการบริหาร และการพัฒนาองค์กรอยู่ในระดับมาก มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาโรงพยาบาลสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร ระบบการบริหาร และองค์กรสมรรถนะสูงอยู่ในระดับสูง

คำสำคัญ การบริหาร ระบบการบริหาร องค์กรนวัตกรรม องค์กรสมรรถนะสูง องค์กรแห่งการเรียนรู้

Abstract

Background: Organizational development plays an important role in driving the organization to success, and achieve the objectives goals of the organization with efficiency and effectiveness of organizational management

Objective: To study the perception of administrative factors Administrative system factors and organizational development factors of personnel and the relationship between administrative factors Management system and high performance organizations According to the perception of Tha Rong Chang Hospital personnel Surat Thani Province

Methods: This is a survey research. The sample group is personnel working at Tha Rong Chang Hospital. Surat Thani Province, 114 people used questionnaires to collect data and analyzed the data using descriptive statistics, frequency, percentage, mean and standard deviation. Find the relationship between administrative factors. Pearson Correlation System of Organizational Management and Development (Pearson Correlation)

Results: 1) Level of opinions regarding personnel perceptions of administrative factors, administrative system factors and overall organizational development factors are at a high level 1.1) Administrative factors It was found that the results of perception of the agency have a high level of environment-friendly work policy Next, they perceived that the agency had an environment that was conducive to their work at a high level. and perceived that the agency has a policy to announce organizational culture at a high level The least perception is that the agency has sufficient personnel allocated to perform its work at a moderate level 1.2) Service system factors It was found that the perception that the work is always risky is at a high level. Secondly they perceived that the agency has an organizational risk committee at a high level and recognize that when there is a risk in their work personnel must notify the risk committee every time at a high level The least awareness is that the agency regularly reviews strategies at a high level And every job in the agency must work together to think, plan, and decide together at a high level 1.3) Organizational development factors found that awareness of always trying to find ways to improve the work that is being done is at a high level. Secondly they perceived receiving assignments that were always challenging and interesting at a high level. and recognize that your organization is a learning organization As for the least

awareness, the agency has developed new innovations It is always at a high level 2) Relationship of administrative factors
The management system and overall organizational development are at a high level 2.1) Administrative factors and
management system factors There is a high level of correlation 2.2) Administrative factors and organizational development
factors. The relationship is at a relatively high level 2.3) The relationship between management system factors and
organizational development factors is at a very high level.

Conclusion: This research found that personnel at Tha Rong Chang Hospital, Surat Thani, were aware of management.
The management system and organizational development are at a high level. and is committed to developing the hospital into
a high-performance organization

Keywords: administration, management system, innovative organization, high performance organization, learning
organization

บทนำ

การพัฒนาองค์กรมีความสำคัญในการขับเคลื่อนให้ประสบความสำเร็จในสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลของการบริหารจัดการองค์กร โดยโรงพยาบาลท่าโรงช้าง จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นโรงพยาบาลชุมชนแม่ข่ายระดับทุติยภูมิหรือระดับ M2 (Middle-level Referral Hospital) สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีบทบาทหน้าที่หลักให้บริการด้านสุขภาพ ต้องการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงเพื่อกำหนดนโยบาย การบริหาร และทิศทางการพัฒนาองค์กร มีเป้าหมายในการปฏิบัติตามแผนการบริหารตามนโยบายขององค์กร รวมทั้งการปฏิบัติงานตามแผนงานและบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร⁽¹⁾ เพื่อให้บริการด้านสุขภาพที่ดีที่สุด

