

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน ของโรงพยาบาลชุมชน ในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6

Factors Affecting the Operational Effectiveness of Community Hospital in Regional Service Provider 3-6

ประภัสสร เจริญนาม (Prapassorn Charoenam)¹
พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต (Pongsatean Luengalongkot)²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6 2) เปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชน ตามที่เป็นจริงและที่คาดหวัง 3) ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 4) ศึกษาน้ำหนักของอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวม ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 200 คน ใช้สถิติ Path Analysis ในการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์และน้ำหนักของอิทธิพล ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6 อยู่ในระดับดีมาก
2. ประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6 ที่คาดหวังกับที่เป็นจริงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

¹ นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

² วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากเกณฑ์ดัชนีที่ใช้ทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น มีระดับความสอดคล้องกลมกลืน ผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดทุกดัชนี สรุปได้ว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ขวัญกำลังใจของบุคลากร การมีส่วนร่วมของบุคลากร บรรยากาศองค์กร และเทคโนโลยีสารสนเทศ มีอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลรวม ต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านขวัญกำลังใจของบุคลากร

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ, โรงพยาบาลชุมชน, เขตบริการสุขภาพที่ 3-6

Abstract

The objectives of this study were to 1) study the level of the operational effectiveness of community hospital in regional service provider 3-6, 2) compare the actual and expected operational effectiveness of community hospital, 3) test the consistency of the developed model for causal relationship between factors affecting the operational effectiveness with the empirical data, and 4) explore the direct, indirect and total influences of causal factors affecting the operational effectiveness. There were 200 participants used as a sample group. A path analysis model was administered to test the consistency of the developed model for causal relationship between factors affecting the operational effectiveness with the empirical data and to explore the direct, indirect and total effects on the operational effectiveness. The results of the study were as follows:

1) The operational effectiveness of community hospital in regional service provider 3-6 was at a very good level.

2) There were statistical significant differences in the level of expected and actual operational effectiveness of community hospital at a significant level of 0.01

3) Results of consistent with the empirical data. From the index criteria used to test the consistency of the developed model. A consistent level up to standardized. Conclusions the model for causal relationship was consistent with the empirical data.

4) Administrators' leadership, personnel's morale, personnel's participation, organizational atmosphere, and information technology had a direct and total direct effects on the operational effectiveness at a significant level of .01. It was found that the administrators' leadership had indirect effects on operational effectiveness by their passing personnel's morale.

Keywords: Effectiveness, Community Hospital, Regional Service Provider 3-6

บทนำ

โลกปัจจุบันเป็นโลกยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) มีความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างไม่มีการหยุดยั้ง โลกทั้งใบถูกย่นย่อให้เล็กลง การเปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นตัวแปรที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของสังคมมนุษย์ (ลิขิต ธีรเวคิน, 2556, หน้า 25) การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญคือระบบสุขภาพ โดยเฉพาะโรคติดต่อที่มีอัตราการระบาดโรครุนแรงสามารถข้ามพรมแดนและแพร่กระจายเป็นวงกว้างอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นความท้าทายที่แสดงให้เห็นว่าการตอบสนองของประชาคมโลกต่อการปกป้องสุขภาพเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง (กระทรวงสาธารณสุข, 2559 หน้า 6) ที่หน่วยงานที่รับผิดชอบต้องให้ความสำคัญอย่างเร่งด่วน มิฉะนั้นอาจนำมาซึ่งความเสียหายอันใหญ่หลวงได้ ในขณะเดียวกันยังพบว่าการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของประเทศไทย (กรมอาเซียน, 2556, หน้า 3) ก็ส่งผลกระทบต่อปัญหาด้านสาธารณสุขเช่นกัน ทั้งในด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้า-ออก การเปิดการท่องเที่ยวโดยเสรี อันก่อให้เกิดปัญหาโรคระบาด

จากบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าว ดังนั้นระบบสุขภาพของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ต้องเผชิญกับความท้าทาย จึงต้องหาแนวทางในการตอบสนองต่อปัญหาเหล่านี้ด้วยการดูแลสุขภาพของประชาชนในรูปแบบใหม่โดยใช้ระบบสุขภาพที่เข้มแข็ง (Strong Health System) ตามที่องค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 2007, หน้า 5-6) ระบุไว้ว่า มีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การให้บริการสุขภาพที่ดี 2) กำลังคนด้านสุขภาพที่ปฏิบัติงานได้ดี 3) ระบบสารสนเทศด้านสุขภาพที่ใช้การได้ดี 4) ระบบสุขภาพที่ใช้การได้ดี 5) ระบบการเงินการคลังด้านสุขภาพที่ดี และ 6) ภาวะผู้นำและธรรมาภิบาล โดยระบบสุขภาพที่เข้มแข็ง จะส่งผลให้แนวโน้มการดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นซึ่ง สเตียร์ (Steers, 1977, p. 55) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ การที่สามารถบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้สอดคล้องกับ มัชวาท สุวรรณเรือง (2536, หน้า 24) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เช่นเดียวกับ ฮอย และ มิสเกล (Hoy and Miskel, 2001, p. 373) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง ผลสำเร็จที่บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ และจากนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขที่ให้องค์กรทุกระดับมีการพัฒนาระบบบริการสุขภาพโดยการเริ่มต้นจากโครงการติดตาม จนถึงปัจจุบัน โรงพยาบาลชุมชนดำเนินการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ตามมาตรฐานของสถานพยาบาล Hospital Accreditation (HA) และในปี 2560 มีโรงพยาบาลที่มีสถานะการรับรองคุณภาพตามมาตรฐานของสถานพยาบาล Hospital Accreditation (HA) ณ เดือนธันวาคม จำนวน 921 แห่ง จาก 1,381 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 66.69 (ประกอบด้วยโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข 769 แห่ง โรงพยาบาลรัฐสังกัดอื่น 14 แห่ง โรงพยาบาลเอกชน 138 แห่ง ซึ่งแบ่งเป็นโรงพยาบาลชุมชนร้อยละ 75.91 (ได้รับการรับรองคุณภาพ 564 แห่ง จาก 743 แห่ง) ประกอบกับ กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดให้โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีคุณภาพมาตรฐานผ่านการรับรอง HA ชั้น 3 เป็นตัวชี้วัด โดยกำหนดเป้าหมายให้โรงพยาบาลชุมชนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผ่านการรับรอง HA ชั้น 3 ร้อยละ 80 (สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน), 2560, หน้า 1) ด้วยเหตุดังกล่าว

