

ทักษะการบริหารและบรรยากาศองค์การ ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข เขต 3



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)
สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

ทักษะการบริหารและบรรยากาศองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข เขต 3

MANAGERIAL SKILLS AND ORGANIZATIONAL CLIMATE IN PERFORMANCE EFFECTIVENESS OF HEALTH PROMOTING HOSPITAL DIRECTORS MINISTRY OF PUBLIC HEALTH REGION 3

สายชด แสงแดงชาติ 5136356 PHPH/M

วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ภูษิตา อินทรประสงค์, พบ.ด.(การบริหารการพัฒนา), พิทยา ไพบูลย์ศิริ, อ.ว. (สูตินรีเวช), จรรยา ภัทรอาชาชัย, Sc.D.(BIostatistics)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Survey) มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 74 คน สุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม แบบสอบถามที่สามารถนำมาวิเคราะห์จำนวน 69 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93.24 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข เขต 3 มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด ทักษะการบริหารมาก บรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ทักษะการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (r = 0.543 p-value < 0.01) บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (r = 0.592 p-value < 0.01) ทักษะการบริหารและบรรยากาศองค์กรสามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้ร้อยละ 36.5 (adjusted R² = 0.365 p < 0.0001)

จากผลการวิจัยครั้งนี้ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดทุกแห่ง ในเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข เขต 3 น่าจะกำหนดนโยบายพัฒนาทักษะด้านความคิด การมีส่วนร่วมกำหนดความรับผิดชอบ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้ชัดเจน และกำหนดนโยบายให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสร้างแรงจูงใจการทำงาน ปรับสภาพการทำงาน สร้างความผูกพันในองค์กร เพื่อเพิ่มบรรยากาศในการทำงาน

คำสำคัญ: ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน / ทักษะการบริหาร / บรรยากาศองค์กร /

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

MANAGERIAL SKILLS AND ORGANIZATIONAL CLIMATE IN PERFORMANCE EFFECTIVENESS OF HEALTH PROMOTING HOSPITAL DIRECTORS, MINISTRY OF PUBLIC HEALTH, REGION 3

SAICHOL SANGDANGCHAT 5136356 PHPH/M

M Sc. (PUBLIC HEALTH) MAJOR PUBLIC HEALTH ADMINISTRATION

THESIS ADVISORY COMMITTEE: BHUSITA INTARAPRASONG, Ph.D. (DEV. ADM.), PITTAYA PAIBOONSIRI, THAI BOARD OF OB-GYN, JANYA PATTARA-ARCHACHAI, Sc.D.(BIOSTATISTICS)

ABSTRACT

This study is quantitative research with a cross-sectional survey. The objective of the study is to discover the factors that affect performance effectiveness of health promoting hospital directors of the Ministry of Public Health, Region 3. The sample group comprised 74 directors or acting directors of health promoting hospitals. Random sampling was purposive. The data collection instrument was a questionnaire. 69 questionnaires (93.24%) were analyzed using Pearson's product moment correlation coefficient and multiple regression analysis.

The results showed that health promoting hospital directors at the Ministry of Public Health, Region 3, had the highest level in performance effectiveness, a high level in managerial skills, and a moderate level in organizational climate. Managerial skills had a moderate positive association with performance effectiveness of health promoting hospital directors ($r = 0.543$, $p\text{-value} < 0.01$). Organizational climate had a moderate positive association with performance effectiveness of health promoting hospital directors ($r = 0.592$, $p\text{-value} < 0.01$). Managerial skills and organizational climate can explain 36.5% (adjusted $R^2 = 0.365$ $p < 0.0001$) of the variance in performance effectiveness of health promoting hospital directors.

According to the results of the study, every provincial public health office of the Ministry of Public Health, Region 3, should set policies to develop conceptual skills, participate in determining the responsibilities of directors of health promoting hospitals, and set a policy for the directors to build up job motivation, working climate adjustment, and organizational commitment in order to improve the organizational climate.

KEY WORDS: PERFORMANCE EFFECTIVENESS / MANAGERIAL SKILLS / ORGANIZATIONAL CLIMATE / DIRECTORS OF HEALTH PROMOTING HOSPITALS

184 pages