

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลในทรณะของพนักงาน มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลในทรณะของพนักงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลในทรณะของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานเงินรายได้ที่สังกัดภาควิชา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล จำนวน 950 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเงินรายได้ที่สังกัดภาควิชา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 274 คน ตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (1970, p.608)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

2.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน และตำแหน่งงาน รวมทั้งหมดจำนวน 7 ข้อ

2.2 การบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบและ ด้านหลักความคุ้มค่า (ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542) รวมทั้งหมดจำนวน 30 ข้อ

3. วิธีการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยแจกแบบสอบถาม ให้พนักงานเงินรายได้สังกัด ภาควิชาคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 274 คน กรอกข้อมูล ได้แบบสอบถามคืนมา จำนวน 274 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม จะนำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ ทุกชุด และนำมาลงรหัส ประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test และ LSD ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่ และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์การบริหารที่ดีของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลการบริหารที่ดีของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

4.3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของคะแนนการบริหารที่ดีของคณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ โดยใช้ t-test และ F-test

4.4 เปรียบเทียบพหุคูณ เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของคะแนนการบริหารที่ดีของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยวิธี Least Significant Difference (LSD)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลในทรรศนะของพนักงาน สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 74.45 อายุ 25 - 39 ปี ร้อยละ 59.49 รองลงมา ต่ำกว่า 25 ปี เท่ากับ 40 - 54 ปี ร้อยละ 18.98 สถานภาพโสด ร้อยละ 62.77 รองลงมา สมรส ร้อยละ 35.77 การศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 89.05 และสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 10.95 มีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท ร้อยละ 59.85 รองลงมา 20,001 - 30,000 บาท ร้อยละ 17.52 อายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 40.89 รองลงมา 5 - 10 ปี ร้อยละ 28.83 ตำแหน่ง นักวิชาการ ร้อยละ 42.34 รองลงมา เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ร้อยละ 40.14

2. วิเคราะห์การบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ในทรรศนะของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

1. หลักนิติธรรม

พนักงาน มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.47$) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.54-3.69$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. สนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของคณะฯ
2. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับมีความทันสมัยและสอดคล้องกับเหตุการณ์ปัจจุบัน
ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศหญิง อายุ 25-39 ปี และ 40-54 ปี สถานภาพ
โสด การศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท อายุการทำงาน
11-15 ปี และ มากกว่า 20 ปี ตำแหน่งนักวิชาการ

2. หลักคุณธรรม

พนักงาน มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.69-3.81$) จำนวน 3 รายการ คือ

1. ส่งเสริมความซื่อสัตย์สุจริตและยุติธรรม
2. ส่งเสริมความขยัน ประหยัด และยึดมั่นสัมมาอาชีพ
3. ส่งเสริมให้มีความเมตตาอารีต่อกัน
ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศชาย และเพศหญิง สถานภาพสมรส การศึกษา
ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท อายุ
การทำงาน 5-10 ปี และ 11-15 ปี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปและนักวิชาการ

3. หลักความโปร่งใส

พนักงาน มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.49$) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$) จำนวน 1 รายการ คือ ปรับปรุงข้อมูล
สารสนเทศให้มีความถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ตรงกับความเป็นจริงพร้อมเปิดเผยแก่บุคคลทั่วไป

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศชาย อายุ 25-39 ปี สถานภาพสมรส ระดับ
การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท อายุการทำงาน 5-10 ปี ตำแหน่ง
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปและนักวิชาการ

4. หลักการมีส่วนร่วม

พนักงาน มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.21-3.48$) ทุกรายการ คือ

1. ประสานงานและทำงานเป็นทีมภายในคณะฯ หรือกับคณะฯ อื่นที่เกี่ยวข้องเสมอ
2. รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรทั้งภายในและภายนอกคณะฯ
3. นำความคิดเห็นไปใช้ปรับปรุงการทำงาน
4. เปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของคณะฯ

5. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการวางแผนจัดการ

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศชาย อายุ 25-39 ปี และ 40-54 ปี สถานภาพสมรส และ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ การศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท อายุการทำงาน 5-10 ปี และ มากกว่า 20 ปี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป และนักวิชาการ

5. หลักความรับผิดชอบ

พนักงาน มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.54-3.78$) ทุกรายการ คือ

1. สนับสนุนให้บุคลากรรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อสถาบัน ต่อสังคม ต่อส่วนรวม
2. สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนางานให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงทางการแพทย์และเทคโนโลยีใหม่ๆ