โรงพยาบาลภาครัฐทุกแห่งจึงมีการปรับตัวในสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กรนั้นคือประสิทธิผลการดำเนินงาน เพราะการตัดสินใจ องค์กรการประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด ขึ้นอยู่กับประสิทธิผลการดำเนินงาน ดังนั้นประสิทธิผลจึงมีความสำคัญต่อองค์กร ในการประเมินผลสำเร็จตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์กรที่คาดหวัง (ธงชัย สันติวงษ์, 2543, หน้า 7) โรงพยาบาลชุมชนต้องดำเนินการให้บรรลุประสิทธิผล โดยจัดระบบบริการสุขภาพที่ได้มาตรฐาน สร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ สร้างความสุขแก่ผู้ให้บริการ แต่ถ้าโรงพยาบาลชุมชนไม่สามารถจัดบริการให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดได้ จะส่งผลให้ผู้รับบริการไม่พึงพอใจ ขาดความเชื่อมั่นและศรัทธาในโรงพยาบาลชุมชน สอดคล้องกับหลักการจัดการภาครัฐที่มีความพยายามในการแก้ไขปัญหาของระบบราชการในแบบดั้งเดิม ไปเป็นการจัดการภาครัฐแนวใหม่ โดยเน้นการปรับปรุงในด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และการให้บริการประชาชน และในขณะเดียวกัน การจัดการภาครัฐแนวใหม่ยังได้ให้ความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ (Result) โดยคำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณะของประชาชนเป็นเป้าหมายสูงสุด และนอกจากการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลให้เกิดประสิทธิผลแล้ว ยังมีปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนหลายปัจจัย อาทิเช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เทคโนโลยีสารสนเทศ บรรยากาศองค์กร การมีส่วนร่วมของบุคลากร ขวัญกำลังใจของบุคลากร วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะสภาพแวดล้อม ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาว่า ปัจจัยใดมีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชน และผู้วิจัยยังสนใจที่จะศึกษาประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนในพื้นที่เขตบริการสุขภาพที่ 3,4,5,6 เนื่องจากมีการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลตามมาตรฐาน HA และได้รับการรับรองคุณภาพสถานพยาบาลจากสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพมากกว่าร้อยละ 70 (สรพ., 2560) และเป็นพื้นที่จังหวัดที่อยู่ในกลุ่มภาคกลางและภาคตะวันออก ซึ่งมีบริบทของโรงพยาบาลชุมชนใกล้เคียงกัน มีการพัฒนาระบบบริการสุขภาพตามแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan) โดยการจัดบริการร่วมในเขตบริการสุขภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนมาใช้บริการได้ง่ายขึ้น จัดบริการดี มีคุณภาพมากขึ้น (นายแพทย์วิริยะ เพ็งจันทร์, 2556, หน้า 3)

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3,4,5,6 ว่าอยู่ในระดับใด ประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3,4,5,6 ตามที่คาดหวังและที่เป็นจริงแตกต่างกันหรือไม่ รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6 ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ อีกทั้งยังศึกษานำหนักอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6 ว่าเป็นอย่างไร โดยทำการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน ใน 200 โรงพยาบาล โดยข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยจะนำมาวางแผนเพื่อพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เกิดความยั่งยืนในโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่งในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6 ตามที่เป็นจริงและที่คาดหวัง
3. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6 ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์
4. เพื่อศึกษานำหนักของอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6

สมมติฐานการวิจัย

1. ประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6 ที่คาดหวังกับที่เป็นจริงแตกต่างกัน

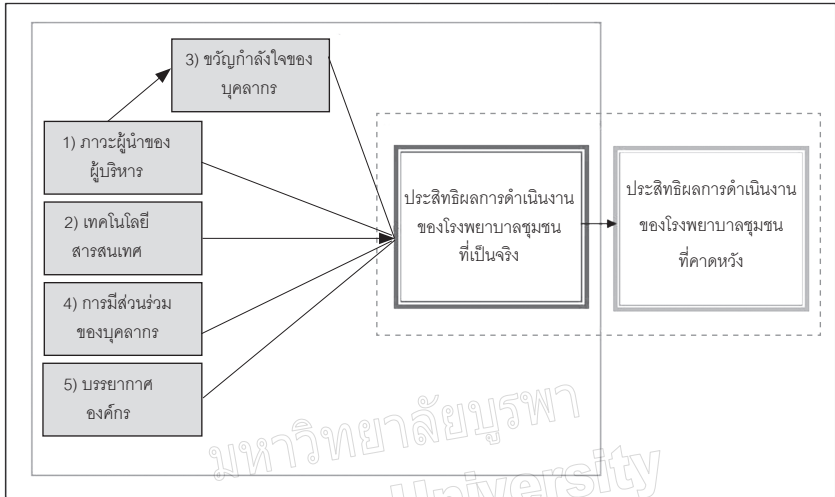
2. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6 ที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่นำมาศึกษามีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้สรุป แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กร โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสังเคราะห์ และคัดสรรปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรสูงสุด กำหนดเป็นตัวแปรต้น ได้ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) เทคโนโลยีสารสนเทศ 3) การมีส่วนร่วมของบุคลากร 4) บรรยากาศองค์กร และตัวแปรต้นกลาง ได้แก่ ขวัญกำลังใจของบุคลากร

