

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงอนาคตภาพขององค์การพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในปี พ.ศ. 2553 โดยใช้เทคนิคการวิจัย EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) รวบรวมความคิดของผู้เชี่ยวชาญ ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญระดับนโยบาย และการวางแผน ผู้เชี่ยวชาญด้านการปฏิรูประบบบริการสุขภาพ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร โรงพยาบาล และผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการพยาบาล ทำการวิเคราะห์และเสนอผลการวิจัย ในรูปของข้อความที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกัน โดยพิจารณาจากค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และผลต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม หากค่ามัธยฐานมีค่าตั้งแต่ 3.5 ค่าผลต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยมไม่เกิน 1.0 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.5 ซึ่งแสดงว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับข้อความนั้น การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะเสนอในรูปตารางประกอบความเรียงเป็นลำดับดังนี้

1. ปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างองค์การพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
2. องค์ประกอบโครงสร้างองค์การพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

1. ปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างขององค์การพยาบาล

1.1 ปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างขององค์การพยาบาลด้านสภาพแวดล้อม

ตารางที่ 1 ค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ผลต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และพิสัยระหว่างควอไทล์ของปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างขององค์การพยาบาลด้านสภาพแวดล้อม

ปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างขององค์การพยาบาลด้านสภาพแวดล้อม	มัธยฐาน	ฐานนิยม	ผลต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม	พิสัยระหว่างควอไทล์
1.สภาพแวดล้อมภายในองค์การ				
1.1.ระบบงาน				
1.1.1องค์การต้องปรับปรุงคุณภาพบริการโดยอ้างไว้ซึ่งคุณธรรม จริยธรรม แห่งวิชาชีพ	4.91	4.95	-0.04	0.59
1.1.2องค์การให้ความสำคัญต่อลูกค้า (Customer Focus) ทั้งลูกค้าภายนอกและลูกค้าภายในโรงพยาบาล	4.73	4.82	-0.09	1.00
1.1.3องค์การต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงานลดต้นทุนการบริการ การให้บริการมีคุณภาพสูงและรวดเร็ว	4.67	4.75	0.95	0.95
1.1.4องค์การปรับรูปแบบการให้บริการในเชิงรุก	4.41	4.35	0.06	0.99
1.1.5องค์การมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ทำให้มีคุณภาพบริการสูงขึ้น	4.41	4.35	0.06	0.99
1.1.6องค์การใช้แนวความคิดทางด้านการตลาดที่ประกอบด้วยProductivity, Price, Place และPromotion มาเป็นเครื่องมือในการจัดบริการสุขภาพ	4.33	4.25	0.08	0.96

ตารางที่ 1 (ต่อ) ค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ผลต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และพิสัยระหว่างควอไทล์ของปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างขององค์การพยาบาลด้านสภาพแวดล้อม

ปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างองค์การพยาบาล ด้านสภาพแวดล้อม	มัธยฐาน	ฐานนิยม	ผลต่าง ระหว่าง มัธยฐาน กับฐาน นิยม	พิสัย ระหว่าง ควอไทล์
1.1.7 องค์การมีการพัฒนาศักยภาพให้กับบุคลากรโดยการจัดฝึกอบรม	4.25	4.19	0.06	0.96
1.1.8 องค์การมีการวัดผลที่ถูกต้อง เชื่อถือได้	4.17	4.12	0.05	0.92
1.1.9 องค์การมีการสำรวจความต้องการของตลาด	3.14	3.03	0.11	1.07
1.1.10 องค์การพร้อมที่จะปฏิรูประบบการบริหารงานตามผลการสำรวจด้านการตลาด	3.14	3.03	0.11	1.07
1.2 บุคลากรและการพัฒนาตนเอง				
1.2.1 มีการจ้างงานบุคลากรระดับปฏิบัติการแบบยืดหยุ่นโดยยึดความเหมาะสมในแต่ละช่วงเวลา	4.14	4.09	0.05	0.91
1.2.2 บุคลากรมีการศึกษาสูงขึ้น ได้รับอำนาจการตัดสินใจ และมีอิสระการปฏิบัติงานมากขึ้น	3.14	3.14	0	1.07
1.2.3 บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง	3.14	3.14	0.11	1.07
1.2.4 การจ้างงานบุคลากรระดับหัวหน้าเป็นแบบถาวร	3.14	3.14	0.11	1.07
1.3 วัฒนธรรมการทำงาน				
1.3.1 ให้การพยาบาลด้วยเจตคติที่ดี คำนึงถึงความแตกต่างของเชื้อชาติ ศาสนา				

ตารางที่ 1 (ต่อ) ค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ผลต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และพิสัยระหว่างควอไทล์ของปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างขององค์การพยาบาลด้านสภาพแวดล้อม

ปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างองค์การพยาบาลด้านสภาพแวดล้อม	มัธยฐาน	ฐานนิยม	ผลต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม	พิสัยระหว่างควอไทล์
เพศ วัย และเศรษฐกิจฐานะ	4.50	4.50	0.00	1.00
1.3.2 พัททิกษณ์คุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลและศักดิ์ศรีของผู้ใช้บริการ	4.50	4.50	0.00	1.00
1.3.3 รักษาความลับของผู้ใช้บริการ	4.41	4.35	0.06	0.99
1.3.4 บุคลากรดำรงตนในหลักคุณธรรม ยึดจรรยาบรรณ และจริยธรรมแห่งวิชาชีพ	4.23	4.19	0.04	1.02
1.3.5 แสวงหาแหล่งประโยชน์เพื่อช่วยเหลือผู้บริการด้วยจริยธรรม	4.19	4.13	0.06	0.86
1.3.6 ดำรงตนในบทบาทผู้ดูแลรักษาสิทธิประโยชน์ของผู้บริการ	3.14	3.03	0.11	1.07
1.4 การเงินและงบประมาณ				
1.4.1 โรงพยาบาลได้รับงบประมาณแบบเหมาะสม ทำให้องค์การต้องบริหารจัดการการทำงานแบบยืดหยุ่น	4.59	4.65	0.08	0.99
1.4.2 องค์การมีระบบเงินเดือนที่ยืดหยุ่น โดยมีการจ่ายตามผลผลิตที่บุคคลนั้นๆ ผลิตได้	4.33	4.25	-0.06	0.96
1.5 การใช้แหล่งประโยชน์				
1.5.1 องค์การมีการเก็บข้อมูล โดยใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการวิเคราะห์ เก็บใช้ และร่วมใช้ข้อมูลได้สะดวก	4.73	4.82	-0.09	0.91
1.5.2 บุคลากรขององค์การมีการทำวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริการ	3.14	3.03	0.11	1.07

ตารางที่ 1 (ต่อ) ค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ผลต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และพิสัยระหว่างควอไทล์ของปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างขององค์การพยาบาลด้านสภาพแวดล้อม

ปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างองค์การพยาบาล ด้านสภาพแวดล้อม	มัธยฐาน	ฐานนิยม	ผลต่าง ระหว่าง มัธยฐาน กับฐาน นิยม	พิสัย ระหว่าง ควอไทล์
1.6 องค์การแห่งการเรียนรู้				
1.6.1 การดำเนินงานขององค์การมีการ เปรียบเทียบกับมาตรฐาน เพื่อค้นหาปัญหา สาเหตุ และวิธีการแก้ไข	4.67	4.75	-0.08	0.95
1.6.2 บุคลากรทุกคนขององค์การมีส่วนร่วม ในกระบวนการปรับปรุงและพัฒนา คุณภาพ	4.41	4.35	0.06	0.99
1.6.3 จัดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง พลังอำนาจให้กับบุคลากร	3.14	3.03	0.11	1.07
1.7 กลยุทธ์การดำเนินงาน				
1.7.1 ในการผลิตบริการ องค์การให้ความสำคัญ ต่อผู้ให้บริการ (Customer Focus)	4.73	4.82	-0.09	1.00
1.7.2 เปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับ มาตรฐาน	4.50	4.50	0.00	1.00
1.7.3 มีการติดตามการให้บริการอย่าง สม่ำเสมอ	4.33	4.25	0.08	0.96
1.7.4 การปฏิบัติงานใช้หลักจริยธรรมและข้อ มูลเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ	4.33	4.25	0.08	0.96
1.7.5 การให้บริการขององค์การมีคุณภาพ และความเป็นธรรม	4.33	4.25	0.08	0.96
1.7.6 มีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับ บุคลากร	3.14	3.03	0.11	1.07

ตารางที่ 1 (ต่อ) ค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ผลต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และพิสัย
ระหว่างควอไทล์ของปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างขององค์การพยาบาลด้าน
สภาพแวดล้อม

ปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างองค์การพยาบาล ด้านสภาพแวดล้อม	มัธยฐาน	ฐานนิยม	ผลต่าง ระหว่าง มัธยฐาน กับฐาน นิยม	พิสัย ระหว่าง ควอไทล์
2.สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ				
2.1การเมือง				
2.1.1เจตนาารมณ์ของรัฐธรรมนุญให้ ความสำคัญกับการสร้างโอกาสให้กับกลุ่ม ต่าง ๆสามารถเข้าถึงบริการสุขภาพขั้น พื้นฐานที่จำเป็น	4.67	4.75	-0.08	0.95
2.1.2รัฐธรรมนุญกำหนดให้พนักงานของรัฐ และข้าราชการอำนวยความสะดวก และให้ บริการด้านสุขภาพอย่างเสมอภาค	4.67	4.75	-0.08	0.95
2.1.3นโยบาย 30 บาทรักษาทุกโรค ใช้นโยบายสุขภาพเชิงรุก ทำให้องค์การ พยาบาลต้องปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง เสมอ	4.67	4.75	-0.08	0.95
2.1.4รัฐธรรมนุญให้ความสำคัญกับการ กระจายอำนาจ เพื่อให้ท้องถิ่นพึ่งพาตนเอง และตัดสินใจได้เอง	4.60	4.75	-0.15	1.06
2.1.5บริการสาธารณสุขต้องมีมาตรฐาน เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่ดี มีคุณภาพ	4.59	4.65	-0.06	0.99
2.1.6รัฐธรรมนุญเปิดช่องทางให้ ประชาชนตรวจสอบกิจกรรมที่มีผลกระทบต่อ สุขภาพ	4.50	4.50	0.00	1.00

ตารางที่ 1 (ต่อ) ค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ผลต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และพิสัย
ระหว่างควอไทล์ของปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างขององค์การพยาบาลด้าน
สภาพแวดล้อม

ปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างองค์การพยาบาล ด้านสภาพแวดล้อม	มัธยฐาน	ฐานนิยม	ผลต่าง ระหว่าง มัธยฐาน กับฐาน นิยม	พิสัย ระหว่าง ควอไทล์
2.2 เศรษฐกิจ				
2.2.1 บุคลากรขององค์การมีความสัมพันธ์ ที่ดีกับชุมชน เข้าถึงประชาชนได้อย่าง				
เสมอภาค	4.59	4.65	-0.06	0.99
2.2.2 บุคลากรขององค์การต้องใช้ความรู้ ข้อมูลข่าวสารทักษะความชำนาญในระดับสูง	3.14	3.03	0.11	1.07
2.2.3 การดำเนินงานขององค์การพยาบาล มีแรงผลักดันที่เป็นตัวกำหนด คือ การตลาด และการลดต้นทุนบริการพยาบาล	3.14	3.03	0.11	1.07
2.3 สังคม				
2.3.1 ประชาชนคาดหวังคุณภาพบริการสูง ขึ้นและมีมาตรฐาน	4.67	4.75	-0.08	0.95
2.3.2 องค์การพยาบาลมีมาตรฐาน สร้าง ความพึงพอใจแก่ผู้ใช้บริการ	4.60	4.59	-0.01	1.06
2.3.3 ความหลากหลายทางวัฒนธรรม ทำ ให้บุคลากรต้องมีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน	4.33	4.25	0.08	0.96

ตารางที่ 1 (ต่อ) ค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ผลต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และพิสัย
ระหว่างควอไทล์ของปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างขององค์การพยาบาลด้าน
สภาพแวดล้อม

ปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างองค์การพยาบาล ด้านสภาพแวดล้อม	มัธยฐาน	ฐานนิยม	ผลต่าง ระหว่าง มัธยฐาน กับฐาน นิยม	พิสัย ระหว่าง ควอไทล์
2.4 เทคโนโลยี				
2.4.1 เทคโนโลยีทำให้องค์กรมีโอกาสเข้า ถึงข้อมูลข่าวสารได้มากขึ้น	4.67	4.75	-0.08	0.95
2.4.2 เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยให้บุคลากร ขององค์การใช้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว	4.67	4.75	-0.08	0.95

จากตารางที่ 1 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญพบว่าปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างองค์การ
พยาบาลด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์การซึ่งประกอบด้วย 1.ระบบงานที่มีแนวโน้มเป็นไปได้
มากที่สุด จำนวน 3 รายการ คือ องค์การต้องปรับปรุงคุณภาพบริการ โดยอ้างไว้ซึ่งคุณธรรม
จริยธรรมแห่งวิชาชีพ องค์การให้ความสำคัญต่อลูกค้า (Customer Focus) ทั้งลูกค้าภายนอก
และลูกค้าภายในโรงพยาบาล องค์การต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ลดต้นทุนการบริการ การ
ให้บริการมีคุณภาพสูงและรวดเร็ว มีแนวโน้มเป็นไปได้มาก จำนวน 5 รายการ คือ องค์การ
ปรับรูปแบบการให้บริการในเชิงรุก องค์การมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีคุณ
ภาพบริการสูงขึ้น องค์การใช้แนวความคิดทางการตลาดที่ประกอบด้วย Productivity, Price,
Place และ Promotion มาเป็นเครื่องมือในการจัดบริการสุขภาพ องค์การมีการวัดผลที่ถูกต้อง
เชื่อถือได้ องค์การมีการพัฒนาศักยภาพให้กับบุคลากรโดยการจัดฝึกอบรม 2.บุคลากรและการ
พัฒนาตนเองที่มีแนวโน้มเป็นไปได้มาก จำนวน 1 รายการ คือ มีการจ้างงานบุคลากรระดับ
ปฏิบัติการแบบยืดหยุ่นโดยยึดความเหมาะสมในแต่ละช่วงเวลา 3.วัฒนธรรมการทำงานที่มีแนว
โน้มเป็นไปได้มากที่สุด จำนวน 2 รายการ คือ ให้การพยาบาลด้วยเจตคติที่ดี ไม่คำนึงถึงความ
แตกต่างของเชื้อชาติ ศาสนา เพศ วัย และเศรษฐกิจ พิทักษ์คุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลและ
ศักดิ์ศรีของผู้ใช้บริการ แนวโน้มเป็นไปได้มาก จำนวน 3 รายการ คือ รักษาความลับของผู้ใช้
บริการ บุคลากรดำรงตนในหลักคุณธรรม ยึดจรรยาบรรณ และจริยธรรมแห่งวิชาชีพ แสวงหา

แหล่งประโยชน์เพื่อช่วยเหลือผู้ให้บริการด้วยจริยธรรม 4.การเงินและงบประมาณที่มีแนวโน้มเป็นไปได้มากที่สุด จำนวน 1 รายการ คือ โรงพยาบาลได้รับงบประมาณแบบเหมาจ่าย ทำให้องค์กรต้องบริหารจัดการการทำงานแบบยืดหยุ่น แนวโน้มเป็นไปได้มากที่สุด จำนวน 1 รายการ คือ องค์กรมีระบบเงินเดือนที่ยืดหยุ่น โดยมีการจ่ายตามผลผลิตที่บุคคลนั้น ๆ ผลิตได้ 5.การใช้แหล่งประโยชน์ที่มีแนวโน้มเป็นไปได้มากที่สุด จำนวน 1 รายการ คือ องค์กรมีการเก็บข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการวิเคราะห์ เก็บใช้ และร่วมใช้ข้อมูลได้สะดวก 6.เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีแนวโน้มเป็นไปได้มากที่สุด จำนวน 1 รายการ คือ การดำเนินงานขององค์กรมีการเปรียบเทียบกับมาตรฐาน เพื่อค้นหาปัญหา สาเหตุ และวิธีการแก้ไข แนวโน้มเป็นไปได้มากที่สุด จำนวน 1 รายการ คือ บุคลากรทุกคนขององค์กรมีส่วนร่วมในกระบวนการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพ 7.กลยุทธ์การดำเนินงานที่มีแนวโน้มเป็นไปได้มากที่สุด จำนวน 2 รายการ คือ ในการผลิตบริการ องค์กรให้ความสำคัญต่อผู้ให้บริการ (Customer Focus) มีการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับมาตรฐาน แนวโน้มเป็นไปได้มากที่สุด จำนวน 3 รายการ คือ มีการติดตามการให้บริการอย่างสม่ำเสมอ การปฏิบัติงานใช้หลักจริยธรรมและข้อมูลเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ การให้บริการขององค์กรมีคุณภาพและความเป็นธรรม ปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างองค์กรพยาบาล ด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรซึ่งประกอบด้วย 1. การเมืองที่มีแนวโน้มเป็นไปได้มากที่สุด จำนวน 6 รายการ คือ เจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญให้ความสำคัญกับการสร้างโอกาสให้กับกลุ่มต่าง ๆ สามารถเข้าถึงบริการสุขภาพขั้นพื้นฐานที่จำเป็น รัฐธรรมนูญกำหนดให้พนักงานของรัฐและข้าราชการอำนวยความสะดวก และให้บริการด้านสุขภาพอย่างเสมอภาค นโยบาย 30 บาทรักษาทุกโรคใช้นโยบายสุขภาพเชิงรุก ทำให้องค์กรพยาบาลต้องปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเสมอ รัฐธรรมนูญให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจ เพื่อให้ท้องถิ่นพึ่งพาตนเองและตัดสินใจได้เอง บริการสาธารณสุขต้องมีมาตรฐานเพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่ดี มีคุณภาพ รัฐธรรมนูญเปิดช่องทางให้ประชาชนตรวจสอบกิจกรรมที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ 2.เศรษฐกิจที่มีแนวโน้มเป็นไปได้มากที่สุด จำนวน 1 รายการ คือ บุคลากรขององค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน เข้าถึงประชาชนได้อย่างเสมอภาค 3.สังคมที่มีแนวโน้มเป็นไปได้มากที่สุด จำนวน 2 รายการ คือ ประชาชนคาดหวังคุณภาพบริการสูงขึ้นและมีมาตรฐาน องค์กรพยาบาลมีมาตรฐานสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ให้บริการ แนวโน้มเป็นไปได้มากที่สุด จำนวน 1 รายการ คือ ความหลากหลายทางวัฒนธรรม ทำให้บุคลากรต้องมีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน 4.เทคโนโลยีที่มีแนวโน้มเป็นไปได้มากที่สุด จำนวน 2 รายการ คือ เทคโนโลยีทำให้องค์กรมีโอกาสเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้มากขึ้น เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยให้บุคลากรขององค์กรใช้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว

1.2 ปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างขององค์การพยาบาลด้านเทคโนโลยี

ตารางที่ 2 ค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ผลต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และพิสัยระหว่างควอไทล์ของปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างขององค์การพยาบาลด้านเทคโนโลยี

ปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างองค์การพยาบาลด้านเทคโนโลยี	มัธยฐาน	ฐานนิยม	ผลต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม	พิสัยระหว่างควอไทล์
1.ระบบคอมพิวเตอร์สามารถรวบรวมวิเคราะห์ เก็บ และใช้ข้อมูล	4.83	4.90	0.00	0.67
2.เทคโนโลยีช่วยให้บุคลากรขององค์การมีข้อมูลในการตัดสินใจเพิ่มมากขึ้น	4.50	4.50	0.00	1.00
3.อินเทอร์เน็ตทำให้พยาบาลมีความรู้มากขึ้น	4.32	4.27	0.05	1.02
4.เทคโนโลยีขององค์การที่เป็นระบบขั้นตอน ทำให้มีการกระจายอำนาจ	4.32	4.27	0.05	1.02
5.เทคโนโลยีขององค์การช่วยแก้ปัญหาคุณภาพบริการช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับบุคลากร	4.23	4.19	0.04	1.02
6.เทคโนโลยีขององค์การตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ	4.12	4.08	0.04	0.77

จากตารางที่ 2 พบว่าปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างองค์การพยาบาลด้านเทคโนโลยีตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีแนวโน้มเป็นไปได้มากที่สุด จำนวน 2 รายการ คือ ระบบคอมพิวเตอร์สามารถรวบรวม วิเคราะห์ เก็บ และใช้ข้อมูล เทคโนโลยีช่วยให้บุคลากรขององค์การมีข้อมูลในการตัดสินใจเพิ่มมากขึ้น แนวโน้มเป็นไปได้มาก จำนวน 4 รายการ คือ อินเทอร์เน็ตทำให้พยาบาลมีความรู้มากขึ้น เทคโนโลยีขององค์การที่เป็นระบบขั้นตอน ทำให้มี

การกระจายอำนาจ เทคโนโลยีขององค์การช่วยแก้ปัญหาคุณภาพบริการ ช่วยเสริมสร้างพลัง
อำนาจให้แก่บุคลากร เทคโนโลยีขององค์การตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ

1.3 ปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างขององค์การพยาบาลด้านขนาด

ตารางที่ 3 ค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ผลต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และพิสัยระหว่างควอไทล์ของปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างขององค์การพยาบาลด้านขนาด

ปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างองค์การพยาบาลด้านขนาด	มัธยฐาน	ฐานนิยม	ผลต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม	พิสัยระหว่างควอไทล์
1.ขนาดขององค์การปรับเปลี่ยนได้ตามปัญหาและความต้องการ ความรุนแรง ความซับซ้อนของการให้บริการ	4.32	4.28	0.04	1.02
2.พื้นที่และประชากรที่รับผิดชอบเป็นตัวกำหนดขนาด	4.14	4.14	0.00	0.99
3. นโยบายส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคทำให้ประชาชนมีสุขภาพดีขึ้น ส่งผลให้ผู้ให้บริการลดลง	4.12	4.10	0.02	0.77
4. ขนาดที่เหมาะสมขององค์การ คือ ขนาดที่สามารถให้การดูแลผู้ป่วย 300-500 เตียง	4.07	4.62	-0.55	1.69
5.ขนาดเป็นแรงผลักดันให้ผู้บริหารเข้าไปควบคุมและประสานงานในองค์การมากขึ้น	4.00	4.03	-0.03	0.67
6. พันธกิจของโรงพยาบาลเป็นตัวกำหนดบริการ	3.14	3.03	0.11	1.07

จากตารางที่ 3 พบว่าปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างองค์การพยาบาลด้านขนาดตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีแนวโน้มเป็นไปได้มาก จำนวน 4 รายการ คือ ขนาดขององค์การปรับเปลี่ยนได้ตามปัญหาและความต้องการ ความรุนแรง ความซับซ้อนของการให้บริการ พื้นที่และประชากรที่รับผิดชอบเป็นตัวกำหนดขนาด นโยบายส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค

ทำให้ประชาชนมีสุขภาพดีขึ้น ส่งผลให้ผู้ใช้บริการลดลง ขนาดเป็นแรงผลักดันให้ผู้บริหารเข้าไป
ควบคุมและประสานงานในองค์การมากขึ้น

1.4 ปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างขององค์การพยาบาลด้านกลยุทธ์

ตารางที่ 4 ค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ผลต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และพิสัยระหว่างควอไทล์ของปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างขององค์การพยาบาลด้านกลยุทธ์

ปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างองค์การพยาบาลด้านกลยุทธ์	มัธยฐาน	ฐานนิยม	ผลต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม	พิสัยระหว่างควอไทล์
1.ระบบสารสนเทศช่วยให้มีข้อมูลในการตัดสินใจ	4.78	4.86	-0.08	0.81
2.กลยุทธ์การส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค ช่วยให้ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า	4.73	4.82	-0.09	0.91
3.กลยุทธ์เน้นผลงาน (Result Based Management)ที่ได้มาตรฐาน มุ่งประโยชน์ต่อผู้ใช้บริการ	4.73	4.85	-0.12	0.95
4.การพัฒนาศักยภาพของบุคคลเป็นการเรียนรู้	4.50	4.50	0.00	1.00
5.การมีเครือข่ายช่วยสนับสนุนการบริหารงานขององค์การ การมีเครือข่ายช่วยสนับสนุนการบริหารงานขององค์การ	4.50	4.50	0.00	1.00
6.ใช้กลยุทธ์ในการปรับกระบวนการด้วย Outcome และ Impact ช่วยแก้ปัญหาการจัดระบบงาน	4.41	4.35	0.06	0.99

ตารางที่ 4 (ต่อ) ค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ผลต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และพิสัยระหว่างควอไทล์ของปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างขององค์การพยาบาลด้านกลยุทธ์

ปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างองค์การพยาบาล ด้านกลยุทธ์	มัธยฐาน	ฐานนิยม	ผลต่าง ระหว่าง มัธยฐาน กับฐาน นิยม	พิสัย ระหว่าง ควอไทล์
7.แผนกลยุทธ์ขององค์การแสดงจุดแข็ง จุดอ่อน ความถูกต้องและสมบูรณ์	4.40	4.40	0.00	1.04
8.การกระจายอำนาจภายในองค์การด้วย ความเรียบง่าย สะดวก รวดเร็ว	4.27	4.18	0.09	0.90
9.กลยุทธ์การบังคับบัญชา หมายถึง การพัฒนาบุคลากรในองค์การ	4.25	4.20	0.05	0.95
10.การมีส่วนร่วมของประชาชน สร้าง ความเท่าเทียมและการพัฒนาความก้าวหน้า	4.21	4.14	0.07	0.81
11.กลยุทธ์จัดสรรทรัพยากร ช่วยให้การ บริหารมีประสิทธิภาพ	4.17	4.15	0.02	0.99
12.การแข่งขันก่อให้เกิดประสิทธิภาพ	4.17	4.15	0.02	0.99
13.กลยุทธ์ด้านนวัตกรรมสร้างคุณภาพและ ความคุ้มค่า	3.14	3.03	0.11	1.07

จากตารางที่ 4 พบว่าปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างองค์การพยาบาลด้านกลยุทธ์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีแนวโน้มความเป็นไปได้มากที่สุด จำนวน 5 รายการ คือ ระบบสารสนเทศช่วยให้มีข้อมูลในการตัดสินใจ กลยุทธ์การส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค ช่วยให้ประชาชนมีสุขภาพดีก้าวหน้า กลยุทธ์เน้นผลงาน (Result Based Management) ที่ได้มาตรฐาน มุ่งประโยชน์ต่อผู้ใช้บริการ การพัฒนาศักยภาพของบุคคลเป็นการเรียนรู้ การมีเครือข่ายช่วยสนับสนุนการบริหารงานขององค์การแนวโน้มความเป็นไปได้มาก จำนวน 6 รายการ คือ ใช้กลยุทธ์ในการปรับกระบวนการด้วย Outcome และ Impact ช่วยแก้ปัญหาการจัดระบบงาน แผนกลยุทธ์ขององค์การแสดงจุดแข็ง จุดอ่อน ความถูกต้องและสมบูรณ์ การกระจายอำนาจภายใน