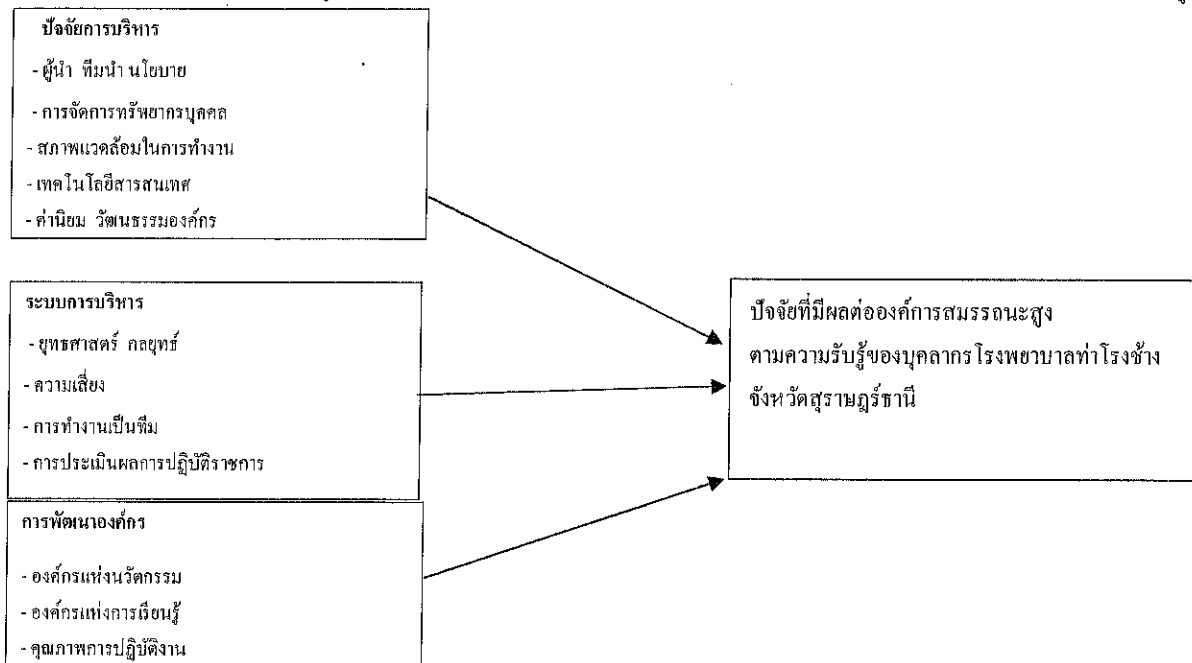
วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการรับรู้ปัจจัยการบริหาร ปัจจัยระบบการบริหารและปัจจัยการพัฒนาองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลท่าโรงช้าง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์การพัฒนาองค์กรระหว่างปัจจัยการบริหาร ระบบการบริหาร และองค์กรสมรรถนะสูง ตามการรับรู้ของบุคลากร โรงพยาบาลท่าโรงช้าง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประโยชน์

สามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของโรงพยาบาลท่าโรงช้าง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ให้บุคลากรมีการรับรู้ด้านการกำหนดนโยบาย การบริหาร และทิศทางการพัฒนาองค์กร มีเป้าหมายในการปฏิบัติตามแผนการบริหารตามนโยบายขององค์กร และบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

สมมติฐานการวิจัย การรับรู้และความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร ระบบบริหาร การพัฒนาองค์กร มีผลต่อองค์กรสมรรถนะสูง



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด ปัจจัยการบริหารและระบบการบริหารที่มีผลต่อองค์กรสมรรถนะสูง

คำนิยามศัพท์

การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ระบบการบริหาร หมายถึง หน้าที่กำหนดนโยบายที่สำคัญและการกำหนดแผนไปสู่การปฏิบัติ (Implementation) การบริหารรัฐกิจ (Public administration) เน้นการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบายเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

องค์กรสมรรถนะสูง หมายถึง การเป็นองค์กรที่เก่ง มีแผนรองรับกับสถานะต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่สามารถกระทบต่อการทำงานจากรอบด้านทุกมุมมอง ทำให้สามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเวลา และคุณภาพของผลงานดีเยี่ยม เป็นที่ยอมรับ

องค์กรนวัตกรรม หมายถึง การสร้าง การเปลี่ยนแปลง โครงสร้างธุรกิจ การปฏิบัติการ ตัวแบบ และอาจรวมถึง กระบวนการ การตลาดและรูปแบบธุรกิจ เป็นนวัตกรรมที่เน้นการเพิ่มขีดความสามารถในการ จัดการและบริหารองค์กรซึ่งจะต้องใช้ความรู้ความสามารถในด้านการบริหารจัดการมาปรับปรุง ภายในองค์กร⁽²⁾