ส่วนแนวคิดเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพขององค์กรตามมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพฉบับเฉลิมพระเกียรติของสิริราชสมบัติครบ 60 ปี (สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล, 2558) เป็นประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลไว้ 7 ด้าน โดยกำหนดเป็นตัวแปรตาม ดังนี้ 1) ผลด้านการดูแลผู้ป่วย 2) ผลด้านการมุ่งเน้นผู้รับผลงาน 3) ผลด้านการเงิน 4) ผลด้านทรัพยากรบุคคล 5) ผลด้านระบบงาน 6) ผลด้านการนำองค์กร และ 7) ผลด้านการสร้างเสริมสุขภาพ นำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6 ดังภาพ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6

วิธีการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลและผู้ประสานงานคุณภาพโรงพยาบาลของโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6 จำนวน 200 โรงพยาบาล ๆ ละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 400 คน

ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 20 เท่าต่อ 1 ตัวแปรสังเกตได้ โดยยึดหลักเกณฑ์ของ แฮร์, แบล็ค, บابين และแอนเดอร์สัน (Hair, Black, Babin, and Anderson, 2010, p. 102) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 6 ตัวแปร จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 120 แต่เพื่อความน่าเชื่อถือของข้อมูลและให้ข้อมูลมีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวเป็น 200 คน โดยจำแนกประชากรของแต่ละหน่วยเป็นรายโรงพยาบาล แล้วนำมาคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละระดับชั้นแบบเป็นสัดส่วน โดยคำนึงถึงความน่าจะเป็น (Probability Proportional to Size Sampling)

โดยการคำนวณจากสูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรแต่ละโรงพยาบาล}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}} = \frac{200 \times 2}{400} = 1$$

จึงได้กลุ่มตัวอย่าง โรงพยาบาลละ 1 คน หลังจากนั้นจึงทำการสุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) โดยวิธีจับสลาก จำนวน 200 โรงพยาบาล ได้กลุ่มตัวอย่าง 200 คน ตามที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ (เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2543, หน้า 9)

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ใช้สถิติ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ และ ร้อยละ
2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของปัจจัย และวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชน ตามที่เป็นจริงและตามที่คาดหวัง ใช้สถิติ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. เปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนในเขต บริการสุขภาพที่ 3-6 ตามที่คาดหวังและที่เป็นจริง ใช้ Paired Samples t-test
4. ตรวจสอบความสอดคล้องของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ วิเคราะห์น้ำหนักอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6 ด้วยการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคณิตศาสตร์

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชน ในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6 อยู่ในระดับดีมาก
2. ผลการเปรียบเทียบ ประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชน ในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6 ที่คาดหวังกับที่เป็นจริงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการตรวจสอบโมเดลปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6 ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า $X^2=10.957$, $df=6$, $p\text{-value}=0.0897$, $CFI=0.985$, $TLI=0.977$, $RMSEA=0.064$, $SRMR=0.077$ และ $X^2/df = 1.826$

ซึ่งอธิบายได้ดังนี้ คือ

X^2 มากกว่า .05 แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้อง

X^2/df น้อยกว่า 2.00 ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ มีค่าน้อยกว่า 2

RMSEA น้อยกว่า .07 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

SRMR น้อยกว่า .08 แสดงว่าโมเดลที่ได้มีความสอดคล้องกันดี

TLI มากกว่า .95 แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้อง

CFI มากกว่า .95 คือ โมเดลทฤษฎีการวัดที่สร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. ผลการศึกษานำหนักของอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6

ตารางที่ 1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง และขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6

ตัวแปรตาม	อันดับ	ขวัญกำลังใจของบุคลากร (F3)			ประสิทธิผลการดำเนินงาน (F6)		
		DE	IE	TE	DE	IE	TE
						F3	
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (F1)	1	0.608**		0.608**	0.094**	0.057**	0.151**
เทคโนโลยีสารสนเทศ (F2)	5				0.066**		0.066**
ขวัญกำลังใจของบุคลากร (F3)	2				0.093**		0.093**
การมีส่วนร่วมของบุคลากร (F4)	3				0.084**		0.084**
บรรยากาศองค์กร (F5)	4				0.075**		0.075**

ค่าดัชนีความสอดคล้อง $X^2=10.957$, $df=6$, $p\text{-value}=0.0897$, $CFI=0.985$, $TLI=0.977$, $RMSEA=0.064$, $SRMR=0.077$ และ $X^2/df=1.826$

หมายเหตุ. * หมายถึง $p<0.05$, ** หมายถึง $p<0.01$ DE = Direct Effect (อิทธิพลทางตรง),
IE = Indirect Effect (อิทธิพลทางอ้อม), TE = Total Effect (อิทธิพลรวม)

CFI (Comparative Fit Index) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน

TLI (Tucker-Lewis Index) ค่าแสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูล

RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณ
ค่าพารามิเตอร์

SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
ในการประมาณค่าพารามิเตอร์

จากตารางที่ 1 พบว่า

อิทธิพลทางตรง ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน
ของโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6 ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
เทคโนโลยีสารสนเทศ ขวัญกำลังใจของบุคลากร การมีส่วนร่วมของบุคลากร
บรรยากาศองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน ที่ระดับ
นัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลของ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
เท่ากับ 0.094 เทคโนโลยีสารสนเทศ เท่ากับ 0.066 ขวัญกำลังใจของบุคลากร
เท่ากับ 0.093 การมีส่วนร่วมของบุคลากร เท่ากับ 0.084 บรรยากาศองค์กร เท่ากับ

0.075 นอกจากนี้ยังพบอีกว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงต่อขวัญกำลังใจของบุคลากร เท่ากับ 0.608

อิทธิพลทางอ้อม ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6 ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน โดยส่งผ่านขวัญกำลังใจของบุคลากร

อิทธิพลรวม ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6 ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เทคโนโลยีสารสนเทศ ขวัญกำลังใจของบุคลากร การมีส่วนร่วมของบุคลากร บรรยากาศองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลของภาวะผู้นำของผู้บริหาร เท่ากับ 0.151 เทคโนโลยีสารสนเทศ เท่ากับ 0.066 ขวัญกำลังใจของบุคลากร เท่ากับ 0.093 การมีส่วนร่วมของบุคลากร เท่ากับ 0.084 บรรยากาศองค์กร เท่ากับ 0.075 นอกจากนี้ยังพบอีกว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลรวมต่อขวัญกำลังใจของบุคลากร เท่ากับ 0.608

อภิปรายผลการวิจัย

1) อภิปรายระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6 ตามที่เป็นจริง อยู่ในระดับดีมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรภา โพรธิ์พุ่ม (2557, หน้า 116) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน), อธิพัฒน์ เดชขุนทด (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของการจัดการในองค์กรมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล บางปะอิน, ประนมวัน เกษสัญชัย (2555, หน้า 24) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนเขต 12 กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งจากผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า ระดับประสิทธิผลขององค์กรอยู่ในระดับดีมาก ในความคิดเห็นของผู้วิจัย ประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6 อยู่ในระดับดีมากนั้น เนื่องมาจาก

โรงพยาบาลชุมชนที่ศึกษา ส่วนใหญ่ ได้รับการรับรองตามมาตรฐาน Hospital Accreditation (HA) และได้รับการต่ออายุการรับรองครั้งที่ 1, 2 และ 3 มากที่สุด (ร้อยละ 79) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ HA (Hospital Accreditation) คือ การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของโรงพยาบาล โดยมีเป้าหมาย เพื่อให้เกิดคุณภาพ ความปลอดภัยและผลลัพธ์สุขภาพที่ดี และการได้รับการรับรองตามมาตรฐาน HA นั้นแสดงถึงว่า โรงพยาบาลมีกระบวนการทำงานที่เป็นมาตรฐาน มีเป้าหมายชัดเจน มีหลักประกันว่าจะไม่มีความเสี่ยงเกิดขึ้นกับผู้ป่วย มีผลลัพธ์การดำเนินงานที่ดี หรือ มีแนวโน้มที่ดีขึ้น ทั้ง 7 ด้าน สอดคล้องกับพันธกิจและขอบเขตของโรงพยาบาล มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม (สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน), 2558, หน้า 170) จึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชน ต้องมีผลลัพธ์ที่บรรลุเป้าหมายมีกระบวนการปฏิบัติที่ถูกต้อง ปรับปรุงระบบให้ สอดคล้องกับบริบทของโรงพยาบาล จึงส่งผลให้มีผลการดำเนินงานของโรงพยาบาล อยู่ในระดับดีมากนั่นเอง

2) อภิปรายผลการเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงพยาบาล ชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6 ตามที่คาดหวังกับที่เป็นจริงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุกัญญา เพิ่มบุญ (2553, หน้า 102) ที่ศึกษาเรื่องความคาดหวังและความเป็นจริงในการปฏิบัติงาน กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศรีสะเกษ พบว่า ความคาดหวังในการปฏิบัติงานแตกต่างกับความเป็นจริงการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ศศลักษณ์ สุขจิตต์ (2554, หน้า 33) ศึกษาความเป็นจริงและความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อการจัดการความรู้ใน โรงพยาบาลพระปกเกล้า พบว่าสภาพความเป็นจริงและความคาดหวังของบุคลากร ที่มีต่อการจัดการความรู้ในโรงพยาบาลพระปกเกล้าแตกต่างกัน, สุภัทรา มิ่งปรีชา (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ แผนกผู้ป่วยนอกต่อคุณภาพบริการของโรงพยาบาลแพร์ พบว่าความคาดหวัง และความพึงพอใจของผู้ใช้บริการแผนกผู้ป่วยนอกต่อคุณภาพบริการของ โรงพยาบาลแพร์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความคาดหวังและที่เป็นจริงต่อ

การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม อำเภอ นายายอาม จังหวัดจันทบุรี พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงาน ตามยุทธศาสตร์ ระหว่างที่ความคาดหวังและที่เป็นจริงแตกต่างกัน ผู้วิจัย มีความเห็นว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการ สุขภาพที่ 3-6 ที่คาดหวังกับที่เป็นจริงแตกต่างกัน ทั้งในภาพรวม และรายด้าน โดยประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6 ตามที่คาดหวัง อยู่ในระดับดีมากที่สุด แต่ประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาล ชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6 ตามที่เป็นจริง อยู่ในระดับดีมาก เนื่องจาก บุคลากรทางด้านสุขภาพ มีความคาดหวังที่จะส่งมอบบริการที่ดี มีคุณภาพ มีความปลอดภัย สร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ สร้างความศรัทธา ความเชื่อมั่น ให้กับองค์กร ต้องการให้องค์การบริหารบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ส่งผลให้องค์กร มีประสิทธิผลในระดับที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ สอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวัง ที่กล่าวว่า ความคาดหวังคือการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงอนาคตที่ดี เป็นความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของ บุคคลที่คาดการณ์ล่วงหน้าต่อบางสิ่งบางอย่างว่าควรจะเป็นหรือควรเกิดขึ้น ซึ่งความคาดหวัง ขึ้นอยู่กับลักษณะความแตกต่างของแต่ละบุคคล และ สภาพแวดล้อมซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญ ที่จะทำให้ความคาดหวังนั้น เป็นจริงขึ้นมาได้ และยังสอดคล้องกับการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ ที่มุ่งเน้น ประสิทธิภาพหรือผลสัมฤทธิ์ (Effectiveness) และมุ่งเน้นคุณภาพ (Quality) หรือความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Customer Satisfaction) แต่ในสภาพที่เป็นจริง การที่จะเกิดผลลัพธ์ตามความคาดหวัง ขึ้นอยู่กับปัจจัยและองค์ประกอบที่สำคัญ หลาย ๆ ด้าน ตามบริบทของแต่ละโรงพยาบาล ในการศึกษาเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้ สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชน ที่ส่งผลสูงสุดจำนวน 5 ด้าน คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เทคโนโลยีสารสนเทศ ขวัญกำลังใจของบุคลากร การมีส่วนร่วมของบุคลากร และบรรยากาศองค์กร และยังพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร เทคโนโลยีสารสนเทศ ขวัญกำลังใจ ของบุคลากร การมีส่วนร่วมของบุคลากร และบรรยากาศองค์กร มีอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชน และไม่ว่า จะเป็นอิทธิพลทางตรงหรืออิทธิพลรวม ภาวะผู้นำของผู้บริหารก็มีอิทธิพลสูงสุด

ต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน อีกทั้งยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการดำเนินงานโดยส่งผ่านขวัญกำลังใจของบุคลากร ดังนั้นองค์การจึงต้องพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนตามความเป็นจริงที่อยู่ในระดับดีมาก ให้เป็นระดับดีมากที่สุดตามที่คาดหวัง โดยสนับสนุนส่งเสริม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนทั้ง 5 ปัจจัย โดยเฉพาะภาวะผู้นำผู้บริหารที่องค์การจะต้องพัฒนาศักยภาพให้อยู่ในระดับดีมากที่สุด ซึ่งจะส่งผลต่อขวัญกำลังใจของบุคลากรในการทำงานในระดับดีมากที่สุดด้วยเช่นกัน

3) อภิปรายรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6 ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติ ได้แก่ $\chi^2=10.957$, $df=6$, $p\text{-value}=0.0897$, $CFI=0.985$, $TLI=0.977$, $RMSEA=0.064$, $SRMR=0.077$ และ $\chi^2/df=1.826$ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สักรินทร์ ไกรษร (2557, หน้า 6) ศึกษาเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุขององค์ประกอบการบริหารเชิงบูรณาการที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์, สมนึก การีเวท (2558, บทคัดย่อ) ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์, ทิพย์วัลย์ ศรีพรหม (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน พบว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า สาเหตุที่รูปแบบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6 มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจาก ประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การทั้ง 7 ด้าน มีความเหมาะสมกับบริบทสภาพแวดล้อมขององค์การ และตามมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ ฉบับเฉลิมพระเกียรติฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี (สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล, 2551) และนอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้คัดสรรปัจจัยที่ส่งผลสูงสุดต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การไว้ 5 ปัจจัย ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำของ

ผู้บริหาร 2) เทคโนโลยีสารสนเทศ 3)ขวัญกำลังใจของบุคลากร 4) การมีส่วนร่วมของบุคลากร 5) บรรยากาศองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชน ในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6 รวมถึงมีกระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท็จจริงจากทุกโรงพยาบาล จำนวน 200 แห่ง ที่ค่อนข้างสมบูรณ์ จนกระทั่งมีการวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อย่างเป็นกระบวนการ ส่งผลให้รูปแบบของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชน ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4) อภิปรายนำหนักของอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุ ต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6

4.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6

4.1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6 โดยค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลทางตรงของภาวะผู้นำ $\beta=0.094$ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วรางคณา กาญจนพาที (2556,บทคัดย่อ) ที่ศึกษาภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร พบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รณกร สุวรรณกลาง (2557, หน้า 195-207) ที่ศึกษาการพัฒนาโมเดลที่มีประสิทธิผลจากองค์กรที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวิน ทองแพง (2549, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา สอดคล้องกับ ดาฟท์ (Daft, 1997, p. 494) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และ ยูคิล (Yukil, 1994, p. 132) กล่าวว่า ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลที่มากด้วยพลังอำนาจ มีพลังขับเคลื่อนเพื่อชัยชนะ

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่มีอิทธิพลต่อบุคลากรและองค์กร เป็นผู้กระตุ้นให้เกิดกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ทำให้บุคลากรเต็มใจที่จะปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ ที่ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่จะสร้างความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสามารถปรับรูปแบบการบริหารให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี จึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญและมีอิทธิพลอย่างยิ่ง ที่สามารถเปลี่ยนแปลงองค์การให้บรรลุเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงได้

