

นิพนธ์ต้นฉบับ

Original article

อิทธิพลของการบริหารงานตามแบบ McKinsey 7's Framework ที่มีต่อหลักธรรมาภิบาล ในโรงพยาบาลอุดรธานี

พัชราภรณ์ ไชยศรี ปร.ด.*

เผ่าไทย วงศ์เหลา Ph.D.**

อัจฉรา จินวงษ์ ปร.ด.*

สังคม ศุภรัตน์กุล ปร.ด.*

* สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

** สาขาวิชาคณิตศาสตร์และสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ติดต่อผู้เขียน: พัชราภรณ์ ไชยศรี Email: patcharapornch@gmail.com

| | |
|------------|--------------|
| วันรับ: | 4 ก.ค. 2565 |
| วันแก้ไข: | 8 ก.พ. 2567 |
| วันตอบรับ: | 18 ก.พ. 2567 |

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของการบริหารงานตามแบบ McKinsey 7's Framework ต่อหลักธรรมาภิบาล และอิทธิพลขององค์ประกอบหลักธรรมาภิบาลที่มีต่อหลักนิติธรรม หลักคุณธรรมและหลักความโปร่งใส ในโรงพยาบาลอุดรธานี โดยใช้แบบการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากบุคลากรในโรงพยาบาลอุดรธานี จำนวน 353 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Structural Equation Model และ Path Analysis ผลการวิจัยครั้งนี้ได้ค้นพบตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ดังนี้ การบริหารงานตามแบบ McKinsey 7's Framework มีอิทธิพลต่อหลักธรรมาภิบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\gamma=0.87$) โดยมีอำนาจในการพยากรณ์หลักธรรมาภิบาลได้ร้อยละ 76.0 ($R^2=0.76$) และเมื่อพิจารณาเฉพาะในองค์ประกอบหลักธรรมาภิบาล พบว่า การบริหารงานตามแบบ McKinsey 7's Framework มีอิทธิพลทางตรงต่อหลักนิติธรรม ($\gamma=0.78$) หลักการมีส่วนร่วม ($\gamma=1.11$) หลักความคุ้มค่า ($\gamma=1.10$) และหลักความโปร่งใส ($\gamma=0.28$) ในขณะเดียวกันยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อหลักความรับผิดชอบ ($\gamma=0.66$) หลักความโปร่งใส ($\gamma=0.44$) และหลักคุณธรรม ($\gamma=0.76$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และในองค์ประกอบหลักธรรมาภิบาลที่มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ต่อหลักความโปร่งใส คือ หลักนิติธรรม ($\beta=0.56$) ในส่วนขององค์ประกอบหลักธรรมาภิบาลที่มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อหลักคุณธรรม ประกอบด้วย หลักนิติธรรม ($\beta=0.23$) และหลักความโปร่งใส ($\beta=1.21$) นอกจากนี้ยังพบว่า หลักคุณธรรมยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการบริหารงานตามแบบ McKinsey 7's Framework ($\gamma=0.76$) หลักนิติธรรม ($\beta=0.54$) และหลักการมีส่วนร่วม ($\beta=0.73$) ซึ่งสามารถพยากรณ์หลักนิติธรรมได้ร้อยละ 61.0 ($R^2=0.61$) หลักความโปร่งใสได้ร้อยละ 63.0 ($R^2=0.63$) และหลักคุณธรรมได้ร้อยละ 67.0 ($R^2=0.67$)

คำสำคัญ: หลักธรรมาภิบาล; หลักนิติธรรม; หลักคุณธรรม; หลักความโปร่งใส; โรงพยาบาล

บทนำ

การบริหารโดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมเป็นประเด็นสำคัญในการพัฒนาระบบบริการที่หลายหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนได้พยายามแก้ไขปัญหามาโดยตลอด ดังจะเห็นได้จากระบบธรรมาภิบาลถูกนำมาใช้เป็นหลักเกณฑ์การปกครองบ้านเมือง การบริหาร การจัดการ การควบคุมดูแลกิจการต่างๆ หลักธรรมาภิบาล มีองค์ประกอบที่สำคัญ 6 หลักการ ได้แก่ หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักคุณธรรม และหลักการมีส่วนร่วม⁽¹⁾ ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐและเอกชนเป็นหลักเกณฑ์ที่นำมาใช้บริหารงานในปัจจุบันอย่างแพร่หลาย เพราะช่วยสร้างสรรค์และส่งเสริมองค์กรให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพ ทำให้บุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้อง ศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์กรนั้นๆ อันจะทำให้เกิดการพัฒนาย่างต่อเนื่อง เช่น องค์กรที่โปร่งใส ย่อมได้รับความไว้วางใจในการร่วมทำธุรกิจ รัฐบาลที่โปร่งใสตรวจสอบได้ ย่อมสร้างความเชื่อมั่นให้แก่นักลงทุนและประชาชน ตลอดจนส่งผลดีต่อเสถียรภาพของรัฐบาลและความเจริญก้าวหน้าของประเทศ^(2,3)

นอกจากนี้ การบริการของภาครัฐและเอกชนมีเป้าหมายเพื่อทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับบริการที่มีประสิทธิภาพ คุ้มค่า ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน สามารถปรับปรุงภารกิจให้ทันต่อเหตุการณ์ ประชาชนได้รับความสะดวกและความพึงพอใจและมีการประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อทำให้มีคุณภาพบริการที่ดี เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อผลลัพธ์ที่ดีที่สุด คือความอยู่ดี มีสุขของประชาชน โดยระบบสุขภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรงมีสุขภาพที่ดีอย่างยั่งยืน⁽⁴⁾ ซึ่งให้เห็นว่ารัฐหรือราชการได้พยายามปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมเข้าไปในการบริหารองค์กร ในหน่วยบริการของรัฐหรือราชการ โดยเฉพาะหน่วยงานบริการด้านสุขภาพและสาธารณสุขของกระทรวงสาธารณสุข