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่สามารถเรียนรู้และสร้างความรู้เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการ ไปสู่เป้าหมายขององค์กร⁽¹⁾

คุณภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพเป็น ไปตามข้อกำหนดที่ต้องการ โดยสินค้าหรือบริการนั้นสร้างความพอใจให้กับลูกค้า

ความรู้ หมายถึง การรับทราบข้อมูลข่าวสาร สภาพแวดล้อม และแนวทางการปฏิบัติงานในองค์กร

รูปแบบการวิจัย

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อศึกษาขององค์กรสมรรถนะสูง ตามความรู้ของบุคลากร และศึกษาความสัมพันธ์การพัฒนางค์กรระหว่างปัจจัยการบริหาร ระบบการบริหาร และองค์กรสมรรถนะสูง ตามความรู้ของบุคลากร โรงพยาบาลท่าโรงช้าง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากร โรงพยาบาลท่าโรงช้าง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จากประเภทการจ้างประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราวและจ้างเหมาบริการที่ปฏิบัติงานมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 1 ปี ทั้งหมดจำนวน 380 คน

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างบุคลากร โรงพยาบาลท่าโรงช้าง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 114 คน จากประเภทการจ้าง ได้แก่ ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ จำนวน 52 คน พนักงานราชการ จำนวน 1 คน พนักงานกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 21 คน และลูกจ้างชั่วคราวหรือจ้างเหมาบริการ จำนวน 40 คน โดยมีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling)

เกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง (Inclusion criteria)

- 1) บุคลากร โรงพยาบาลท่าโรงช้าง จังหวัดสุราษฎร์ธานีปฏิบัติงานมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 1 ปี
- 2) บุคลากร โรงพยาบาลท่าโรงช้าง จังหวัดสุราษฎร์ธานียินดีเข้าร่วมวิจัย

เกณฑ์การคัดออกจากการศึกษา (Exclusion criteria)

- 1) บุคลากรโรงพยาบาลท่าโรงช้าง จังหวัดสุราษฎร์ธานีปฏิบัติงานไม่ครบ 1 ปี
- 2) บุคลากรโรงพยาบาลท่าโรงช้าง จังหวัดสุราษฎร์ธานีไม่ยินดีเข้าร่วมวิจัย

เครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม ปัจจัยการบริหารและระบบการบริหารที่มีผลต่อองค์การสมรรถนะสูงตามความรู้ของบุคลากร โรงพยาบาลท่าโรงช้าง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่การศึกษาข้อมูล เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร และประเภทข้าราชการ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นการรับรู้การบริหารและระบบบริหารที่มีผลต่อองค์การสมรรถนะสูง จำนวน 40 ข้อ แบ่งเป็นปัจจัยการบริหาร จำนวน 13 ข้อ ปัจจัยระบบการบริหาร จำนวน 15 ข้อ และการพัฒนาองค์กร จำนวน 12 ข้อ

ลักษณะคำถามเป็นแบบประเมินค่า (rating Scale) 5 ระดับ คือ

1	หมายถึง	ระดับการรับรู้ที่น้อยที่สุด
2	หมายถึง	ระดับการรับรู้ที่น้อย
3	หมายถึง	ระดับการรับรู้ปานกลาง
4	หมายถึง	ระดับการรับรู้มาก
5	หมายถึง	ระดับการรับรู้มากที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ตรวจสอบในประเด็นความตรงเชิงเนื้อหา ความคิดเห็นการรับรู้การบริหารและระบบบริหารที่มีผลต่อองค์การสมรรถนะสูง และปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะ

2. ตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากร จำนวน 30 ราย จากบุคลากรโรงพยาบาลใกล้เคียงตามประเภทการจ้าง ได้แก่ ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวหรือจ้างเหมาบริการ ทดสอบความเที่ยงวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Method) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) เท่ากับ 0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง วันที่ 22 พฤศจิกายน 2566 โดยการทำหนังสือขออนุญาตผู้อำนวยการโรงพยาบาล แจกแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างตามหน่วยงานต่างๆ อธิบายการทำแบบสอบถามรายละเอียด 2-3 นาที และให้เวลาทำแบบสอบถามโดยจะมาเก็บในภายหลังในระยะเวลาหนึ่งอาทิตย์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร และประเภทข้าราชการ วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency)

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการรับรู้ปัจจัยการบริหาร ปัจจัยระบบการบริหารและปัจจัยการพัฒนาองค์กร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. หาค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

กลุ่มตัวอย่างเพศหญิง ร้อยละ 70.18 เพศชาย ร้อยละ 29.82 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 41.23 อายุ 31-40 ปี ร้อยละ 34.21 และอายุระหว่าง 20-30 ปี ร้อยละ 18.42 และช่วงอายุ 51 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 6.14 สถานภาพสมรส ร้อยละ 51.76 สถานภาพโสด ร้อยละ 40.35 สถานภาพหย่าร้างหรือแยกกันอยู่ ร้อยละ 6.14 และสถานภาพหม้าย ร้อยละ 1.75 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 57.89 ระดับมัธยมปลาย หรือ ปวช. ร้อยละ 17.54 การศึกษาระดับปริญญาโท หรือ สูงกว่า ร้อยละ 13.16 การศึกษาระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. ร้อยละ 11.41 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 26.31 ระหว่าง 6-10 ปี ร้อยละ 20.18 มากกว่า 20 ปี ร้อยละ 19.30 ระหว่าง 16-20 ปี ร้อยละ 18.42 ระหว่าง 11-15 ปี ร้อยละ 15.79 ประเภทข้าราชการ ร้อยละ 43.86 ลูกจ้างชั่วคราวหรือจ้างเหมาบริการ ร้อยละ 35.08 พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ร้อยละ 18.42 ลูกจ้างประจำ ร้อยละ 1.76 พนักงานราชการ ร้อยละ 0.88

2. ด้านความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการรับรู้ปัจจัยการบริหาร ปัจจัยระบบการบริหารและปัจจัยการพัฒนาองค์กรของบุคคลกร

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ของบุคลากรต่อปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านระบบการบริหาร และปัจจัยด้านการพัฒนาองค์กรส่งผลให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงการรับรู้ปัจจัยการบริหาร ปัจจัยระบบการบริหารและปัจจัยการพัฒนาองค์กรของบุคคลกร

ปัจจัยองค์กรสมรรถนะสูง	\bar{X} (Mean)	S.D.	ระดับ
1. ปัจจัยการบริหาร	3.89	0.86	มาก
2. ปัจจัยระบบการบริหาร	3.98	0.79	มาก
3. ปัจจัยการพัฒนาองค์กร	3.83	0.84	มาก
รวม	3.90	0.83	มาก

2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ด้านปัจจัยการบริหาร

ผลการศึกษาคำความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ของบุคลากรต่อปัจจัยส่งผลให้เป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงด้านปัจจัยการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าผลการรับรู้หน่วยงานมีนโยบายการทำงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับมาก รองลงมารับรู้หน่วยงานมีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และรับรู้หน่วยงานมีนโยบายประกาศวิสัยทัศน์องค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนการรับรู้ที่น้อยที่สุดคือ หน่วยงานมีการจัดสรรบุคคลอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงความสำคัญของการรับรู้ด้านปัจจัยการบริหาร

ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ของบุคลากร	\bar{X} (Mean)	S.D.	ระดับ
1.หน่วยงานท่านมีผู้นำและทีมงานที่เข้มแข็ง	4.02	0.79	มาก
2.หน่วยงานท่านมีการประกาศนโยบายการทำงานที่ชัดเจน	4.07	0.75	มาก
3.หน่วยงานท่านมีการจัดสรรบุคคลอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.33	0.87	ปานกลาง
4.หน่วยงานท่านจัดสรรบุคลากรตรงตามสายงาน	3.75	0.80	มาก
5.หน่วยงานท่านให้ความสำคัญในความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	3.70	0.98	มาก
6.หน่วยงานท่านมีนโยบายการทำงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	4.23	0.77	มาก
7.หน่วยงานท่านมีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.21	0.87	มาก
8.หน่วยงานท่านมีนโยบายนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปฏิบัติงาน	3.99	0.88	มาก
9.หน่วยงานท่านมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย	3.72	0.92	มาก
10.ท่านเข้าใจและสามารถทำงานกับเทคโนโลยีสารสนเทศได้	3.81	0.89	มาก
11.หน่วยงานท่านมีนโยบายประกาศวิสัยทัศน์องค์กร	4.09	0.84	มาก
12.ท่านเข้าใจและนำวิสัยทัศน์องค์กรมาปรับใช้ในงานเสมอ	3.81	0.89	มาก
13.เพื่อนร่วมงานท่านมีความตั้งใจทำงานและมีความสามัคคีกัน	3.82	0.96	มาก
รวม	3.89	0.86	มาก

2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ด้านปัจจัยระบบการบริหาร

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ของบุคลากรต่อบัญชีส่งผลให้เป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง ด้านปัจจัยระบบการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่าการรับรู้ว่างานที่ทำมีโอกาสเกิดความเสี่ยงอยู่เสมออยู่ในระดับมาก รองลงมารับรู้ว่าหน่วยงานมีคณะกรรมการความเสี่ยงขององค์กรอยู่ในระดับมากและรับรู้เมื่อมีความเสี่ยงในการทำงานบุคลากรต้องแจ้งคณะกรรมการความเสี่ยงทุกครั้งอยู่ในระดับมาก ส่วนการรับรู้ที่น้อยที่สุดคือหน่วยงานท่านมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ชัดเจนและมีความเป็นธรรมอยู่ในระดับมาก แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงระดับความสำคัญของการรับรู้ด้านปัจจัยระบบการบริหาร

ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ของบุคลากร	\bar{X} (Mean)	S.D.	ระดับ
1.หน่วยงานของท่านมีแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ การล่วงหน้า	4.05	0.74	มาก
2.หน่วยงานของท่านมีการทบทวนยุทธศาสตร์อยู่เสมอ	3.87	0.84	มาก
3.ท่านมีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการที่วาง ไว้จนสำเร็จ	4.10	0.77	มาก
4.หน่วยงานท่านมีนโยบายความเสี่ยงขององค์กร	4.03	0.83	มาก
5.หน่วยงานท่านมีคณะกรรมการความเสี่ยงขององค์กร	4.17	0.75	มาก
6.เมื่อมีความเสี่ยงในการทำงานท่านต้องแจ้ง คณะกรรมการความเสี่ยงทุกครั้ง	4.11	0.75	มาก
7.ท่านทราบดีว่างานที่ท่านทำมีโอกาสเกิดความเสี่ยงอยู่เสมอ	4.26	0.69	มาก
8.เพื่อนร่วมงานท่านทราบแนวทางปฏิบัติเมื่อเกิดความเสี่ยง	3.87	0.73	มาก
9.หน่วยงานของท่านออกแบบงานที่ต้องอาศัยความ ชำนาญหลายด้านประกอบกัน	3.93	0.75	มาก
10.หน่วยงานของท่านมีการทำงานเป็นทีมและมีการสลับหน้าที่ กันเป็นระยะ	3.81	0.79	มาก
11.งานทุกงานในหน่วยงานของท่าน ต้องช่วยกันคิด วางแผน ตัดสินใจร่วมกัน	3.87	0.75	มาก
12.หน่วยงานของท่านมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	4.01	0.77	มาก
13.หน่วยงานท่านมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการที่ชัดเจนและมีความเป็นธรรม	3.80	0.94	มาก
14.หน่วยงานของท่านมีการชี้แจงระบบการประเมินผล การปฏิบัติราชการประกอบการประเมิน	3.88	0.90	มาก
15.ท่านมีความพึงพอใจต่อการประเมินผลปฏิบัติ ราชการในรอบปีที่ผ่านมา	3.88	0.89	มาก
รวม	3.98	0.79	มาก

