

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีไปปฏิบัติ
ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี

Factors Affecting the Success of Implementing the Organizational Governance Policy of
Suratthani Provincial Public Health Office

นายสิงห์นครณ์ ใจชื่น
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี
Singnakon Jaichuen
Suratthani Provincial Public Health Office

บทคัดย่อ

ที่มา : สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้ประกาศนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีใช้เป็นแนวทางให้หน่วยงานในสังกัดดำเนินงานให้เกิดผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์ : เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีไปปฏิบัติ และอิทธิพลของปัจจัยด้านประชากร ด้านความรู้ ด้านทัศนคติ และด้านการปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จโดยรวมในการนำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีไปปฏิบัติของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ระเบียบวิธีวิจัย : การวิจัยเชิงพรรณนา ใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์ แบบถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัย : กลุ่มตัวอย่างจำนวน 130 คน มีค่าเฉลี่ยความสำเร็จโดยรวมในการนำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีไปปฏิบัติ เท่ากับ 3.89 (คะแนนเต็ม 5) มีค่าคะแนนระดับมาก (ร้อยละ 51.54) และระดับมากที่สุด (ร้อยละ 26.15) ตามลำดับ ปัจจัยด้านทัศนคติมีอิทธิพลต่อความสำเร็จอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P value = 0.008) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta coefficient) เท่ากับ 0.630

สรุปผล : การสร้างทัศนคติแก่บุคลากรส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การภาครัฐ ดังนั้นจึงควรจัดทำกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีทัศนคติที่ดีเกิดความตระหนักและความรับผิดชอบในหน้าที่ซึ่งอาจจำเป็นต้องอาศัยหลายวิธีการและความต่อเนื่อง

คำสำคัญ : ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี

Abstract

Background: Office of Permanent Secretary, Ministry of Public Health announced organizational governance policy as a guideline for under department to achieve the concrete results.

Objectives: The purposes were to the factors affecting the success of implementing the organizational governance and were to study the factors of demographic, knowledge, attitude and practice influence on overall success to implementing the organizational governance policy of Suratthani Provincial Public Health Office.

Methods: This descriptive study were collected data by questionnaire and analyzed by using descriptive statistics. Multiple Regression analysis was applied to identify the factors.

Results: Totally, 130 respondents were accidental sampled and completed the questionnaire. This research showed the average score of the success in implementing the organizational governance of Suratthani Provincial Public Health Office were highly effective as 3.89 (out of 5.00). Approximately 80% of respondents had score of the success in high level (51.54 %) and highest level (26.15%), respectively. The attitude of respondents was significantly potential factor (Beta coefficient = 0.630, P value = 0.008).

Conclusion: The creation of attitude affected to the success in implementing the organizational governance policy. Therefore, the appropriate strategy for supporting the attitude of workers related to increase the realization and responsibilities might be necessary by using multi-interventions and continuity.

Keywords: Factors affecting the success, Organizational governance policy, Suratthani Provincial Public Health Office.

บทนำ

นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี (Organizational Governance : OG) เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พุทธศักราช 2546 รวมทั้งให้ สอดคล้องกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการบริหาร ภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จะทำให้ประชาชนเกิดความมั่นใจ ศรัทธาและไว้วางใจในการบริหารงานภาครัฐ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) จึงได้กำหนดให้ส่วนราชการและจังหวัดจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี เพื่อประกาศเจตนารมณ์ขององค์กรว่าจะดำเนินการด้วยการยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี⁽¹⁾ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้จัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี 4 ด้าน คือ (1) ด้านรัฐสังคม และสิ่งแวดล้อม (2) ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (3) ด้านองค์กร และ (4) ด้านผู้ปฏิบัติงาน ได้ประกาศนโยบายเป็นแนวทางให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขจัดทำโครงการ แผนปฏิบัติการรองรับนโยบายและดำเนินการให้เกิดผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรมสามารถติดตามและประเมินผลงานได้อย่างชัดเจน⁽²⁾ และได้กำหนดแนวทางปฏิบัติตามนโยบายหลักด้านต่างๆ เป็นแนวทางปฏิบัติ คำนึงมาร่วมสำหรับองค์กรและบุคลากรทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่กับกฎ ข้อบังคับอื่นๆ อย่างทั่วถึง