กระทรวงสาธารณสุขเป็นหนึ่งในหน่วยงานรัฐที่ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างธรรมาภิบาลในระบบ

บริหารจัดการด้านสุขภาพตั้งแต่แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 11 และพัฒนาต่อเนื่องถึงแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 13 ซึ่งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) พ.ศ. 2561-2580 ที่จะพัฒนาความเป็นเลิศ 4 ด้าน คือ (1) ส่งเสริมสุขภาพ และป้องกันโรคเป็นเลิศ (Prevention & Promotion Excellence) (2) บริการเป็นเลิศ (Service Excellence) (3) บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และ (4) บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) เพื่อขับเคลื่อนทุกหน่วยงานไปสู่เป้าหมาย⁽⁵⁾ จากนโยบายดังกล่าวหน่วยงานบริการด้านสุขภาพในระดับตติยภูมิ โดยเฉพาะโรงพยาบาลศูนย์อุดรธานีได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้ได้รับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมเป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงานและต่อองค์กร มีความสามัคคี ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข และให้บริการแก่ประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ และเพื่อเป็นการตอบสนองนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของหน่วยงานสาธารณสุข และก้าวเข้าสู่การพัฒนาเป็นองค์กรคุณธรรม ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 เป็นต้นมา เพื่อให้เป็นองค์กรที่มีทั้งคุณภาพและคุณธรรม โดยมีความมั่นใจว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์ใน 4 ประเด็นคือ (1) ความรักและความสามัคคี (2) การประหยัดและการสูญเสียทรัพยากร (3) คุณภาพการรักษาพยาบาลที่ดีขึ้น และ (4) ได้รับการยกย่องชื่นชมจากประชาชน⁽³⁾ โดยผู้บริหารได้มีการถ่ายทอดกรอบแนวคิดและมอบนโยบายองค์กรคุณธรรมแก่คณะกรรมการบริหารมาอย่างต่อเนื่อง

อย่างไรก็ดี ปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาสู่การปฏิบัตินั้น ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดของแมคคินซี (McKinsey 7's Framework)⁽⁶⁾ ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างขององค์กร รูปแบบการบริหารขององค์กร บุคลากรขององค์กร ระบบขององค์กร ทักษะขององค์กร และค่านิยมร่วมขององค์กร มาใช้เป็นปัจจัยพยากรณ์การบริหารองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล ในบริบทของโรงพยาบาล-

ศูนย์อุดรธานี ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้ข้อค้นพบที่เป็นสาระสำคัญซึ่งช่วยให้การบริหารงานของโรงพยาบาลอุดรธานีนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของการบริการตามหลักคุณธรรมความโปร่งใส ภายใต้การบริหารงานตามแบบ McKinsey 7's Framework ต่อไป

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของการบริหารงานตามแบบ McKinsey 7's Framework ที่มีต่อหลักธรรมาภิบาลในโรงพยาบาลอุดรธานี และวิเคราะห์อิทธิพลของการบริการตามหลักธรรมาภิบาลที่มีต่อการบริการตามหลักคุณธรรมความโปร่งใส ภายใต้การบริหารงานตามแบบ McKinsey 7's Framework

วิธีการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์อุดรธานี จำนวน 2,998 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กันยายน 2559) ขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีของ Yamane⁽⁷⁾ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และให้ความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ได้จำนวน 353 คน เลือกตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยที่ประชากรถูกแบ่งออกเป็นช่วงชั้นในแต่ละสายวิชาชีพ สุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มตามสัดส่วนประชากร จำแนกตามสายวิชาชีพ (ดังตารางที่ 1)

เครื่องมือการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามความคิดเห็น ที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นจากข้อมูลที่ได้จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

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

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารองค์กรประกอบด้วย กลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างขององค์กร รูปแบบการบริหารขององค์กร บุคลากรขององค์กร ระบบขององค์กร ทักษะขององค์กร และค่านิยมร่วมขององค์กร ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 35 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า Likert scale โดยกำหนดค่าคะแนนออกเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 33 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยกำหนดค่าคะแนนออกเป็น 5 ระดับ

ตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่ต้องสุ่มตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละสายวิชาชีพ

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

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ตรวจสอบความถูกต้องและความชัดเจนของภาษาให้สอดคล้องและเหมาะสมกับวัตถุประสงค์การวิจัย จากนั้น นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณา จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุง ให้เกิดความสมบูรณ์ โดยใช้สูตรการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of congruence: IOC) เป็นรายชื่อ แล้วพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.66 ขึ้นไป

การตรวจสอบความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลอุดรดิตถ์ จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้สูตร Cronbach's alpha coefficient ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 สรุปว่ามีค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์อิทธิพลของการบริหารงานตามแบบ McKinsey 7's Framework ที่มีต่อหลักธรรมาภิบาลในโรงพยาบาลอุดรธานี โดยใช้การวิเคราะห์ในรูปแบบสมการเชิงโครงสร้าง SEM (Structural Equation Model) และการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวบ่งชี้ตามหลักธรรมาภิบาลที่มีต่อหลักคุณธรรมและความโปร่งใสในโรงพยาบาลอุดรธานี ภายใต้การบริหารงานตามแบบ McKinsey 7's Framework โดยใช้การวิเคราะห์เชิงสาเหตุในรูปของ Path Analysis โดยมีขั้นตอนของการวิเคราะห์ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับ การบริหารตามแบบ McKinsey 7's Framework และ การบริหารองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้ทราบถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ของการบริหารงานดังกล่าวรวมถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างแต่ละองค์ประกอบ