3. ทำงานเป็นทีมในการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้

4. สนับสนุนการจัดการความรู้ร่วมกัน

5. ติดตามตรวจสอบให้บุคลากรดำเนินงานตามเป้าหมายที่วางไว้

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศชาย และเพศหญิง ต่ำกว่า 25 ปี, อายุ 40-54 ปี และ 55 ปีขึ้นไป สถานภาพโสด การศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท, 10,000-20,000 บาท และ มากกว่า 30,000 บาท อายุการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี 11-15 ปี, 16-20 ปี และ มากกว่า 20 ปี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปและพยาบาล

6. หลักความคุ้มค่า

พนักงาน มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55-3.81$) จำนวน 4 รายการ คือ

1. รมรงค์ให้บุคลากรใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด
2. วางแผนการใช้ทรัพยากรคือ คน วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์และงบประมาณอย่างประหยัด
3. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานแบบมุ่งเน้นผลงาน
4. นำระบบตรวจสอบภายในมาใช้อย่างสม่ำเสมอ

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศหญิง ต่ำกว่า 25 ปี อายุ 40-54 ปี สถานภาพโสด และสมรส รายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท อายุการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี และ 11-15 ปี ตำแหน่ง นักวิชาการ และพยาบาล

3. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของคะแนนคุณลักษณะของการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลในทรรศนะของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของคะแนนการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลในทรรศนะของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงาน และ ตำแหน่งงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานที่มี อายุ สถานภาพสมรส และ รายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

1. หลักนิติธรรม

พนักงานเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ การใช้อำนาจของคณะฯ โปร่งใสและตรวจสอบได้

พนักงาน ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ การใช้อำนาจของคณะฯ โปร่งใสและตรวจสอบได้

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ กฎระเบียบ ข้อบังคับมีความเป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของทุกคน

2. หลักคุณธรรม

พนักงานเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ส่งเสริมความซื่อสัตย์ และยึดมั่นสัมมาอาชีพ

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ เอาใจใส่ ดูแล สร้างขวัญกำลังใจบุคลากรในคณะฯ อย่างเป็นธรรม

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ เอาใจใส่ ดูแล สร้างขวัญกำลังใจบุคลากรในคณะฯ อย่างเป็นธรรม

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ส่งเสริมให้มีความเมตตาอารีต่อกัน

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. คำนึงถึงประโยชน์ของทุกฝ่าย ไม่เลือกปฏิบัติ
2. เอาใจใส่ ดูแล สร้างขวัญกำลังใจบุคลากรในคณะฯ อย่างเป็นธรรม

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ส่งเสริมความซื่อสัตย์สุจริตและคุณธรรม

พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. ส่งเสริมความซื่อสัตย์ ประหยัด และยึดมั่นสัมมาอาชีพ
2. เอาใจใส่ ดูแล สร้างขวัญกำลังใจบุคลากรในคณะฯ อย่างเป็นธรรม

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ คำนึงถึงประโยชน์ของทุกฝ่าย ไม่เลือกปฏิบัติ

พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. คำนึงถึงประโยชน์ของทุกฝ่าย ไม่เลือกปฏิบัติ
2. ส่งเสริมความขยัน ประหยัด และยึดมั่นสัมมาอาชีพ

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ส่งเสริมให้มีความเมตตาอารีต่อกัน

3. หลักความโปร่งใส

พนักงานเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ จัดระบบการติดตามตรวจสอบงานด้านต่างๆ

พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. ปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศให้มีความถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ตรงกับความเป็นจริงพร้อมเปิดเผยแก่บุคคลทั่วไป
2. ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ตลอดเวลา

4. หลักการมีส่วนร่วม

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการวางแผนจัดการ
2. เปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงานของคณะฯ

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ประสานงานและทำงานเป็นทีมภายในคณะฯ หรือกับคณะฯ อื่นที่เกี่ยวข้องเสมอ

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.05 จำนวน 1 รายการ คือ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการวางแผนจัดการ

พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ เปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของคณะฯ

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 รายการ คือ

1. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการวางแผนจัดการ

2. รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรทั้งภายในและภายนอกคณะฯ

3. นำความคิดเห็นไปใช้ปรับปรุงการทำงาน

พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. นำความคิดเห็นไปใช้ปรับปรุงการทำงาน