ในองค์การด้วยความเรียบง่าย สะดวก รวดเร็ว กลยุทธ์การบังคับบัญชาหมายถึงการพัฒนาบุคลากรในองค์การ การมีส่วนร่วมของประชาชนสร้างความเท่าเทียมและการพัฒนาความก้าวหน้า กลยุทธ์จัดสรรทรัพยากรช่วยให้การบริหารมีประสิทธิภาพ การแข่งขันก่อให้เกิดประสิทธิภาพ

2. องค์ประกอบโครงสร้างองค์การพยาบาล

2.1 องค์ประกอบโครงสร้างองค์การพยาบาลด้านการแบ่งงาน

ตารางที่ 5 ค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ผลต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และพิสัยระหว่างควอไทล์ขององค์ประกอบโครงสร้างองค์การพยาบาลด้านการแบ่งงาน

องค์ประกอบโครงสร้างองค์การพยาบาล ด้านการแบ่งงาน	มัธยฐาน	ฐานนิยม	ผลต่าง ระหว่าง มัธยฐาน กับฐาน นิยม	พิสัย ระหว่าง ควอไทล์
1.แบ่งงานตามการสร้างสุขภาพเป็น Community Nursing Care, Home Health Care	4.19	4.13	0.06	0.86
2.แบ่งงานตามภารกิจ เป็นงานบริหารและ งานปฏิบัติการตามความสามารถเฉพาะด้าน	4.12	4.08	0.04	0.77
3.จัดตามความถนัดและจัดตามขนาด การควบคุม	3.83	3.88	-0.05	1.22
4.แบ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาตาม ความถนัด	3.70	3.77	-0.77	1.13
5.แบ่งงานตามสถานการณ์ให้ระบบงานมี ความคล่องตัว	3.14	3.03	0.11	1.07

จากตารางที่ 5 พบว่าองค์ประกอบโครงสร้างองค์การพยาบาลด้านการแบ่งงานตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีแนวโน้มความเป็นไปได้มาก จำนวน 4 รายการ คือ แบ่งงานตามการสร้างสุขภาพเป็น Community Nursing Care, Home Health Care แบ่งงานตามภารกิจ เป็นงานบริหารและงานปฏิบัติการตามความสามารถเฉพาะด้าน จัดตามความถนัดและจัดตามขนาดการควบคุม แบ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาตามความถนัด

2.2 องค์ประกอบโครงสร้างองค์การพยาบาลด้านการจัดแผนก

ตารางที่ 6 ค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ผลต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และพิสัยระหว่างควอไทล์ขององค์ประกอบโครงสร้างองค์การพยาบาลด้านการจัดแผนก

องค์ประกอบโครงสร้างองค์การพยาบาล ด้านการจัดแผนก	มัธยฐาน	ฐานนิยม	ผลต่าง ระหว่าง มัธยฐาน กับฐาน นิยม	พิสัย ระหว่าง ควอไทล์
1.จัดบุคลากรที่มีทักษะเหมือนกันไว้ใน หน่วยงานเดียวกัน	4.64	3.75	-0.11	1.53
2.จัดตามสภาพปัญหาความต้องการของ ผู้ให้บริการ	4.41	4.35	0.06	0.99
3.จัดแผนกเฉพาะสาขาใหญ่ ๆ เพื่อให้ ปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์	4.25	4.11	0.06	0.95
4.จัดตามความเชี่ยวชาญเฉพาะของบุคลากร	4.20	4.23	-0.03	1.08
5.จัดตามสถานการณ์ปัญหา และหมุนเวียน สับเปลี่ยนให้เกิดการพัฒนาความรู้และทักษะ	3.14	3.03	0.11	1.07

จากตารางที่ 6 พบว่าองค์ประกอบโครงสร้างองค์การพยาบาลด้านการจัดแผนกตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีแนวโน้มความเป็นไปได้มากที่สุด จำนวน 1 รายการ คือ จัดบุคลากรที่มีทักษะเหมือนกันไว้ในหน่วยงานเดียวกันแนวโน้มความเป็นไปได้มากที่สุด จำนวน 3 รายการ คือ จัดตามสภาพปัญหาความต้องการของผู้ให้บริการ จัดแผนกเฉพาะสาขาใหญ่ ๆ เพื่อให้ปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ จัดตามความเชี่ยวชาญเฉพาะของบุคลากร

2.3 องค์ประกอบโครงสร้างองค์การพยาบาลด้านโครงสร้างของอำนาจ

ตารางที่ 7 ค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ผลต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และพิสัยระหว่างควอไทล์ขององค์ประกอบโครงสร้างองค์การพยาบาลด้านโครงสร้างของอำนาจ

องค์ประกอบโครงสร้างองค์การพยาบาล ด้านโครงสร้างของอำนาจ	มัธยฐาน	ฐานนิยม	ผลต่าง ระหว่าง มัธยฐาน กับฐาน นิยม	พิสัย ระหว่าง ควอไทล์
1.ผู้บริหารระดับกลางและระดับล่างได้รับ				
การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ	4.67	4.75	-0.08	0.96
2.การกระจายอำนาจในแนวราบ	4.40	4.40	0.00	1.04
3.การกระจายอำนาจเชิงวิชาการ กำหนด ความรับผิดชอบ และการปฏิบัติที่ถูกต้อง ตามมาตรฐาน	4.40	4.40	0.00	1.04
4.การกระจายอำนาจแบบเบ็ดเสร็จ	4.25	4.50	-0.25	1.26
5.มีผู้มีอำนาจในการตัดสินใจในองค์การ	3.14	3.03	0.11	1.07
6.การรวมอำนาจการตัดสินใจขึ้นอยู่กับ ผู้บังคับบัญชาสูงสุด คือ หัวหน้าพยาบาล	3.14	3.07	0.07	1.02