ขั้นที่ 2 สร้างโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) เพื่อแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝงตามผลการศึกษาแนวคิดทฤษฎีในขั้นที่ 1 พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัดหรือตัวแปรสังเกตสำหรับตัวแปรแฝงแต่ละตัว

ขั้นที่ 3 ระบุความเป็นไปได้ของโมเดลสมการโครงสร้างจากขั้นที่ 2 ว่ามีค่าองศาอิสระมากกว่า 1

ขั้นที่ 4 ประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยโปรแกรม LIS-REL

ขั้นที่ 5 ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากดัชนีความสอดคล้องและความสมเหตุสมผลของโมเดลสมการโครงสร้าง

ขั้นที่ 6 หากโมเดลสมการโครงสร้างไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ต้องทำการปรับโมเดลจนกระทั่งมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยการกำหนดให้ ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตบางคู่ที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์กัน

ขั้นที่ 7 แปลผลค่าประมาณพารามิเตอร์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้ได้รับการพิจารณาผ่านจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี เลขที่ อว 0622.7/047 และโรงพยาบาลศูนย์อุดรธานี เลขที่ E007/2563 เมื่อผ่านการอนุมัติ ผู้วิจัยได้ทำการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง แนะนำตัวชี้แจงในการเข้าร่วมวิจัยให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยทราบวัตถุประสงค์และขั้นตอนการวิจัย พร้อมทั้งลงนามยินยอม และขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูล โดยชี้แจงสิทธิที่กลุ่มตัวอย่างสามารถเข้าร่วมการวิจัย หรือสามารถปฏิเสธที่จะไม่เข้าร่วมการวิจัยในครั้งนี้ได้ โดยไม่มีผลต่อการบริการใดๆ ที่จะได้รับ สำหรับข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะไม่มีการเปิดเผยให้เกิดความเสียหายแก่กลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย โดยเสนอการวิจัยในภาพรวมและนำมาใช้ประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น

ผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาอิทธิพลของการบริหารงานตามแบบ McKinsey 7's Framework ที่มีต่อหลักธรรมาภิบาลในโรงพยาบาลอุดรธานี (ดังภาพที่ 1)

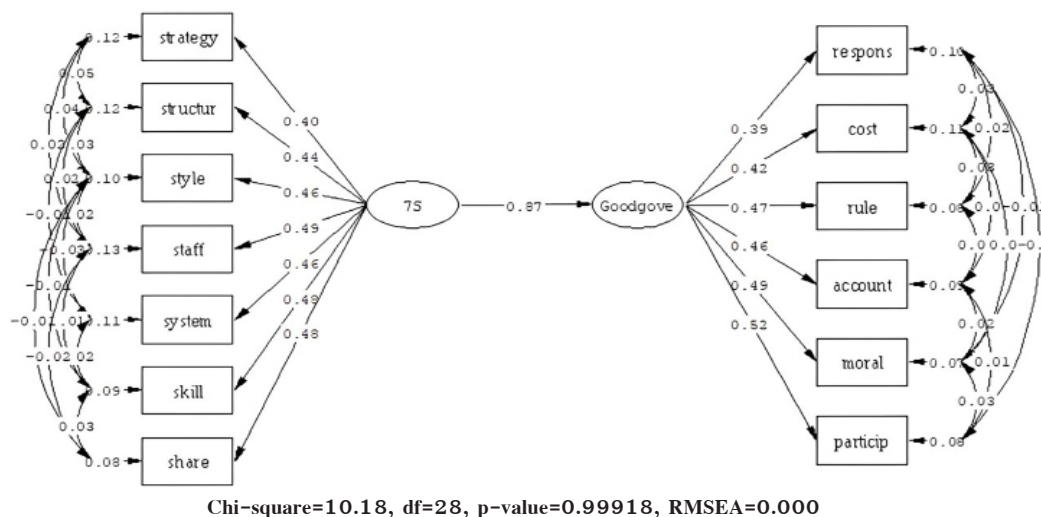
ผลการตรวจสอบเงื่อนไขความกลมกลืนโมเดล

ผู้วิจัยนำมาตรวจสอบเงื่อนไขความกลมกลืนโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (structural equation model: SEM) กับข้อมูลประจักษ์จากการสำรวจปรากฏการณ์ทางสังคมพบว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ดี ซึ่งพิจารณาจากค่า χ^2 มีค่าเท่ากับ 10.18 ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (goodness fit index: GFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (comparative fit index: CFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีรากกำลังสองประมาณค่าความคลาดเคลื่อนเฉลี่ย (root mean square error of approximation: RMSEA) มีค่า < 0.001 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยส่วนที่เหลือ (relative fit index:

RMR) มีค่าเท่ากับ 0.0027⁽⁸⁾ จึงสรุปว่าโมเดลที่ได้มีความกลมกลืนกับปรากฏการณ์ที่เป็นความจริงทางสังคมตามกรอบแนวคิดการวิจัย

จึงสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ว่า การบริหารงานตามแบบ McKinsey 7's Framework เมื่อเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรสังเกต ได้ให้น้ำหนักความสำคัญกับบุคลากรขององค์กร (0.49) มาเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ค่านิยมร่วมขององค์กร (0.48) ทักษะขององค์กร (0.48) รูปแบบการบริหารขององค์กร (0.46) ระบบขององค์กร (0.46) โครงสร้างขององค์กร (0.44) และกลยุทธ์ขององค์กร (0.40) ตามลำดับ ในขณะที่การบริการตามหลักธรรมาภิบาล เมื่อเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรสังเกตได้ให้น้ำหนักความสำคัญกับหลักการมีส่วนร่วม (0.52) มาเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ หลักคุณธรรม (0.49) หลักนิติธรรม (0.47) หลักความโปร่งใส (0.46) หลักความคุ้มค่า (0.42) และหลักความรับผิดชอบ (0.39) ตามลำดับ ซึ่งการบริหารงานตามแบบ McKinsey 7's