2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ด้านปัจจัยการพัฒนางองค์กร

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ของบุคลากรต่อปัจจัยส่งผลให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ด้านปัจจัยการพัฒนางองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าการรับรู้พยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมออยู่ในระดับมาก รองลงมาการรับรู้การได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายและน่าสนใจอยู่เสมออยู่ในระดับมาก และรับรู้ว่ามีหน่วยงานของท่านเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่วนการรับรู้ที่น้อยที่สุด หน่วยงานมีการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ อยู่เสมออยู่ในระดับมาก แสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงระดับความสำคัญของการรับรู้ด้านปัจจัยการพัฒนางองค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ของบุคลากร	\bar{X} (Mean)	S.D.	ระดับ
1. หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานแห่งนวัตกรรม	3.66	0.90	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ อยู่เสมอ	3.54	0.94	มาก
3. ผู้บังคับบัญชา 1 ระดับสนับสนุนให้มีการพัฒนานวัตกรรมเสมอ	3.85	0.87	มาก
4. ท่านคิดค้นพัฒนานวัตกรรมนำมาใช้ในการทำงานอยู่เสมอ	3.62	0.77	มาก
5. หน่วยงานของท่านเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	3.92	0.84	มาก
6. หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ	3.81	0.85	มาก
7. หน่วยงานของท่านมีการถ่ายทอดองค์ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติ	3.85	0.90	มาก
8. เพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในการทำงานเสมอ	3.80	0.87	มาก
9. งานที่ท่านได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง	3.89	0.82	มาก
10. ท่านพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ	4.11	0.69	มาก
11. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายและน่าสนใจอยู่เสมอ	3.98	0.79	มาก
12. คุณภาพงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.90	0.84	มาก
รวม	3.83	0.84	มาก

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ปัจจัยการบริหาร ระบบการบริหารและการพัฒนางองค์กร

3.1 ความสัมพันธ์ปัจจัยการบริหาร กับ ปัจจัยระบบการบริหารพบว่าปัจจัยการบริหาร กับ ปัจจัยระบบการบริหาร มีค่าสหสัมพันธ์สัมพัทธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ .838 ระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมากซึ่งค่าไม่เท่ากับ 0 แสดงว่าปัจจัยทั้งสองมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยทางสถิติที่ (sig.) 0.01 แสดงดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยการบริหารกับปัจจัยระบบการบริหาร

ปัจจัยการบริหาร	ปัจจัยระบบการบริหาร	ระดับความสัมพันธ์
Pearson Correlation	.838(**)	สูงมาก
Sig. (2-tailed)	.000	

** มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร กับ ปัจจัยการพัฒนางค์กรพบว่าปัจจัยการบริหาร กับ ปัจจัยการพัฒนางค์กร มีค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.789 ระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งค่าไม่เท่ากับ 0 แสดงว่าปัจจัยทั้งสองมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยทางสถิติที่ (sig.) 0.01 แสดงดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงความสัมพันธ์เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยการบริหาร กับ ปัจจัยการพัฒนางค์กร

ปัจจัยการบริหาร	ปัจจัยการพัฒนางค์กร	ระดับความสัมพันธ์
Pearson Correlation	.789(**)	ค่อนข้างสูง
Sig. (2-tailed)	.000	

** มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระบบการบริหาร กับ ปัจจัยการพัฒนางค์กรพบว่าปัจจัยระบบการบริหาร กับ ปัจจัยการพัฒนางค์กร มีค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.835 ระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งค่าไม่เท่ากับ 0 แสดงว่าปัจจัยทั้งสองมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยทางสถิติที่ (sig.) 0.01 แสดงดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงความสัมพันธ์เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยระบบการบริหาร กับ ปัจจัยการพัฒนางค์กร

ปัจจัยระบบการบริหาร	ปัจจัยการพัฒนางค์กร	ระดับความสัมพันธ์
Pearson Correlation	.835(**)	สูงมาก
Sig. (2-tailed)	.000	

** มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อเป็นการศึกษาปัจจัยการบริหารและระบบการบริหารที่มีผลต่อองค์การสมรรถนะสูงตามความรับรู้ของบุคลากร โรงพยาบาลท่าโรงช้าง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งการพัฒนางค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงได้นั้น จำเป็นต้องมีบุคลากรและเจ้าหน้าที่ที่มีความเป็นทีมงานสูงมาก การรับรู้ยุทธศาสตร์องค์กร การนำองค์กร การปฏิบัติงาน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามเจิมมุ่งขององค์กร มีวัฒนธรรมองค์กรที่น่าเชื่อถือ การมีเครื่องมือเชิงบริหารองค์กร มีสภาพแวดล้อมที่ดี ต่อการปฏิบัติงาน ที่มีคุณภาพจะส่งผล และเอื้อต่อการพัฒนาโรงพยาบาลท่าโรงช้าง สุราษฎร์ธานี ให้มีความมุ่งมั่นและบรรลุตามวิสัยทัศน์ขององค์กรได้อย่างรวดเร็วการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านการบริหารองค์กรอยู่ในระดับมาก ที่มองว่าองค์กรมีสภาพแวดล้อมที่ดี บุคลากรมีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับการศึกษาของสิรินดา ทวนสุวรรณ⁽⁴⁾ พบว่าการบังคับบัญชา ($\mu=2.00$) และปัจจัยสภาพแวดล้อมของงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ นักพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ส่วนการจัดสรรบุคคลอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มองถึงการบริหารบุคคลยังเป็นปัญหาสำคัญของกระทรวงสาธารณสุข สอดคล้องกับการศึกษาของชาญณรงค์ วงศ์วิชัย⁽⁵⁾ พบว่าหลายวิชาชีพยังคง

มีความขาดแคลนอยู่ แม้ว่าในหลายวิชาชีพจะมีการเพิ่มกำลังการผลิต แต่ความต้องการบุคลากรที่เพิ่มมากขึ้นก็ทำให้ในอนาคตการขาดแคลนบุคลากรทางด้านสาธารณสุขในเกือบทุกวิชาชีพจะยังเป็นปัญหาที่ท้าทายระบบบริการสุขภาพของประเทศไทยอยู่

ปัจจัยด้านระบบการบริหารองค์กรบุคลากรมองว่าการรับรู้เรื่องเครื่องมือในการบริหารด้านความเสี่ยังมีส่วนสำคัญเพราะงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานด้านการรักษาพยาบาลและช่วยชีวิตผู้ป่วย ซึ่งมีโอกาสเกิดความเสี่ยอยู่เสมออยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุมลรัตน์ พงษ์ขวัญ⁽⁶⁾ ผลการศึกษาพบว่า เจตคติต่อการบริหารความเสี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง (Mean = 4.05, SD = .41) การบริหารความเสี่ยด้านคลินิกของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.49, SD = .28) การรับรู้เรื่องความเสี่ยจึงมีผลกระทบจากบุคลากรมากและให้ความสำคัญเป็นลำดับแรกในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านการพัฒนาองค์กรบุคลากรส่วนใหญ่พยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายที่ท้าทายและน่าสนใจอยู่เสมอ แสดงให้เห็นถึงการรับรู้ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่เสมอเพื่อมุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูงสอดคล้องกับการศึกษาของ ปาณิสรา ส่งวัฒนายุทธ⁽⁷⁾ ที่ศึกษาเรื่องการพัฒนาองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรในวิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยสรุปได้ว่าการรับรู้เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับดี (Mean = 6.93, S.D. = 1.71) ด้านที่มีการรับรู้ดีที่สุด คือด้านทุนองค์กรอยู่ในระดับดี (Mean = 7.11, S.D. = 1.58)