จากตารางที่ 7 พบว่าองค์ประกอบโครงสร้างองค์การพยาบาลด้านโครงสร้างของอำนาจตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีแนวโน้มความเป็นไปได้มากที่สุด จำนวน 1 รายการ คือ ผู้บริหารระดับกลางและระดับล่างได้รับการถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ แนวโน้มความเป็นไปได้มาก จำนวน 3 รายการ คือ การกระจายอำนาจในแนวราบ การกระจายอำนาจเชิงวิชาการ กำหนดความรับผิดชอบ และการปฏิบัติที่ถูกต้องตามมาตรฐาน การกระจายอำนาจแบบเบ็ดเสร็จ

2.4 องค์ประกอบโครงสร้างองค์การพยาบาลด้านช่วงของการบังคับบัญชา

ตารางที่ 8 ค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ผลต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และพิสัยระหว่างควอไทล์ขององค์ประกอบโครงสร้างองค์การพยาบาลด้านช่วงของการบังคับบัญชา

องค์ประกอบโครงสร้างองค์การพยาบาล ด้านช่วงของการบังคับบัญชา	มัธยฐาน	ฐานนิยม	ผลต่าง ระหว่าง มัธยฐาน กับฐาน นิยม	พิสัย ระหว่าง ควอไทล์
1.มีหัวหน้าพยาบาลเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด	4.28	4.38	-0.10	1.16
2.จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาขึ้นกับแบบ ของงาน ความซับซ้อน ความหนักเบา ความยากง่ายของงาน	4.27	4.18	0.09	0.90
3.สายการบังคับบัญชาไม่เกิน 3 สายและ ช่วงบังคับบัญชามีความยืดหยุ่น	4.19	4.15	0.04	0.86
4.ภายในองค์การไม่จำกัดจำนวนผู้ใต้บังคับ บัญชา	4.12	4.10	0.02	0.77
5.ความเหมาะสมของช่วงบังคับบัญชา ขึ้นกับความเป็นวิชาชีพ	4.10	4.06	0.04	0.66
6.กระบวนการที่มีมาตรฐานทำให้ช่วง การบังคับบัญชากว้าง	3.95	3.96	-0.01	1.91

จากตารางที่ 8 พบว่าองค์ประกอบโครงสร้างองค์การพยาบาลด้านช่วงของการบังคับบัญชาตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีแนวโน้มความเป็นไปได้มาก จำนวน 6 รายการ คือ มีหัวหน้าพยาบาลเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาขึ้นกับแบบของงาน ความซับซ้อน ความหนักเบา ความยากง่ายของงาน สายการบังคับบัญชาไม่เกิน 3 สายและช่วงการบังคับบัญชามีความยืดหยุ่น ภายในองค์การไม่จำกัดจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชา ความเหมาะสมของช่วงบังคับบัญชาขึ้นกับความเป็นวิชาชีพ กระบวนการที่มีมาตรฐานทำให้ช่วงการบังคับบัญชากว้าง

2.5 องค์ประกอบโครงสร้างองค์การพยาบาลด้านการประสานงาน

ตารางที่ 9 ค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ผลต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และพิสัยระหว่างควอไทล์ขององค์ประกอบโครงสร้างองค์การพยาบาลด้านการประสานงาน

องค์ประกอบโครงสร้างองค์การพยาบาล ด้านการประสานงาน	มัธยฐาน	ฐานนิยม	ผลต่าง ระหว่าง มัธยฐาน กับฐาน นิยม	พิสัย ระหว่าง ควอไทล์
1.ทำงานแบบทีม แก้ปัญหา และแสวงหา ผลประโยชน์ร่วมกัน	4.59	4.65	-0.06	0.99
2.กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และมีเป้าหมาย ร่วมกัน	4.50	4.50	0.00	1.00
3.ผลผลิตของแต่ละกิจกรรมมีความต่อเนื่อง	4.50	4.50	1.00	1.00
4.องค์การกำหนดกิจกรรมที่ชัดเจนและมี ความใกล้ชิดกันระหว่างผู้ให้ และผู้ให้บริการ	4.41	4.35	0.06	0.99
5.บุคลากรในองค์การร่วมกันกำหนด มาตรฐาน	4.41	4.35	0.06	0.99
6.มีการแลกเปลี่ยนผลผลิตในแต่ละแผนก ขององค์การ	4.41	4.35	0.06	0.99
7.การดำเนินงานขององค์การมุ่งเน้น Family Nurse	4.40	4.41	-0.01	1.04

ตารางที่ 9 (ต่อ) ค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ผลต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และพิสัยระหว่างควอไทล์ขององค์ประกอบโครงสร้างองค์การพยาบาลด้านการประสานงาน

องค์ประกอบโครงสร้างองค์การพยาบาลด้านการประสานงาน	มัธยฐาน	ฐานนิยม	ผลต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม	พิสัยระหว่างควอไทล์
8.กิจกรรมระหว่างองค์การจะปรับเปลี่ยนเป็น Coordinator มีการทำงานเป็นทีม	4.39	4.33	0.06	1.11
9.มีหน่วยเคลื่อนที่เร็วรับเรื่องด่วนเพื่อการหาข้อมูลในการกำหนดรูปแบบองค์การให้มี ความเหมาะสมและทันสมัย	4.06	4.04	0.02	0.63
10.การจ้างงาน การกำหนดค่าตอบแทนของบุคลากร จริยธรรม/คุณธรรมในองค์การจะถูกควบคุมโดยสภาการพยาบาล	3.64	3.36	0.28	1.58
11.สมาคมวิชาชีพการพยาบาลเป็นผู้ต่อรองค่าตอบแทน	3.00	2.98	0.02	0.62