ภาพที่ 1 ไดอะแกรมผลการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง SEM (Structural Equation Model)



หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

DE = อิทธิพลทางตรง IE = อิทธิพลทางอ้อม TE = อิทธิพลโดยรวม

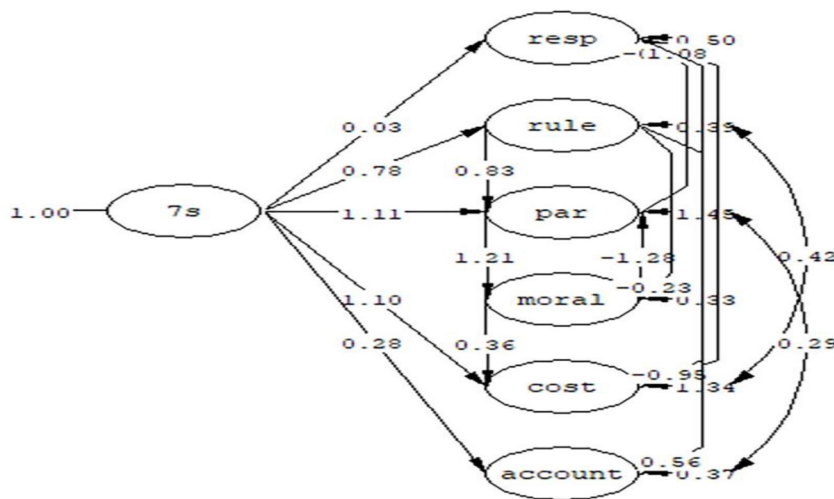
7S: การบริหารงานตามแบบ McKinsey 7's Framework, Resp: หลักความรับผิดชอบ Cost: หลักความคุ้มค่า

Rule: หลักนิติธรรม Account: หลักความโปร่งใส Moral: หลักคุณธรรม Par: หลักการมีส่วนร่วม

Framework มีอิทธิพลต่อการบริการตามหลักธรรมาภิบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($\gamma=0.87$; T-value =14.18) โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ ร้อยละ 76.0 ($R^2=0.76$)

เมื่อวิเคราะห์อิทธิพลขององค์ประกอบในหลักธรรมาภิบาลที่มีต่อหลักคุณธรรมและความโปร่งใสในโรงพยาบาลอุดรธานี ภายใต้การบริหารงานตามแบบ McKinsey 7's Framework (ดังภาพที่ 2)

ภาพที่ 2 เส้นโยงอิทธิพลทางตรงหลักธรรมาภิบาลที่มีอิทธิพลทางตรงต่อตามหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม และหลักความโปร่งใส ในโรงพยาบาลอุดรธานี



Chi-square=611.17, df=569, p-value=0.10745, RMSEA=0.015

ผลการตรวจสอบเงื่อนไขความกลมกลืนโมเดลการวิเคราะห์เส้นโยง (path analysis)

ผู้วิจัยนำมาตรวจสอบเงื่อนไขความกลมกลืนโมเดลการวิเคราะห์เส้นโยง (path analysis) กับข้อมูลประจักษ์จากการสำรวจปรากฏการณ์ทางสังคมพบว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ดี ซึ่งพิจารณาจากค่า χ^2 มีค่าเท่ากับ 611.17 ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.107 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.92 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.88 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีรากกำลังสองประมาณค่าความคลาดเคลื่อนเฉลี่ย (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.015 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.027⁽⁸⁾ จึงสรุปว่าโมเดลที่ได้มีความกลมกลืนกับปรากฏการณ์ที่เป็นความจริงทางสังคม

ตามกรอบแนวคิดการวิจัย ได้ค่าอิทธิพลทั้งทางตรง ทางอ้อมและอิทธิพลรวม (ดังตารางที่ 2)

จากตารางพบว่า การบริหารงานตามแบบ McKinsey 7's Framework มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการบริการตามหลักนิติธรรม ($\gamma=0.78$) หลักการมีส่วนร่วม ($\gamma=1.11$) หลักความคุ้มค่า ($\gamma=1.10$) และหลักความโปร่งใส ($\gamma=0.28$) ดังแสดงในภาพที่ 2 ในขณะเดียวกันก็มีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการบริการตามหลักความรับผิดชอบ ($\gamma=0.66$) หลักความโปร่งใส ($\gamma=0.44$) และหลักคุณธรรม ($\gamma=0.76$)

ในขณะเดียวกันการบริการตามหลักธรรมาภิบาลที่มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการบริการตามหลักความโปร่งใสในโรงพยาบาลอุดรธานี คือ การบริการตามหลักนิติธรรม ($\beta=0.56$) ในส่วนของการ

อิทธิพลของการบริหารงานตามแบบ McKinsey 7's Framework ที่มีต่อหลักธรรมาภิบาลในโรงพยาบาลอุดรธานี