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นราชการส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่กำหนดในการบริหารราชการภายใต้การบังคับบัญชาของราชการส่วนกลาง ได้รับนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี 4 ด้าน มาปฏิบัติ โดยศึกษา นโยบายจากคู่มือและแนวทางการดำเนินนโยบาย การจัดทำแผนงาน โครงการ ตามแผนปฏิบัติการรองรับนโยบาย เริ่มที่ด้านองค์กร และจัดทำแผนงานโครงการรองรับในด้านอื่นๆ ให้ครบตามเกณฑ์ที่กำหนด จัดทำเอกสารและส่งประเมินผลการดำเนินงาน ให้สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ปีละ 2 ครั้ง เพื่อประเมินให้คะแนนและรับรางวัลจากสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ดำเนินงานตามนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในปี 2562 เริ่มจัดทำแผนงานโครงการตามหลักเกณฑ์และส่งเอกสารรับการประเมิน ได้รับรางวัลระดับดีมาก และในปี 2563 ได้ดำเนินการต่อเนื่องในประเด็นด้านอื่นๆ ให้สอดคล้องกับเกณฑ์การปฏิบัติงานจะได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์สุขกับประชาชนต่อไป

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้รับผิดชอบงานนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีความสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีไปปฏิบัติของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาการดำเนินงานและปรับปรุงการดำเนินงานนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี จะได้ส่งผลให้หน่วยงานได้ขับเคลื่อนงานสู่ผลสำเร็จต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีไปปฏิบัติของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านประชากร ด้านความรู้ ด้านทัศนคติ และด้านการปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จโดยรวม (ด้านนโยบาย ด้านสมรรถนะ ด้านบุคลากร ด้านการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ และด้านกระบวนการดำเนินงาน) ในการนำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีไปปฏิบัติของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประโยชน์

1. ให้ทราบถึงผลการนำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีไปปฏิบัติของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานีเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ (GAP analysis) ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการพัฒนาที่เหมาะสมรวมไปถึงการเสริมสร้างสมรรถนะองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

ระเบียบวิธีวิจัย

รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive study)

ประชากร คือบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ปฏิบัติงานใน ปี พ.ศ. 2563 จำนวน 188 คน⁽³⁾

กลุ่มตัวอย่าง ใช้ตาราง Krejcie & Morgan⁽⁴⁾ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 127 คน แบ่งกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนบุคลากรของแต่ละกลุ่มงาน ปรับขนาดตัวอย่างให้เป็นจำนวนเต็มได้ 130 คน สุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (accidental sampling)⁽⁵⁾

เครื่องมือ เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มี 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปด้านประชากรประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และบทบาทในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านความรู้ ทัศนคติ และการปฏิบัติ ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี

ส่วนที่ 3 ความสำเร็จในการนำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ด้านนโยบาย ด้านสมรรถนะ ด้านบุคลากร ด้านการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ และด้านกระบวนการดำเนินงาน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การหาความตรงตามเนื้อหา (content validity) ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา ความถูกต้อง การหาความเชื่อมั่น (reliability) ใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach alpha coefficient) มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.78

การเก็บรวบรวมข้อมูล ทำบันทึกขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม และเก็บข้อมูลในช่วงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2563

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไป ด้านประชากร วิเคราะห์ด้วย จำนวน และร้อยละ

2. ปัจจัยด้านความรู้ ด้านทัศนคติ และด้านการปฏิบัติ ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี วิเคราะห์ด้วย จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ด้านความรู้ประเมินระดับคะแนน 5 ระดับ ด้านทัศนคติและด้านการปฏิบัติ กำหนดค่าระดับออกเป็น 5 ช่วง

3. ความสำเร็จในการนำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีไปปฏิบัติ วิเคราะห์ด้วย จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และกำหนดค่าระดับออกเป็น 5 ช่วง

4. วิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากร ด้านความรู้ ด้านทัศนคติ และด้านการปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จโดยรวม (ด้านนโยบาย ด้านสมรรถนะ ด้านบุคลากร ด้านการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ และด้านกระบวนการดำเนินงาน) ในการนำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีไปปฏิบัติของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี ใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์ แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไป

1.1 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 130 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 70.00 มีอายุ 41-50 ปี ร้อยละ 38.46 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 83.08 ประเภทของบุคลากร ข้าราชการ/พนักงานราชการ/พนักงานกระทรวง ร้อยละ 86.15 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี ร้อยละ 61.54 และบทบาทในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 90.77 รายละเอียดแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละด้านประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n=130)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	39	30.00
หญิง	91	70.00
อายุ		
21-30 ปี	21	16.15
31-40 ปี	20	15.39
41-50 ปี	50	38.46
51-60 ปี	39	30.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	4.62
ปริญญาตรี	108	83.08
สูงกว่าปริญญาตรี	16	12.30

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละด้านประชากรของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n=130)	ร้อยละ
ประเภทของบุคลากร		
ข้าราชการ/พนักงานราชการ/พนักงาน กระทรวง	112	86.15
ลูกจ้างประจำ / ชั่วคราว	3	2.31
จ้างเหมาโครงการ และอื่นๆ	15	11.54
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	35	26.92
5-10 ปี	15	11.54
มากกว่า 10 ปี	80	61.54
บทบาทในการปฏิบัติงาน		
ผู้บริหาร/หัวหน้ากลุ่มงาน	12	9.23
ผู้ปฏิบัติงาน	118	90.77

2. ระดับความสำเร็จในการนำนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีไปปฏิบัติ แต่ละด้านมีคะแนนเต็ม 5 เป็นดังนี้

2.1 ด้านนโยบาย มีความสำเร็จในการนำนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีไปปฏิบัติ ระดับมาก (ร้อยละ 48.46) ระดับมากที่สุด (ร้อยละ 33.08) ระดับปานกลาง (ร้อยละ 10.77) และ ระดับน้อย (ร้อยละ 7.69) ตามลำดับ โดยที่ไม่มีระดับน้อยสุด ค่าเฉลี่ยความสำเร็จด้านนโยบาย เท่ากับ 4.00 อยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านสมรรถนะ มีความสำเร็จในการนำนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีไปปฏิบัติ ระดับมาก (ร้อยละ 44.62) ระดับมากที่สุด (ร้อยละ 22.31) ระดับปานกลาง (ร้อยละ 29.23) และ ระดับน้อย (ร้อยละ 3.84) โดยที่ไม่มีระดับน้อยสุด ค่าเฉลี่ยความสำเร็จด้านสมรรถนะ เท่ากับ 3.79 อยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านบุคลากร มีความสำเร็จในการนำนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีไปปฏิบัติ ระดับมาก (ร้อยละ 36.92) ระดับมากที่สุด (ร้อยละ 33.08) ระดับปานกลาง (ร้อยละ 22.31) และระดับน้อย (ร้อยละ 7.69) โดยไม่มีระดับน้อยสุด ค่าเฉลี่ยความสำเร็จด้านบุคลากร เท่ากับ 3.90 อยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ มีความสำเร็จในการนำนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีไปปฏิบัติ ระดับมาก (ร้อยละ 51.54) ระดับมากที่สุด (ร้อยละ 26.15) ระดับปานกลาง (ร้อยละ 18.46) ระดับน้อย (ร้อยละ 3.85) และไม่มีระดับน้อยสุด ค่าเฉลี่ยความสำเร็จด้านการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ เท่ากับ 3.99 อยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านกระบวนการดำเนินงาน มีความสำเร็จในการนำนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีไปปฏิบัติ ระดับมาก (ร้อยละ 50.00) ระดับปานกลาง (ร้อยละ 30.00) ระดับมากที่สุด (ร้อยละ 17.69) ระดับน้อย (ร้อยละ 1.54) และระดับน้อยสุด (ร้อยละ 0.77) ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยความสำเร็จด้านกระบวนการดำเนินงาน เท่ากับ 3.78 อยู่ในระดับมาก