4.1.2 เทคโนโลยีสารสนเทศ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6 โดยค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลทางตรงของเทคโนโลยีสารสนเทศ $\beta=0.066$ สอดคล้องกับผลงานวิจัยหลายเรื่อง อาทิเช่น การศึกษาของ ภัฏญรัตน์ อ่อนศรี (2552, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดสระบุรี พบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน, รุจิราพรรณ คงช่วย (2555, บทคัดย่อ) ที่ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ พบว่า เทคโนโลยีสารสนเทศมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษา และสอดคล้องกับการศึกษารณวิน ทองแพง (2549, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพาผลการวิจัย พบว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 สอดคล้องกับ สเตียร์ส (Steers, 1977, p. 70) ที่กล่าวว่า เทคโนโลยี หมายถึง กระบวนการที่องค์การเปลี่ยนแปลงสภาพวัตถุดิบให้เปลี่ยนเป็นผลผลิตที่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย โดยอาศัยพลังงานทางเครื่องจักรและทางสมอง

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเทคโนโลยีสารสนเทศมีความสำคัญและประโยชน์อย่างสูงในโรงพยาบาลชุมชนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งระบบการให้บริการรักษาพยาบาล และระบบ

สนับสนุนบริการ เพิ่มความรวดเร็ว มีความถูกต้อง ทันต่อเวลา มีความสมบูรณ์ครบถ้วน และที่สำคัญที่สุดของระบบสารสนเทศ คือใช้ในการตัดสินใจของผู้บริหารทุกระดับ อีกทั้งเทคโนโลยีสารสนเทศนั้นถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งเช่นเดียวกับบุคลากรในองค์กร

4.1.3 ขวัญกำลังใจของบุคลากร มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6 โดยค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลทางตรงของขวัญกำลังใจของบุคลากร $\beta=0.093$ สอดคล้องกับผลงานวิจัยหลายเรื่อง อาทิเช่นการศึกษาของ จิราชาติ เชื้อภักดี (2550, หน้า 71-72) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุตรดิตถ์ พบว่า ขวัญกำลังใจมีผลต่อการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ รุจิราพรรณ คงช่วย (2555, บทคัดย่อ) ที่ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ พบว่า ขวัญกำลังใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษา และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ถาวรศักดิ์ เทพชาตรี (2550, หน้า 89) ที่ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยภูมิหลัง ภาวะผู้นำ ขวัญกำลังใจ และการรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่นและวัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในเขตพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจมีผลทำให้การปฏิบัติงานสูงขึ้น สอดคล้องกับวีแคม และเคลเวล (Weakliem and Frenkel, 2006, p. 54) ที่ศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจกับผลการปฏิบัติงานในที่ทำงานใช้กลุ่มตัวอย่างในสถานที่ทำงานในประเทศออสเตรเลีย พบว่า อิทธิพลของขวัญกำลังใจส่งผลต่อผลการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความสำคัญของขวัญกำลังใจ ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

เมื่อบุคคลมีขวัญและกำลังใจที่ดี จะทำให้ประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติสูงขึ้นและผลสำเร็จของงานก็ไปด้วยเช่นกัน จึงกล่าวได้ว่า องค์กรใดประกอบด้วยบุคคลที่มีขวัญกำลังใจดีย่อมจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

4.1.4 การมีส่วนร่วมของบุคลากร มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผล การดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6 โดยค่าสัมประสิทธิ์ ขนาดอิทธิพลทางตรงของการมีส่วนร่วมของบุคลากร $\beta=0.084$ สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยหลายเรื่อง อาทิเช่น การศึกษาของ สุนทร สุริยพงศกร (2556, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ของการบริหารโรงพยาบาลชุมชน พบว่าการมีส่วนร่วมของทีมนำในโรงพยาบาล เป็นปัจจัยที่มีผลต่อผลลัพธ์การบริหาร โรงพยาบาล สอดคล้องกับการศึกษาของ ไศภิดา คล้ายหนองสรวง (2558, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์ประสิทธิผล ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้สอดคล้องกับ รอบบินส์ (Robbins, 1990, p. 356) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม จะช่วยสร้างกำลังใจให้ร่วมกันปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพมากกว่า การปฏิบัติตามคำสั่ง ยิ่งไปกว่านั้นการมีส่วนร่วมจะช่วยให้บุคคลสนับสนุน วัตถุประสงค์ร่วมขององค์การด้วย

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสำคัญที่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน ร่วมวางแผน ช่วยเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร ดังนั้นการมีส่วนร่วม ของบุคลากร จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานของ โรงพยาบาล

4.1.5 บรรยากาศองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผล การดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6 โดยค่าสัมประสิทธิ์ ขนาดอิทธิพลทางตรงของบรรยากาศองค์กร $\beta=0.075$ สอดคล้องกับผลงานวิจัย หลายเรื่อง อาทิเช่น การศึกษาของ บุศรา ภาคสุวรรณ (2550, บทคัดย่อ) ที่ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า บรรยากาศองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ สอดคล้องกับ รุจิราพรรณ คงช่วย (2555, บทคัดย่อ) ที่ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัย เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ พบว่า บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพล

ต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษา สอดคล้องกับ โชลคัม และเฮลริกเกิล (Slocum & Hellriegel, 2011, p. 440) ที่กล่าวว่าความพอใจของ พนักงานจะขึ้นอยู่กับความรู้
บรรยากาศของพนักงานต่อองค์การตนเอง หากต้องการเสริมสร้างประสิทธิภาพ
ขององค์การผู้บริหารควรเสริมสร้างบรรยากาศที่ทำให้พนักงานเกิดความพอใจ
เพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพและทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า จากบรรยากาศการทำงานที่ดีของ
องค์กร แสดงถึงบุคลากรในองค์กรมีการรับรู้ที่ดีเกี่ยวกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ
ในการทำงาน รับรู้ต่อนโยบาย เป้าหมายองค์กร และการบริหารงานของผู้นาองค์กร
การมีสัมพันธภาพที่ดีภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน มีความสามัคคี
ช่วยเหลือกันในองค์กร จากเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงาน
ที่ดี บรรลุเป้าหมายตามที่องค์การต้องการ จึงสรุปได้ว่าปัจจัยบรรยากาศองค์กรมี
อิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนนั่นเอง

4.2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของ
โรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำ
มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน โดยส่งผ่านขวัญกำลังใจของ
บุคลากร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ถาวรศักดิ์ เทพชาติศรี (2550, หน้า 89)
ที่ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยภูมิหลัง ภาวะผู้นำ ขวัญกำลังใจ และการรับรู้วัฒนธรรม
ท้องถิ่นและวัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในเขต
พื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำที่ส่งผลทางอ้อม
ต่อประสิทธิผลการดำเนินงานโดยส่งผ่านขวัญกำลังใจ และยังสอดคล้องกับ ฮซุ
และไรเดอร์ (Hsu and Ryder, 2002, pp. 54-94) ได้ศึกษาเรื่อง โมเดลสมการ
โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำ ขวัญกำลังใจของบุคลากร
และประสิทธิผลองค์กร พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผล
องค์การผ่านขวัญกำลังใจของบุคลากร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.19

ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า จากงานวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำ
มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนในเขต
บริการสุขภาพที่ 3-6 โดยส่งผ่านขวัญกำลังใจของบุคลากร เพราะผู้นำอาศัย
ภาวะผู้นำที่ตนเองสร้างขึ้นเป็นพลังผลักดันให้บุคคลในองค์การรวมพลัง เพื่อร่วมกัน

ดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง และผู้นำเป็นศูนย์กลางของการรวมพลังในองค์กร ประกอบกับโรงพยาบาลชุมชนเป็นโรงพยาบาลขนาดเล็ก มีโครงสร้างการบริหารงานที่ไม่ซับซ้อน ผู้บริหารมีภารกิจด้านการตรวจรักษา มีการทำงานเป็นทีมงานเดียวกัน ร่วมคิด ร่วมทำ ผู้นำเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ จึงสรุปได้ว่าภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาล โดยส่งผ่านขวัญกำลังใจของบุคลากร

4.3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6 มีน้ำหนักอิทธิพลรวมเรียงตามลำดับดังนี้

- 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- 2) ขวัญกำลังใจของบุคลากร
- 3) การมีส่วนร่วมของบุคลากร
- 4) บรรยากาศองค์กร
- 5) เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรจกมล กาญจนพาที (2556, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กรพบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิผลองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, ฉัตรภา โปธิ์พุ่ม (2557, หน้า 116) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน), อธิปพัฒน์ เดชขุนทด (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของการจัดการในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน, ประนมวัน เกษสัชชัย (2555, หน้า 24) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนเขต 12 กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งจากผลการศึกษาทั้งหมด พบว่าปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัยมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนทั้งสิ้น และไม่ว่าจะอิทธิพลทางตรงหรืออิทธิพลรวม ภาวะผู้นำของผู้บริหารก็มีอิทธิพลสูงสุด เนื่องจากผู้บริหารในโรงพยาบาลชุมชนเป็นบุคคลที่มีความสามารถ ได้รับการพัฒนาในหลักสูตรผู้บริหาร หลักสูตรรามาภิบาล พร้อมทั้งมีสมรรถนะด้านการนำองค์กรเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการของงานวิจัยชิ้นนี้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการเผชิญกับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ โดยสร้างวิสัยทัศน์ให้เป็นตัวกำกับทิศทางขององค์กรในอนาคต ให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่น

และให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร จึงสรุปได้ตามความสำเร็จของการบริหารที่ส่งผลไปสู่ความสำเร็จขององค์กร คือการมีผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุด มีความสามารถในการบริหาร และนำองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลสูงสุดส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานโรงพยาบาลของโรงพยาบาลชุมชน ในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6 ดังนั้น ผู้บริหารกระทรวงสาธารณสุข จึงควรมีนโยบายในการส่งเสริมศักยภาพและพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่ผู้บริหารในโรงพยาบาลชุมชนทุกระดับ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ จากผลการวิจัยพบว่า อัตราความผูกพันของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารจึงควรสร้างระบบและกลไกตลอดจนบรรยากาศในการทำงานเพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความรักและผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ ควรมีการศึกษาครั้งต่อไปในประเด็น ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน โดยส่งผ่านการมีส่วนร่วมของบุคลากรหรือบรรยากาศขององค์กร

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย นอกจากนี้ยังได้รับความอนุเคราะห์จากท่านผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน หัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนทุกท่าน ตลอดจนเจ้าหน้าที่ทุกท่านในโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6 ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยและสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของคุณงู๊นินพณ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูแก่เวทิตา แต่บุพการีบูรพาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