ตารางที่ 2 อิทธิพลของตัวบ่งชี้การบริการตามหลักธรรมาภิบาลที่มีต่อหลักคุณธรรมและความโปร่งใสในโรงพยาบาลอุดรธานี

| ตัวแปรสาเหตุ | อิทธิพล | ตัวแปรผล | | | | | |
|--------------|---------|---|-------|--------|--------|---------|--------|
| | | องค์ประกอบในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล คุณธรรมและความโปร่งใส | | | | | |
| | | Resp | Rule | Par | Cost | Account | Moral |
| 7S | DE | 0.03 | 0.78* | 1.11* | 1.10* | 0.28* | - |
| | IE | 0.66* | -- | -0.33 | -0.38 | 0.44* | 0.76* |
| | TE | 0.69* | 0.78* | 0.78* | 0.72* | 0.72* | 0.76* |
| Resp | DE | - | - | - | -0.95* | - | - |
| | IE | -0.5** | - | - | 0.48 | - | - |
| | TE | -0.51* | - | - | -0.47* | - | - |
| Rule | DE | - | - | 0.83* | - | 0.56* | -0.23* |
| | IE | 0.03 | - | -0.39* | 0.08* | - | 0.54* |
| | TE | 0.03 | - | 0.44* | 0.08* | 0.56* | 0.31* |
| Par | DE | -0.14* | - | - | - | - | 1.21* |
| | IE | 0.20* | - | -0.61* | 0.11* | - | -0.73* |
| | TE | 0.06* | - | -0.61* | 0.11* | - | 0.48* |
| Moral | DE | - | - | -1.28* | 0.36* | - | - |
| | IE | 0.11* | - | 0.77* | -0.32* | - | -0.61* |
| | TE | 0.11* | - | -0.51* | 0.04 | - | -0.6* |
| Cost | DE | 1.08* | - | - | - | - | - |
| | IE | -0.54* | - | - | -0.5** | - | - |
| | TE | 0.50* | - | - | -0.51* | - | - |
| R2 | | 0.50 | 0.61 | -0.45 | -0.34 | 0.63 | 0.67 |

บริการตามหลักธรรมาภิบาลที่มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการบริการตามหลักคุณธรรมในโรงพยาบาลอุดรธานี ประกอบด้วย การบริการตามหลักนิติธรรม ($\beta=0.23$) และการบริการตามหลักการมีความโปร่งใส ($\beta=1.21$) ดังภาพที่ 2

เมื่อพิจารณาการบริการตามหลักธรรมาภิบาลที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการบริการตามหลักคุณธรรมในโรงพยาบาลอุดรธานี ประกอบด้วย การบริหารงานตามแบบ McKinsey 7's Framework ($\gamma=0.76$) การบริการตามหลักนิติธรรม ($\beta=0.54$) และการบริการตามหลักการมีส่วนร่วม ($\beta=0.73$) ซึ่งสามารถพยากรณ์หลักนิติธรรมได้ร้อยละ 61.0 ($R^2=0.61$) หลักความโปร่งใส

ได้ร้อยละ 63.0 ($R^2=0.63$) และหลักคุณธรรมได้ร้อยละ 67.0 ($R^2=0.67$) และเป็นที่น่าสังเกตว่าการบริการตามหลักความโปร่งใสในโรงพยาบาลอุดรธานีไม่ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการบริการตามหลักธรรมาภิบาลใดเลย

วิจารณ์

การบริหารตามแบบ McKinsey 7's Framework⁽⁶⁾ ประกอบด้วยเครื่องมือสำหรับการบริหารงานที่สำคัญ 7 ส่วนได้แก่ กลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างขององค์กร รูปแบบการบริหารขององค์กร บุคลากรขององค์กร ระบบขององค์กร ทัชชะขององค์กร และค่านิยมร่วมขององค์กร ซึ่งการบริหารตามหลักการดังกล่าวจะส่งผลต่อความ

สำเร็จในการดำเนินงานในส่วนต่าง ๆ ขององค์กร รวมถึงการบริหารองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 6 หลักการ ได้แก่ หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักคุณธรรม และหลักการมีส่วนร่วม⁽¹⁾ โดยการบริหารงานตามแบบ McKinsey 7's Framework นอกจากจะส่งผลต่อการบริหารองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมแล้ว ยังส่งผลต่อองค์ประกอบของการบริหารองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลแต่ละองค์ประกอบอีกด้วย นอกจากนี้องค์ประกอบด้านหลักความโปร่งใส และหลักคุณธรรมยังขึ้นอยู่กับองค์ประกอบอื่น ได้แก่ องค์ประกอบด้านหลักนิติธรรมและหลักการมีส่วนร่วม

การวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดเกี่ยวกับการกำหนดขนาดตัวอย่าง ซึ่งตามหลักการทั่วไปในการทำวิจัยที่ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ SEM นั้น ต้องกำหนดขนาดตัวอย่าง 20 เท่าของจำนวนตัวแปรสังเกต และการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตมากที่สุด 40 ตัว ซึ่งต้องใช้ขนาดตัวอย่างมากถึง 800 คน แต่ด้วยข้อจำกัดของเวลา งบประมาณ และกำลังคน ผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตาราง Yamane และได้ขนาดตัวอย่าง 353 คน ซึ่งอยู่ในศักยภาพที่ผู้วิจัยสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ ผลการวิจัยที่นำเสนอในการวิจัยครั้งนี้จึงอยู่ภายใต้ข้อจำกัดของการกำหนดขนาดตัวอย่างดังกล่าว ซึ่งมีประเด็นสำคัญที่สามารถวิจารณ์ให้เกิดความชัดเจนและมีประโยชน์สูงสุด ดังนี้

การศึกษาคุณลักษณะของโรงพยาบาลรัฐที่มีสุขภาพดี กระทรวงสาธารณสุข พบว่าคุณลักษณะของโรงพยาบาลที่มีสุขภาพดีคือ โรงพยาบาลที่มีการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนายั่งยืน⁽⁹⁾ เนื่องจากปัจจุบันรัฐบาลมีนโยบายในการพัฒนาและกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารจัดการระบบบริการสุขภาพ โดยมีเป้าหมายให้โรงพยาบาลทุกแห่งในประเทศเป็นโรงพยาบาลคุณภาพคู่คุณธรรม สร้างธรรมาภิบาลในการบริหาร ทั้งนี้ได้มีแนวทางดำเนินการพัฒนาหน่วยงานบริการให้เป็น “โรงพยาบาลคุณธรรม ผลการศึกษาการ