2.6 ความสำเร็จโดยรวมในการนำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีไปปฏิบัติ ในระดับมาก (ร้อยละ 51.54) ระดับมากที่สุด (ร้อยละ 26.15) ระดับปานกลาง (ร้อยละ 14.62) ระดับน้อย (ร้อยละ 7.69) โดยที่ไม่มีระดับน้อยสุด ค่าเฉลี่ยความสำเร็จโดยรวม เท่ากับ 3.89 อยู่ในระดับมาก รายละเอียดแสดงในตารางที่ 2 และ 3 ตารางที่ 2 ระดับความสำเร็จในการนำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีไปปฏิบัติ ด้านนโยบาย ด้านสมรรถนะ ด้านบุคลากร ด้านการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ และด้านกระบวนการดำเนินงาน

ระดับ	จำนวน	ร้อยละ
ด้านนโยบาย		
มากที่สุด	43	33.08
มาก	63	48.46
ปานกลาง	14	10.77
น้อย	10	7.69
น้อยสุด	0	0
Max = 5.00 Min = 2.33 Mean = 4.00 SD = 0.785		
ด้านสมรรถนะ		
มากที่สุด	29	22.31
มาก	58	44.62
ปานกลาง	38	29.23
น้อย	5	3.84
น้อยสุด	0	0
Max = 5.00 Min = 2.00 Mean = 3.79 SD = 0.827		
ด้านบุคลากร		
มากที่สุด	43	33.08
มาก	48	36.92
ปานกลาง	29	22.31
น้อย	10	7.69
น้อยสุด	0	0
Max = 5.00 Min = 2.00 Mean = 3.90 SD = 0.799		

ตารางที่ 2 ระดับความสำเร็จในการนำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีไปปฏิบัติ ด้านนโยบาย ด้านสมรรถนะ ด้านบุคลากร ด้านการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ และด้านกระบวนการดำเนินงาน (ต่อ)

ระดับ	จำนวน	ร้อยละ
ด้านการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ		
มากที่สุด	34	26.15
มาก	67	51.54
ปานกลาง	24	18.46
น้อย	5	3.85
น้อยสุด	0	0
Max = 5.00 Min = 2.00 Mean = 3.99 SD = 0.675		
ด้านกระบวนการดำเนินงาน		
มากที่สุด	23	17.69
มาก	65	50.00
ปานกลาง	39	30.00
น้อย	2	1.54
น้อยสุด	1	0.77
Max = 5.00 Min = 1.00 Mean = 3.78 SD = 0.852		
โดยรวม		
มากที่สุด	34	26.15
มาก	67	51.54
ปานกลาง	19	14.62
น้อย	10	7.69
น้อยสุด	0	0
Max = 5.00 Min = 2.47 Mean = 3.89 SD = 0.662		

ตารางที่ 3 การแปรค่าระดับความสำเร็จโดยรวมในการนำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีไปปฏิบัติ

ประเด็นความสำเร็จ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปรค่า
1. ด้านนโยบาย	4.00	0.785	มาก
2. ด้านสมรรถนะ	3.79	0.827	มาก
3. ด้านบุคลากร	3.90	0.799	มาก
4. ด้านการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ	3.99	0.675	มาก
5. ด้านกระบวนการดำเนินงาน	3.78	0.852	มาก
Max = 5.00 Min = 2.47 Mean = 3.89 SD = 0.662			

3. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีไปปฏิบัติ

3.1 ระดับความรู้ ทักษะ และการปฏิบัติ

3.1.1 ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี อยู่ในระดับดี (ร้อยละ 51.54) ระดับปานกลาง (ร้อยละ 39.92) ระดับดีมาก (ร้อยละ 11.54) และระดับปานกลาง (ร้อยละ 6.81) ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยระดับความรู้ เท่ากับ 6.81 (จากคะแนนเต็ม 10) อยู่ในระดับปานกลาง

3.1.2 ทักษะที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 47.69) ระดับมาก (ร้อยละ 40.77) ระดับปานกลาง (ร้อยละ 11.54) ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยระดับทักษะ เท่ากับ 4.21 (จากคะแนนเต็ม 5) อยู่ในระดับมากที่สุด