จากตารางที่ 9 พบว่าองค์ประกอบโครงสร้างองค์การพยาบาลด้านการประสานงานตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีแนวโน้มความเป็นไปได้มากที่สุด จำนวน 3 รายการ คือทำงานแบบทีม แก้ปัญหาและแสวงหาผลประโยชน์ร่วมกัน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและมีเป้าหมายร่วมกันผลผลิตของแต่ละกิจกรรมมีความต่อเนื่อง แนวโน้มความเป็นไปได้มากที่สุด จำนวน 7 รายการ คือ องค์การกำหนดกิจกรรมที่ชัดเจนและมีความใกล้ชิดกันระหว่างผู้ให้และผู้ให้บริการ บุคลากรในองค์การร่วมกันกำหนดมาตรฐาน มีการแลกเปลี่ยนผลผลิตในแต่ละแผนกขององค์การ การดำเนินงานขององค์การมุ่งเน้น Family Nurse กิจกรรมระหว่างองค์การจะปรับเปลี่ยนเป็น Coordinator มีการทำงานเป็นทีม มีหน่วยเคลื่อนที่เร็วรับเรื่องด่วนเพื่อการหาข้อมูลในการกำหนดรูปแบบองค์การให้มีความเหมาะสมและทันสมัย การจ้างงาน การกำหนดค่าตอบแทนของบุคลากร จริยธรรม/คุณธรรมในองค์การจะถูกควบคุมโดยสภาการพยาบาล

2.6 องค์ประกอบโครงสร้างองค์การพยาบาลด้านความเป็นทางการ

ตารางที่ 10 ค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ผลต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และพิสัยระหว่างควอไทล์ขององค์ประกอบโครงสร้างองค์การพยาบาลด้านความเป็นทางการ

องค์ประกอบโครงสร้างองค์การพยาบาลด้านความเป็นทางการ	มัธยฐาน	ฐานนิยม	ผลต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม	พิสัยระหว่างควอไทล์
1.การบริหารงานในองค์การมี Job Description, Job Assignment, Standard Performance เป็นเกณฑ์กำหนดมาตรฐาน	4.73	4.82	0.09	0.91
2. องค์การจะกำหนดมาตรการต่าง ๆ ที่มีขั้นตอนเป็นลายลักษณ์อักษร	4.59	4.65	-0.06	0.99
3.กฎระเบียบต่าง ๆ ภายในองค์การมีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์	4.59	4.65	-0.06	0.99
4.กฎระเบียบ ข้อบังคับการปฏิบัติงานภายในองค์การมีการพรรณงานเป็นลายลักษณ์อักษรที่มีมาตรฐาน	4.59	4.65	-0.06	0.99
5.การบริหารงานขององค์การมีความชัดเจน และมีรูปแบบที่เป็นทางการ มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลของงาน (Performance Base)	4.41	4.35	0.06	0.99
6.มีการติดตามผลจากการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยยึดหลักจรรยาบรรณ	4.32	4.28	0.04	1.02

จากตารางที่ 10 พบว่าองค์ประกอบโครงสร้างองค์การพยาบาลด้านความเป็นทางการตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีแนวโน้มความเป็นไปได้มากที่สุด จำนวน 4 รายการ คือ การบริหารงานในองค์การมี Job Description, Job Assignment, Standard Performance เป็นเกณฑ์กำหนดมาตรฐาน องค์การจะกำหนดมาตรการต่าง ๆ ที่มีขั้นตอนเป็นลายลักษณ์อักษร

กฎระเบียบต่าง ๆ ภายในองค์การจะมีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ กฎระเบียบ
ข้อบังคับการปฏิบัติงานภายในองค์การ มีการพรณงานเป็นลายลักษณ์อักษรที่มีมาตรฐาน
แน่วแน่มีความเป็นไปได้อย่างมาก จำนวน 2 รายการ คือ การบริหารงานขององค์การมีความชัดเจน
และมีรูปแบบที่เป็นทางการ มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลของงาน (Performance Base) มีการติดตามผล
จากการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยยึดหลักจรรยาบรรณ

จากการพิจารณาผลการวิเคราะห์ในแบบสอบถามทั้งหมดพบว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่ออนาคตภาพขององค์การพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในปี พ.ศ. 2553 สรุปได้ว่า

ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่ามีโอกาสจะเป็นอนาคตภาพขององค์การพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในปี พ.ศ.2553 ที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป ผลต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยมไม่เกิน 1.00 และพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 จำนวน 92 ข้อ จากทั้งหมด 111 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 82.88

ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน มีค่ามัธยฐานต่ำกว่า 3.50 3.50 ผลต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยมไม่เกิน 1.00 และพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 ในงานวิจัยนี้ไม่จัดว่าเป็นอนาคตภาพขององค์การพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในปี พ.ศ. 2553 จำนวน 18 ข้อ จากทั้งหมด 111 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 16.22

ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกัน คือ มีค่าผลต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยมเกิน 1.00 และพิสัยระหว่างควอไทล์เกิน 1.50 จำนวน 3 ข้อ จากทั้งหมด 111 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 2.70