บริหารงานตามแบบ McKinsey 7's Framework ในโรงพยาบาลอุดรธานี พบว่าเพื่อให้ได้ผลลัพธ์การบริการตามหลักธรรมาภิบาลนั้น ควรให้ความสำคัญกับบุคลากรขององค์กรมาเป็นลำดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาการรับรองคุณภาพตามมาตรฐาน HA ในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 8 ที่พบว่า การรับรองคุณภาพตามมาตรฐาน HA ในโรงพยาบาลชุมชนได้รับอิทธิพลทางตรงจากวัฒนธรรมองค์กร รองลงมาคือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการมีส่วนร่วมของบุคลากร⁽¹⁰⁾ ที่สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรมีความสำคัญในลำดับต้น ๆ ในการพัฒนาโรงพยาบาลด้านการให้บริการเพื่อการรับรอง HA นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ซึ่งปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากรต่อการพัฒนาคุณภาพเป็นปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01⁽¹⁰⁾ จึงน่าจะกล่าวได้ว่า ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาโรงพยาบาลด้านการให้บริการ หรือความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกระดับในการบริหารจัดการด้านบุคลากรสำหรับปฏิบัติงานในศูนย์ออกกำลังกายในโรงพยาบาล-ศูนย์นั้นควรให้ความสำคัญและใส่ใจในต่อการสรรหาหรือการพัฒนาบุคลากรที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและทักษะทางเทคนิคที่จำเป็นต่องานที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ⁽¹¹⁾

ดังนั้น การให้น้ำหนักความสำคัญกับบุคลากรเป็นประเด็นที่ควรนำมาเป็นแนวนโยบายเป็นอย่างยิ่งและบำรุงรักษาไว้โดยเฉพาะบุคลากรที่มากด้วยประสบการณ์และความสามารถที่หลากหลายจะสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดอบรมและจ้างงานเพิ่มของโรงพยาบาล การจัดกิจกรรมการพัฒนาองค์กร (organization development: OD) ก็เป็นกิจกรรมที่ดีที่สร้างค่านิยมร่วมขององค์กรด้วยการปรับลดค่านิยมส่วนตนมาเป็นค่านิยมร่วมขององค์กรได้มากพอสมควร ซึ่งเป้าหมายหนึ่งของทุกองค์กรก็คือการมุ่ง “พัฒนาองค์กร” เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี

ขึ้นอยู่กับเวลา⁽¹²⁾ และผู้ที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้า นั้น ไม่ใช่เฉพาะในส่วนของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์เท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงบุคลากรทุกฝ่ายที่รักในการพัฒนาศักยภาพตัวเองให้ดียิ่งขึ้นด้วยนั่นเอง ผลที่ตามมาคือการปรับเปลี่ยนสมดุขององค์กรอันน่าจะประกอบด้วย การปรับรูปแบบการบริหารขององค์กร (re-management form) การรื้อสร้างระบบขององค์กร (re-systematic) ปรับโครงสร้างขององค์กร (re-structural setting) และปรับกลยุทธ์ขององค์กร (re-strategic thinking) ตามลำดับ⁽¹²⁾ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Dixon และคณะ ที่ควรพัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (hard skill) ไปพร้อมกับการพัฒนาทักษะด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานร่วมกัน (soft skill) เช่น ทักษะการสื่อสาร การให้คำปรึกษา ความคิดสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำการบริหาร การเจรจาต่อรอง และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นต้น จะช่วยสร้างความแข็งแกร่งขององค์กร⁽¹³⁾

ในขณะที่การบริการตามหลักธรรมาภิบาล เมื่อเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรสังเกตได้ให้น้ำหนักความสำคัญกับหลักการมีส่วนร่วมมาเป็นลำดับแรก เน้นกระบวนการให้บุคลากรเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแข็งขันของบุคคล แก้ไขปัญหาร่วมกับการใช้วิทยาการที่เหมาะสมและสนับสนุน ติดตามการปฏิบัติงานขององค์กรและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น การบริการตามหลักธรรมาภิบาลในโรงพยาบาลนั้น ซึ่งมีแผนก กลุ่มงาน ฝ่าย และหน่วยงานย่อยต่างๆ มากมาย จำเป็นต้องร่วมการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจและร่วมแก้ไขปัญหาภายใต้ความเสมอภาคและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (หลักคุณธรรม) อย่างตรงไปตรงมาไม่แอบแฝงซ่อนเร้น ปฏิบัติตนตามกฎหมายข้อบังคับขององค์กรอย่างเคร่งครัด (หลักนิติธรรม) สามารถตรวจสอบได้จากกิจกรรมการดำเนินงานเพื่อลดความขัดแย้งและกล่าวร้ายกันในองค์กร (หลักความโปร่งใส) องค์กรก็จะมีค่าใช้จ่าย