3.1.3 การปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 48.46) ระดับมากที่สุด (ร้อยละ 36.92) ระดับปานกลาง (ร้อยละ 14.62) ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติ เท่ากับ 4.06 (จากคะแนนเต็ม 5) อยู่ในระดับมาก รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ระดับความรู้ ทักษะ และการปฏิบัติ ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี

ระดับ	จำนวน	ร้อยละ
ด้านความรู้		
ดีมาก	15	11.54
ดี	67	51.54
ปานกลาง	48	39.92
ต่ำ	0	0
ต่ำมาก	0	0
Max = 10.00 Min = 5.00 Mean = 6.81 SD = 1.241		
ด้านทักษะ		
มากที่สุด	62	47.69
มาก	53	40.77
ปานกลาง	15	11.54
น้อย	0	0
น้อยสุด	0	0
Max = 5.00 Min = 2.70 Mean = 4.21 SD = 0.687		

ตารางที่ 4 ระดับความรู้ ทักษะ และ การปฏิบัติ ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี (ต่อ)

ระดับ	จำนวน	ร้อยละ
ด้านการปฏิบัติ		
มากที่สุด	48	36.92
มาก	63	48.46
ปานกลาง	19	14.62
น้อย	0	0
น้อยสุด	0	0
Max = 5.00 Min = 2.86 Mean = 4.06 SD = 0.485		

3.2 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จโดยรวมในการนำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีไปปฏิบัติ

จากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุของตัวแปร พบว่า ทักษะที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จโดยรวมในการนำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีไปปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P value = 0.008) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (B coefficient) เท่ากับ 0.630 อย่างไรก็ตามปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านการปฏิบัติ และปัจจัยด้านประชากรทั้งหมด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และบทบาทในการปฏิบัติงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จโดยรวมในการนำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีไปปฏิบัติ

ตัวแปรปัจจัย	B	S.E.	Beta.	t	Sig.
เพศ	-.082	.240	-.063	-.342	.737
อายุ	-.096	.150	-.152	-.641	.530
ระดับการศึกษา	.146	.255	.106	.571	.575
ประเภทของบุคลากร	-.233	.321	-.135	-.725	.478
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	.035	.221	.039	.159	.875
บทบาทในการปฏิบัติงาน	-.654	.362	-.316	-1.805	.089
ด้านความรู้	-.041	.102	-.077	-.407	.689
ด้านทักษะ	.630	.210	.653	3.001	.008*
ด้านการปฏิบัติ	.005	.290	.004	.018	.986
ค่าคงที่	2.989	1.548		1.930	.070

Multiple Regression analysis R = 0.762 R² = 0.581 Adj R² = 0.360 S.E. = 0.530 α = 0.05

สรุปและอภิปรายผล

ผลการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าทักษะเชิงบวกส่งผลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีไปปฏิบัติของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับ

ทัศนคติที่ดีอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก ซึ่งมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติทุกด้าน ได้แก่ ด้านนโยบาย ด้านสมรรถนะ ด้านบุคลากร ด้านการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ และด้านกระบวนการ ซึ่งผลการประเมินความสำเร็จอยู่ในระดับสูง สาเหตุที่บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีทัศนคติในเชิงที่ดี เนื่องจากทุกคนได้รับการปฐมนิเทศและอบรมในการเป็นบุคลากรสาธารณสุขที่ดี มีกิจกรรมที่เสริมสร้างทัศนคติในการทำงานและการเสียสละต่อส่วนรวมเป็นประจำ รวมทั้งมีการประเมินการทำงานทั้งในส่วนผลการทำงานและพฤติกรรมอย่างจริงจัง สอดคล้องกับการศึกษาของ วีราภรณ์ บุตรทองดี (2559) ได้ศึกษาทัศนคติต่อการทำงาน องค์กร และความจงรักภักดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี พบว่าทัศนคติในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี⁽⁶⁾ และการศึกษาของ ปรีชา รัตนบุรี (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงานและความรู้สึกรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้าง พบว่าพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้าง มีทัศนคติในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และทัศนคติในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลของการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้าง⁽⁷⁾

อย่างไรก็ตามปัจจัยด้านประชากร คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และบทบาทในการปฏิบัติงาน ไม่มีมีอิทธิพลต่อความสำเร็จโดยรวมในการนำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีไปปฏิบัติ ซึ่ง ปรีชา ทองคำเอี่ยม (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการนำโครงการปลูกป่าประชาร่วมใจไปสู่การปฏิบัติ กรณีศึกษาตำบลท่าสาย อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงราย พบว่าปัจจัยที่มีผลได้แก่ อาชีพ การศึกษา และปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความสำเร็จ คือ เพศ และอายุ ซึ่งมีบางส่วนสอดคล้องและไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยนี้⁽⁸⁾

ปัจจัยด้านความรู้ ไม่มีมีอิทธิพลต่อความสำเร็จโดยรวมในการนำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีไปปฏิบัติ พบว่าบุคลากรมีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี ระดับดี ร้อยละ 51.54 รองลงมา ระดับปานกลาง ร้อยละ 39.92 และระดับดีมาก ร้อยละ 11.54 โดยระดับความรู้ มีค่าเฉลี่ย 6.81 อยู่ในระดับปานกลาง แม้ว่าปัจจัยด้านความรู้ไม่มีมีอิทธิพลต่อความสำเร็จ บุญดี บุญญากิจ (2548) กล่าวว่าปัจจัยที่เอื้อต่อการประสบความสำเร็จ คือการจัดการความรู้ จะต้องได้รับการสนับสนุน ต้องเข้าใจแนวคิดและตระหนักถึงประโยชน์ที่เกิดจากการจัดการความรู้⁽⁹⁾ ซึ่ง ปุณยวิทย์ ท่ากระเบา และประเวศ เพ็ญวุฒิกุล (2560) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของความรู้ ความสามารถทางการบัญชีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเสมียนการเงิน ในระดับมณฑล ทหารบกสังกัดกองทัพอากาศที่ 1 พบว่าความรู้ความสามารถทางการบัญชีมีอิทธิพลทางบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยนี้⁽¹⁰⁾

ปัจจัยด้านการปฏิบัติ ไม่มีมีอิทธิพลต่อความสำเร็จโดยรวมในการนำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีไปปฏิบัติ พบว่าระดับการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี มีระดับมาก ร้อยละ 48.46 รองลงมา ระดับมากที่สุด ร้อยละ 36.92 และระดับปานกลาง ร้อยละ 14.62 โดยระดับการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 4.06 อยู่ในระดับ มาก ซึ่ง วรเดช จันทรร (2551) ได้เสนอตัวแบบด้านการพัฒนาองค์กรว่าการนำนโยบายไป

ปฏิบัติ เป็นเรื่องของกระบวนการที่ทำให้ผู้ปฏิบัติเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดหรือวางกรอบนโยบาย โดยถือว่านโยบายเหล่านั้นมาจากตัวผู้ปฏิบัติเองโดยตรง การทำให้ผู้ปฏิบัติตระหนักในความสำคัญของนโยบาย และเห็นว่าความสำเร็จของนโยบายคือความสำเร็จของผู้ปฏิบัติและผู้เกี่ยวข้องทุกคน⁽¹¹⁾

ปัจจัยด้านทัศนคติ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จโดยรวมในการนำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีไปปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าระดับทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี มีระดับมากที่สุด ร้อยละ 47.69 รองลงมา ระดับมาก ร้อยละ 40.77 และระดับปานกลาง ร้อยละ 11.54 โดยระดับทัศนคติ มีค่าเฉลี่ย 4.21 อยู่ในระดับ มากสุด ซึ่ง ปรีชา รัตนบุรี (อ้างถึงใน ปวีณา วงษ์ชอุ่ม 2557) ได้อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ทัศนคติ และการปฏิบัติไว้ว่า ถ้าต้องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติ หรือการกระทำของมนุษย์ ควรจะต้องมีการสร้างหรือเปลี่ยนทัศนคติในเรื่องนั้นก่อน เมื่อมนุษย์เกิดการยอมรับก็จะสร้างทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้น หลังจากนั้นก็จะปฏิบัติตามสิ่งนั้น⁽¹²⁾