รายการอ้างอิง

- กรมอาเซียน, กระทรวงการต่างประเทศ. (2556). กองยุทธศาสตร์และความร่วมมืออาเซียน: กลุ่มงานนโยบาย .
- กระทรวงสาธารณสุข. (2559). แผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan) พ.ศ. 2561-2565. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กัญญรัตน์ อ่อนศรี. (2552). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. จีระชาติ เข็มภักดี. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ใน โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดอุดรดิตถ์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการวิจัยและพัฒนาท้องถิ่น, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- ฉัตรวา โพรธิ์พุ่ม. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน). วิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท), 20(2), 112-123.
- เฉลิมพล ศรีหงษ์. (2543). ระเบียบวิธีวิจัย. ม.ป.ท.
- ถาวรศักดิ์ เทพชาติ. (2550). อิทธิพลของปัจจัยภูมิหลัง ภาวะผู้นำ ขวัญกำลังใจและการรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่นและวัฒนธรรมองค์กร ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในเขตพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. ปริญญาการปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ทิพย์วัลย์ ศรีพรม. (2554). การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน. กาสะลอกคำ, 5(2), 6-15.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2543). หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนวิน ทองแพง. (2549). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- บุศรา ภาคสุวรรณ. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การในภาคตะวันออก เชียงเหนือ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยอิสเทิร์นเอเชีย.
- ประนมนวัน เกษสัจญชัย. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินโรงพยาบาลชุมชนเขต 12 กระทรวงสาธารณสุข. วารสารสมาคมพยาบาลฯ สาขาภาคตะวันออก เชียงเหนือ, 30(3), 24-32.
- พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต. (2559). ความคาดหวังและที่เป็นจริงต่อการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วน ต.นายายอาม อ.นายายอาม จ.จันทบุรี. วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม, 12(1), 80-88.
- มัชวาท สุวรรณเรือง. (2536). ประสิทธิภาพของการนำนโยบายป้องกันปราชัยโรคติดต่อของโครงการ ท.ม.ก. ไปปฏิบัติ: กรณีวิจัยปฏิบัติการเขตเลือกตั้ง ค. จังหวัดนครราชสีมา. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รณกร สุวรรณกลาง. (2557). การพัฒนาโมเดลที่มีประสิทธิผลจากองค์การที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รุจิราพรรณ คงช่วย. (2555). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้. วิทยานิพนธ์ด้านการศึกษา, วิทยาเขตปัตตานี. คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ลิขิต ธีรเวคิน. (2556). การปรับตัวของประเทศไทยในยุคโลกาภิวัตน์ เอเชียรุ่งโรจน์และประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. วารสารราชบัณฑิตยสถาน, 38(2), 23-59.
- วชิระ เพ็งจันทร์. (2556). สารสาธารณสุข, กระทรวงสาธารณสุข, 11(1), 3-4.
- วรางคณา กาญจนพาที. (2556). ภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศศลักษณ์ สุขจิตต์. (2554). สภาพที่เป็นจริงและและสภาพที่คาดหวังของบุคลากรที่มีต่อการจัดการความรู้ในโรงพยาบาลพระปกเกล้า. วารสารศูนย์การศึกษาแพทยศาสตร์คลินิก รพ. พระปกเกล้า, 28(1), 33-43.

- โคภิดา คล้ายหนองสรวง. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมนึก การีเวท. (2558). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ, 6(10), 119-136.
- สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) [สรพ.]. (2558). มาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพฉบับเฉลิมพระเกียรติฉลองวโรราชสมบัติครบ 60 ปี. นนทบุรี: สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล.
- สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) [สรพ.]. (2560). วารสาร HA: สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล.
- สุกัญญา เพิ่มบุญ. (2553). ความคาดหวังและความเป็นจริงในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศรีสะเกษ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุนทร สุริยพงศกร. (2556). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ของการบริหารโรงพยาบาลชุมชน. ปรินญาดุษฎฐบัณฑิต สาขาวิชาบริหารศาสตร์, สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- สุภัทรา มิ่งปรีชา. (2550). ความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้ใช้บริการแผนกผู้ป่วยนอกต่อคุณภาพบริการ ของโรงพยาบาลแพร่. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารและพัฒนา, ประชาคมเมืองและชนบท, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ศักดิ์รินทร์ ไกรษร. (2557). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุขององค์ประกอบการบริหารเชิงบูรณาการ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปรินญาดุษฎฐบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- อธิพัฒน์ เดชขุนทด. (2558). อิทธิพลของการจัดการในองค์การมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนบุรี, 10(2), 89-100.

- Daft. (1997). *Leadership: Theory and practice*. Forth Worth, TX: Dryden Press.
- Hair, J. F., Black, W. C. Babin, B. J. and Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A Global Perspective* (7th ed.). New Jersey: Pearson Education Inc.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory research and practice*. New York: McGraw-Hill.
- Hsu and Ryder. (2002). Model of structural equation, causal relationship between leadership, morale Personnel effectiveness, 54-94.
- Robbins, S. P. (1990). *Organization theory: Structure, design and applications* (3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Slocum, J. W. & Hellriegel, D. (2011). *Principles of organizational behavior* (13th ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Steers, R. M. (1977). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. Santa Monica, CA: Goodyear.
- World Health Organization. (2007). "Everybody's Business Strengthening Health Systems to Improve Health Outcomes" WHO's Framework for Action. Geneva: WHO.
- Weakliem and Frenkel. (2006). Moral and Workplace Performance. *Work and Occupations* August, 33(3), 335-361.
- Yukl, G. A. (1994). *Leadership in organizations*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hill.