ลดลงไม่ฟุ่มเฟือย ลดภาระหนี้สินที่หลายโรงพยาบาลกำลังเผชิญ (หลักความคุ้มค่า) และสุดท้ายบุคลากรในโรงพยาบาลจะทำหน้าที่ตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ (หลักความรับผิดชอบ)⁽¹³⁾ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Masfi ที่ได้กล่าวว่า การดำเนินงานขององค์กรในโรงพยาบาลของรัฐ ผู้บริหารต้องให้ความสนใจและยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านการจัดการกลยุทธ์ โครงสร้าง และระบบว่าเป็นองค์ประกอบทางเทคนิคการบริหารที่มีความสำคัญ ซึ่งจะมีผลต่อการดำเนินงานของโรงพยาบาลของรัฐ ที่ได้รับการพิสูจน์แล้วว่า มีผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรที่มุ่งสู่การรับรองประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงาน การนำแนวคิดแบบจำลอง 7-S ของ McKinsey มาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรด้านการสาธารณสุขซึ่งนิยมใช้อย่างแพร่หลายเพราะจะช่วยให้ปรับปรุงประสิทธิภาพบริหารองค์กรโดยจะเน้นทั้งองค์กร ที่มีส่วนสนับสนุนซึ่งกันและกัน เช่น ภาวะผู้นำ เงินเดือน บริการ นโยบายและทรัพยากรบุคคล⁽¹⁴⁾ โดยในการศึกษาครั้งนี้พบว่า การบริหารงานตามแบบ McKinsey 7's Framework มีอิทธิพลต่อการบริการตามหลักธรรมาภิบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ ร้อยละ 76.0 ($R^2=0.76$)

การบริหารงานตามแบบ McKinsey 7's Framework มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการบริการตามหลักนิติธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า และหลักความโปร่งใส ในขณะเดียวกันก็มีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการบริการตามหลักความรับผิดชอบหลักความโปร่งใส และหลักคุณธรรมสะท้อนให้เห็นว่า งานบริการในโรงพยาบาลอุดรธานีที่มีจำนวนผู้ป่วยจำนวนมาก จนอาจจะกล่าวได้ว่าแน่นจนแออัดนั้น เป็นข้อสรุปได้ว่าส่วนหนึ่งมาจากการดำเนินงานโดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมอย่างชัดเจน⁽¹⁵⁾ ซึ่งองค์กรที่โปร่งใส ย่อมได้รับความไว้วางใจในการร่วมกิจกรรม หน่วยงานรัฐบาลที่โปร่งใสตรวจสอบได้ ย่อมสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มาใช้บริการ ตลอดจน

ส่งผลดีต่อเสถียรภาพของรัฐบาลและความเจริญก้าวหน้าของประเทศ⁽²⁾ ซึ่งให้เห็นว่า การบริหารงานตามแบบ McKinsey 7's Framework มีผลต่อการบริการในโรงพยาบาลที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้ได้รับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงานและต่อองค์กร มีความสามัคคีปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข และให้บริการแก่ประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถที่ตอบสนองนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของหน่วยงานสาธารณสุข ซึ่งผลการวิจัยจะสังเกตได้จากการบริการตามหลักนิติธรรม เป็นองค์ประกอบในหลักธรรมาภิบาลที่มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการบริการตามหลักความโปร่งใสในโรงพยาบาลอุดรธานีนั้นเอง และการบริการตามหลักนิติธรรมแบบมีส่วนร่วมของการบริการตามหลักธรรมาภิบาลก็มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการบริการตามหลักคุณธรรมในโรงพยาบาลอุดรธานี สอดคล้องกับ สุคนธ์ทิพย์ ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของสหกรณ์ออมทรัพย์ ในจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรอิสระที่เข้าสู่สมการทำนาย มี 3 ตัวแปร คือ ปัจจัยด้านกลยุทธ์ ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหาร และปัจจัยด้านค่านิยมร่วม⁽¹⁶⁾ ซึ่งผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าการบริหารงานตามแบบ McKinsey 7's Framework หลักนิติธรรม และหลักการมีส่วนร่วม สามารถพยากรณ์หลักความโปร่งใสได้ร้อยละ 63.0 ($R^2=0.63$) และหลักคุณธรรมได้ร้อยละ 67.0 ($R^2=0.67$) ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของทิพวรรณ ขำไท้ ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใส การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ กรณีศึกษาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุโขทัย ผลการวิจัยพบว่า ความพร้อมรับผิดีความสัมพันธ์กับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานระดับสูงสุด ($r = 0.83$) รองลงมา ได้แก่ ความโปร่งใส ($r = 0.68$) และคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ($r = 0.55$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น

ที่ 0.01 นอกจากนี้ยังพบว่า ความพร้อมรับผิดี ความปลอดภัยจากรทุจริตในการปฏิบัติงาน ความโปร่งใส และทัศนคติในด้านการมีคุณธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการมีอำนาจการพยากรณ์ของคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานร้อยละ 72 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$)⁽¹⁷⁾

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. ควรมีนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการส่งเสริมธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมในหน่วยงานเป็นแนวทางตรวจสอบธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน
2. ควรมีแนวทางในการนำหลักธรรมาภิบาลสู่การปฏิบัติในโรงพยาบาลอุดรธานี เพื่อสร้างการยอมรับความน่าเชื่อถือ ความมั่นใจและศรัทธาให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการและประชาชน
3. ควรมีกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านธรรมาภิบาลของบุคคลทุกระดับ ทั้งนี้เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรที่ทำงานได้ตระหนักถึงจริยธรรมและคุณธรรม ผ่านการทำงานด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ควรส่งเสริมให้บุคลากรทำงาน ทำหน้าที่ปฏิบัติงานตามแนวทางและจรรยาบรรณวิชาชีพของตนเอง โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. พัฒนารูปแบบการประเมินผลหรือโปรแกรมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลในโรงพยาบาลอุดรธานี
2. ควรทำการเปรียบเทียบความแตกต่างการบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลของโรงพยาบาลระดับตติยภูมิที่มีบริบทใกล้เคียงกัน

เอกสารอ้างอิง

1. รัชยา ภักดีจิตต์. ธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารภาครัฐแลภาคเอกชน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2557.

2. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. คู่มือการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: กองกลางสำนักงาน ก.พ.; 2542.
3. จุฑารัตน์ สีสูงเนิน. หลักธรรมาภิบาลในองค์กร. [อินเทอร์เน็ต]. [สืบค้นเมื่อ 18 พ.ค. 2563]. แหล่งข้อมูล: <https://sites.google.com/site/aujutaratsisungnone>.
4. มานวิภา อินทรทัต, อัจจุฑา เนติธนากุล. โครงการศึกษา ทบทวนสถานการณ์ธรรมาภิบาลระบบสุขภาพ. วารสารวิจัย-ระบบสาธารณสุข 2551;2(3):443-9.
5. ธนิกันต์ ศรีจันทร์, เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร. ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี กับการพัฒนาประเทศไทย. JOMLD 2566,8(1); 427-49.
5. สำนักสารนิเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. โรงพยาบาลคุณธรรม [อินเทอร์เน็ต]. [สืบค้นเมื่อ 3 ส.ค. 2561]. แหล่งข้อมูล: http://pr.moph.go.th/iprg/include/admin_hotnew/show_hotnew.php?idHot_new=72511
6. Nejad TA, Behbodi MR, Ravanfar MM. Analyzing organizational structure based on 7s model of McKinsey. Int J Acad Res Bus Soc Sci 2015;5(5):43-55.
7. Yamane T. Statistics: An introductory analysis. 2nd ed. New York: Harper and Row; 1973.
8. เพชรสุนีย์ ทั้งเจริญกุล. การใช้โปรแกรมลิสรลในงานวิจัยทางการแพทย์. พยาบาลสาร 2558;42(1):159-63.
9. อรมณี ภัทรทิพากร. ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ. วารสารโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ 2563;5(1):19-24.
10. นัทธมณ พันธุ์แก้ว, จิตติ กิตติเลิศไพศาล, ปุรดา วิปชชา, วัชรพงษ์ อินทรวงศ์. รูปแบบเส้นทางอิทธิพลเชิงสาเหตุของ การรับรองคุณภาพตามมาตรฐาน HA ในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 8. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต 2562;15(1):349-70.
11. Miller RC, de los Santos LEF, Schild SE, Foote RL. Organizational culture and proton therapy facility design at the Mayo Clinic. Int J Part Therapy 2014;1(3):671-81.
12. ยุพาพร รุปงาม. การมีส่วนร่วมของข้าราชการสำนักงบประมาณในการปฏิรูประบบราชการ [วิทยานิพนธ์ศิลป-ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนาสังคม] กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2545.
13. Dixon J, Belnap C, Albrecht C, Lee K. The importance of soft skills. Corp Finan Rev 2010;14(6):35-47.
14. Masfi A, Sukartini T, Hidayat A. Performance improvement model utilizing the Mckinsey 7S approach for public health centers in Sampang regency of Indonesia. Int J Sci Tech Res 2020;9(3):5073-6.
15. สุทธิศา ชื่นเขียว, สังคม ศุภรัตน์กุล, พัชรภรณ์ ไชยศรี. การบริหารองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล กรณีศึกษา: โรงพยาบาลศูนย์ อุตรธานี. วารสารการแพทย์โรงพยาบาลอุตรธานี 2564;29(1):82-95.
16. สุนันท์ทิพย์ โพธิ์หล้า. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของสหกรณ์ออมทรัพย์ในจังหวัดขอนแก่น. วารสารราชพฤกษ์ 2558;16(2):97-108.
17. ทิววรรณ ข้าโท. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใส การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ กรณีศึกษาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุโขทัย. วารสารโรคและภัยสุขภาพ 2562;13(1):25-33.

**The Influence of Administration via McKinsey 7's Framework on Good Governance Principles
in Udon Thani Hospital**

Patcharaporn Chaisri, Ph.D.*; Paothai Vonglao, Ph.D.; Achara Jinwong, Ph.D.*; Sungkom Suparatanagool, Ph.D.***

** Department of Public Health, Faculty of Science, Udon Thani Rajabhat University; * Department of Mathematics and Applied Statistics, Faculty of Science, Udon Thani Rajabhat University, Thailand
Journal of Health Science of Thailand 2024;33(3):571-82.*

Corresponding author: Patcharaporn Chaisri, Email: patcharapornch@gmail.com

Abstract: The study aimed to investigate the influence of McKinsey 7's framework administration on good governance principles and analyze the impact of good governance elements on the rule of law, morality, and transparency in Udon Thani Hospital. Data were collected through questionnaires distributed to 353 individuals employed at Udon Thani Hospital, selected through stratified random sampling. Structural Equation Model and Path Analysis were employed for data analysis. The results demonstrated that McKinsey 7's framework administration significantly influenced good governance principles ($\gamma=0.87$), predicting these principles at 76.0% ($R^2=0.76$). Regarding the elements of good governance, McKinsey 7's framework administration significantly influenced the rule of law ($\gamma=0.78$), participation ($\gamma=1.11$), value ($\gamma=1.10$), and transparency ($\gamma=0.28$). Indirect influences were observed on responsibility ($\gamma=0.66$), transparency ($\gamma=0.44$), and morality ($\gamma=0.76$). Specifically, the elements of good governance that significantly influenced transparency were the rule of law ($\beta=0.56$), while the elements influencing morality were the rule of law ($\beta=0.23$) and participation ($\beta=1.21$). Morality was indirectly influenced by McKinsey 7's framework administration ($\gamma=0.76$), the rule of law ($\beta=0.54$), and participation ($\beta=0.73$), predicting the rule of law at 61.0% ($R^2=0.61$), transparency at 63.0% ($R^2=0.63$), and morality at 67.0% ($R^2=0.67$).

Keywords: good governance principles; the rule of law; morality; transparency; hospital