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ปัจจัยด้านทัศนคติ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีไปปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงควรมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีทัศนคติที่ดี เกิดความตระหนักและความรับผิดชอบในหน้าที่ซึ่งอาจจำเป็นต้องอาศัยหลายวิธีการและความต่อเนื่อง

2. ความรู้อาจส่งผลต่อทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี จึงควรให้ความรู้บุคลากรในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี

3. แม้ว่าจะระดับทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี มีค่าเฉลี่ย 4.21 อยู่ในระดับมากที่สุด แต่ยังมีทัศนคติระดับปานกลาง ร้อยละ 11.54 จึงควรส่งเสริมบุคลากรในในบางประเด็นให้เกิดความตระหนักถึงความสำคัญของนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี

4. ควรมีมาตรการหรือสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบ ความรู้ ทัศนคติ และการปฏิบัติ ต่อการนำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีไปปฏิบัติ ระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานต่างกันเพื่อให้ข้อมูลที่จำเพาะในการจัดการความรู้และเสริมสร้างทัศนคติที่ดี ได้อย่างตรงกลุ่มเป้าหมาย

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบผลของการนำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีไปปฏิบัติ กับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอื่นที่มีขนาดใกล้เคียงกัน

จริยธรรมการวิจัย

ได้รับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการพิจารณาการศึกษาวิจัยในมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี เลขที่รหัสโครงการ STPHO2020-014 เมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2563

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณอาจารย์ รศ.ดร.ฐาวัรี ชันสำโรง ดร.ชัชยา นรเดชานันท์ ดร.ไพสิฐ บุญยะกวี และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ให้ความกรุณาแนะนำ แก้ไขที่มีคุณค่า ขอขอบคุณนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด

สุราษฎร์ธานี รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี คณะผู้บริหาร บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

1. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.). คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพรีเมียร์โปรดักส์; 2552. หน้า 5-6.
2. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. คู่มือการนำนโยบายการกำกับองค์กรที่ดีของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขไปปฏิบัติ. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข; 2562. หน้า 16-17.
3. กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี. จำนวนบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี. อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี; 2563.
4. ยุทธพงษ์ กัยวรรณ. พื้นฐานการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น; 2543. หน้า 75-76.
5. นงลักษณ์ วิรัชชัย. พรหมแดนความรู้ด้านการวิจัยและสถิติ. ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา; 2543.
6. วีราภรณ์ บุตรทองดี. การศึกษาทัศนคติต่อการทำงาน องค์กร และความจงรักภักดีของพนักงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ; 2559. หน้า 83
7. ปรีชา รัตนบุรี. ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงานและความรู้สึกรู้สึกเห็นคุณค่า ในตนเองกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้าง; 2556. วารสารเทคโนโลยีภาคใต้, 6(1), 43.
8. ปรีชา ทองคำเอี่ยม. ปัจจัยที่มีผลต่อการนำโครงการการปลูกป่าประชารัฐไปสู่การปฏิบัติ กรณีศึกษา: ตำบลท่าสายและตำบลป่าอ้อคอนชัย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย. ภาคนิพนธ์. คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2549.
9. บุญดี บุญญากิจ. การจัดการความรู้...จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: จิรวัดน์เอ็กซ์เพรส; 2548.
10. ปุณยวิทย์ ท่ากระเบา และประเวศ เพ็ญวุฒิกุล. อิทธิพลของความรู้ความสามารถทางการบัญชีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเสมียนการเงิน ในระดับมณฑลทหารบกสังกัด กองทัพภาคที่ 1. บัญชีมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม; 2560.
11. วรเดช จันทรร. ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด; 2551.
12. ปวีณา วงษ์ช่อม. ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมการดื่มเครื่องดื่ม แอลกอฮอล์ ของนิสิตภาคปศุศิมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารทั่วไป. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา; 2557.