ปัจจัยการบริหาร ระบบการบริหารและการพัฒนาองค์กร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ และอยู่ในระดับสูง นั้นหมายถึงการที่จะเป็นองค์กรสมรรถนะสูงนั้นต้องมีองค์ประกอบหลายด้าน เช่น การกำกับนโยบาย การพัฒนานวัตกรรม การขับเคลื่อนองค์กร รวมถึงค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร สิ่งทีบุคลากรและเจ้าหน้าที่ต้องรับรู้และต้องถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. หน่วยงานสามารถเพิ่มศักยภาพบุคลากรและเจ้าหน้าที่ให้ทำงานอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจนตามแผนยุทธศาสตร์ที่ทีมนำไปประกาศเป็นนโยบาย
2. บุคลากรและเจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญในการบริการที่มีคุณภาพ การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เกิดการพัฒนา นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการให้บริการด้านการส่งเสริม ป้องกัน รักษา และฟื้นฟูภาวะความเจ็บป่วย หรือโรคต่างๆ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ
3. หน่วยงานสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรม ร่วมแสดงความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรและหน่วยงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งถัดไป

การวิจัยครั้งต่อไป เรื่องการพัฒนาศักยภาพและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรซึ่งมีบทบาทในการปฏิบัติงาน สามารถให้การรักษาผู้ป่วยโรคที่ซับซ้อนขึ้น หากบุคลากรมีคุณภาพก็จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นเป้าหมายสำคัญของโรงพยาบาลท่าโรงช้าง โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรให้มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ซื่อสัตย์สุจริต ยึดถือประโยชน์ของหน่วยงาน มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว การพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่างๆต้องอาศัยบุคลากรที่มีสมรรถนะและประสบการณ์สูงในการจัดการ แต่มีข้อจำกัดจากขนาดที่ปรึกษาหรือผู้สอนงานในการทำงานเฉพาะด้านและเป็นมิติใหม่ ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรที่ผ่านมาในหลายมิติยังขาดการประเมินผลหลังการพัฒนาทั้งด้านสมรรถนะของบุคลากร หลักสูตรที่ตรงตามความจำเป็นในการพัฒนารวมถึงแนวทางหรือวิธีการที่เหมาะสมต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อทราบปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร และเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพ และมีมาตรฐานการพัฒนาบุคลากร

จริยธรรมการวิจัย ได้รับการรับรองจริยธรรมวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการพิจารณาศึกษาวิจัยในมนุษย์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี เลขที่ STPHO 2023-285 วันที่ 20 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ.2566

เอกสารอ้างอิง

- 1.โรงพยาบาลท่าโรงช้าง ยุทธศาสตร์โรงพยาบาลท่าโรงช้าง ปี 2563,[เข้าถึงเมื่อ1ตุลาคม 2566] เข้าถึงได้จาก <https://www.trch.go.th/>.
2. การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพฯ ,[เข้าถึงเมื่อ1ตุลาคม 2566] เข้าถึงได้จาก http://etheses.aru.ac.th/PDF/1256211943_09.PDF.
3. กระบวนการการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน,[เข้าถึงเมื่อ1ตุลาคม2566] เข้าถึงได้จาก <http://www.research.rmutt.ac.th/wp-content/uploads/2012/12/Administration-process- affecting-to- efficiency-of-private-schools-of Pathumthani-educational-service-area-2.pdf>.
4. สิริินดา ทวนสุวรรณ. สภาพแวดล้อมของงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.(2549).
5. ชาณูณรงค์ วงศ์วิชัย. คำถึงคนสุขภาพในฐานะแรงงาน : ปัญหาและทางออกของระบบสุขภาพไทย(2562). [เข้าถึงเมื่อ1ตุลาคม2566] เข้าถึงได้จาก <https://www.hfocus.org/content/2016/04/12004>.
- 6.ศุภรัตน์ พงษ์ขวัญ. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม,(2559). Journal of Boromarajonani College of Nursing, Bangkok Vol.33 No.1 January - April 2017,130-132.
- 7.ปานิสร่า ส่วงวัฒนายุทธะ.การพัฒนาองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรในวิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี.วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ (2557) ปีที่ 31 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม- สิงหาคม 2558,121.