2. ประสานงานและทำงานเป็นทีมภายในคณะฯ หรือกับคณะฯ อื่นที่เกี่ยวข้อง

เสมอ

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 รายการ คือ

1. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการวางแผนจัดการ

2. รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรทั้งภายในและภายนอกคณะฯ

3. เปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของคณะฯ

5. หลักความรับผิดชอบ

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ ติดตามตรวจสอบให้บุคลากรดำเนินงานตามเป้าหมายที่วางไว้

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 รายการ คือ

1. ติดตามตรวจสอบให้บุคลากรดำเนินงานตามเป้าหมายที่วางไว้
2. ทำงานเป็นทีมในการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้
3. สนับสนุนการจัดการความรู้ร่วมกัน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนางานให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงทางการแพทย์และเทคโนโลยีใหม่ๆ

พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ติดตามตรวจสอบให้บุคลากรดำเนินงานตามเป้าหมายที่วางไว้

พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนางานให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงทางการแพทย์และเทคโนโลยีใหม่ๆ

6. หลักความคุ้มค่า

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานแบบมุ่งเน้นผลงาน

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ รณรงค์ให้บุคลากรใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานแบบมุ่งเน้นผลงาน

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ วางแผนการใช้ทรัพยากรคือ คน วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์และงบประมาณอย่างประหยัด

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ อัตรากำลังของบุคลากรในปัจจุบันมีจำนวนเหมาะสมกับปริมาณงาน

พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ นำระบบตรวจสอบภายในมาใช้อย่างสม่ำเสมอ

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลในทรรศนะของพนักงาน ได้นำข้อมูลมาอภิปรายผลดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 74.45 อายุ 25 - 39 ปี ร้อยละ 59.49 รองลงมา ต่ำกว่า 25 ปี เท่ากับ 40 - 54 ปี ร้อยละ 18.98 สถานภาพโสด ร้อยละ 62.77 รองลงมา สมรส ร้อยละ 35.77 การศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 89.05 และสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 10.95 มีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท ร้อยละ 59.85 รองลงมา 20,001 - 30,000 บาท ร้อยละ 17.52 อายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 40.89 รองลงมา 5 - 10 ปี ร้อยละ 28.83 ตำแหน่งนักวิชาการ ร้อยละ 42.34 รองลงมา เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ร้อยละ 40.14

2. การบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลในทรรศนะของพนักงาน

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน คือ หลักคุณธรรม มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60$) หลักความรับผิดชอบ มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$) หลักความคุ้มค่า มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.59$)

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไพฑูรย์ บัวชิต (2550) ศึกษาเรื่องการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารการจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารการจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักความรับผิดชอบ หลักคุณธรรม หลักความคุ้มค่า หลักความโปร่งใส หลักนิติธรรม และหลักการมีส่วนร่วม และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรสุดา

ทับทิม (2551) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานตามหลัก
ธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาพบว่าการบริหารงานตาม
หลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี ในภาพรวมมีประสิทธิภาพใน
การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยด้านหลักความรับผิดชอบมีค่า
ร้อยละสูงสุด รองลงมาคือ หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม และหลักนิติ
ธรรม หลักนิติธรรม ผลการวิจัยครั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ด้านหลักนิติธรรม พบว่า อยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) คือ สนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของคณะฯ กฎ
ระเบียบ ข้อบังคับมีความทันสมัยและสอดคล้องกับเหตุการณ์ปัจจุบัน จากข้อค้นพบดังกล่าวอาจมี
ผลมาจากคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของมหาวิทยาลัยมหิดลซึ่งออก
นอกระบบเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ สามารถกำหนดกฎ ระเบียบข้อบังคับในการบริหาร
จัดการในเรื่องต่าง ๆ ได้เอง โดยมีความเชื่อมโยงกับนโยบายของรัฐบาล ดูแลและตรวจสอบได้
โดยกลไกของรัฐ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ด้านหลักคุณธรรม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$ -
3.81) จำนวน 3 รายการ คือ ส่งเสริมความซื่อสัตย์สุจริตและยุติธรรม ส่งเสริมความซื่อสัตย์
และยึดมั่นสัมมาอาชีพ ส่งเสริมให้มีความเมตตาอารีต่อกัน แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารคณะ
แพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลมีการบริหารงานโดยยึดหลักคุณธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ วรภัทร
โตชนะเกษม (2542) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารที่ดีควรทำงาน โดยยึดหลัก 3 ประการ ด้านหลักความ
โปร่งใส เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) คือ ปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศ
ให้มีความถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ตรงกับความเป็นจริงพร้อมเปิดเผยแก่บุคคลทั่วไป ทั้งนี้ การบริหาร
ภายใต้ต้นนโยบายที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด โดยมีกระบวนการกำกับดูแลที่โปร่งใสชัดเจน
สอดคล้องกับแนวคิดของ เกรียงไกร เจริญวงษ์ศักดิ์ (2541) กล่าวโดยสรุปถึงหลักความโปร่งใสว่า
เป็นกระบวนการทำงาน กฎเกณฑ์กติกาต่าง ๆ มีความตรงไปตรงมา ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ในสังคม
สามารถถ่ายโอนได้อย่างเป็นอิสระ ประชาชนสามารถเข้าถึงและรับทราบข้อมูล หรือข้อมูลข่าวสาร
สาธารณะของราชการได้ตามที่กฎหมายบัญญัติ ด้านหลักการมีส่วนร่วม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$ -3.48) ทุกรายการ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิริยา ดวง
น้อย (2550) ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบูรณ์
ผลการวิจัยพบว่า ความเห็นของประชาชนและบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการที่ดีขององค์การ
บริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยรวมอยู่ระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็น
ของประชาชนและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อการบริหารงานตามแนวทางการ
บริหารจัดการที่ดี ส่วนใหญ่เห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญกับด้านหลักการมีส่วน
ร่วม และควรให้ความสำคัญกับด้านหลักคุณธรรมเพิ่มมากขึ้น ด้านหลักความรับผิดชอบ เมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.54-3.78$) ทูกรายการ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไพฑูรย์ บัวจิต (2550) ศึกษาเรื่องการใช้หลัก ธรรมาภิบาลในการบริหารการจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ด้านหลักความคุ้มค่า เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55-3.81$) จำนวน 4 รายการ คือ ธรรมรงค์ให้บุคลากรใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด วางแผนการใช้ทรัพยากรคือ คน วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์และงบประมาณอย่างประหยัด ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานแบบมุ่งเน้นผลงาน และนำระบบตรวจสอบภายในมาใช้อย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก การออกนอกกรอบของมหาวิทยาลัยมหิดลทำให้ต้องมีระบบการบริหารการเงิน และระบบบัญชีที่มีประสิทธิภาพ โดยไม่ขัดแย้งกับมาตรฐานและนโยบายการบัญชีที่รัฐกำหนด มีกลไกตรวจสอบการใช้จ่ายเงินของคณะฯ ทั้งที่เป็นกลไกภายในมหาวิทยาลัยกำหนด และภายนอกโดยสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าขวัญและกำลังใจของบุคลากรมีความสำคัญต่อการบริหารที่ดี ควรมีการธรรมรงค์ให้พนักงานมีวัฒนธรรมในองค์กรให้มากยิ่งขึ้น ผู้บริหารมีการสื่อสาร และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานในทุกระดับภายในองค์กร มีการศึกษา และเข้าใจในระบบการทำงานของพนักงานทุกระดับ เพื่อนำมาปรับใช้ในการประเมินผลการทำงานของคณะฯ ช่วยเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมในการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง การบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลในทรรคนะของพนักงาน ทำให้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. มีการหาข้อตกลงร่วมกันถึงข้อบังคับและกฎระเบียบ ที่ทำให้พนักงานยอมรับ และถูกต้องตามกฎหมายของมหาวิทยาลัย
2. การบริการที่ดี ผู้บริหารต้องใช้อำนาจอย่างโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ และเป็นที่ยอมรับของพนักงาน เพื่อเป็นไปตามกระบวนการยุติธรรม
3. สร้างขวัญกำลังใจ โดยการธรรมรงค์ให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรให้มากขึ้น
4. ผู้บริหารมีการสื่อสาร และสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับงานหรือมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายและการวางแผนจัดการ

5. ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้บุคลากรรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อสังคม และต่อส่วนรวม เข้าใจ และศึกษาระบบการทำงานเพื่อนำมาใช้ในการประเมิน และมีการติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

6. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานแบบมุ่งเน้นผลงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคต่อการบริหารจัดการที่ดีภายในองค์กร เพื่อช่วยให้การบริหารจัดการเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ควรศึกษาความคาดหวังของพนักงานต่อการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กร เพื่อนำผลการศึกษามาค้นหาปัจจัยที่มีความสำคัญเร่งด่วนในการปรับปรุงการบริหารงานขององค์กร

3. ควรศึกษาการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสในทัศนะของผู้รับบริการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี