

สมรรถนะผู้บริหารและบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน บริการสุขภาพปฐมภูมิที่ถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น Executive Competencies and Organizational Climate Affecting Development of Quality and Standard of Primary Health Care Services after Mission Transfer of Sub-District Health Promoting Hospital among Directors in Khon Kaen Provincial Administration Organization

ภูวนาถ ศรีสุธรรม¹, นครินทร์ ประสทธิ^{1*}, ณัฐพล โยธา²
Puwanart Sresutham¹, Nakarin Prasit^{1*}, Nuttapol Yotha²

บทคัดย่อ

การศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวางครั้งนี้ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารและบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิที่ถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยศึกษาจากประชากร จำนวน 248 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 171 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย และผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ค่าความเที่ยงของเครื่องมือทั้งชุดเท่ากับ 0.99 เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1- 31 มกราคม พ.ศ. 2567 สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอนที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมระดับสมรรถนะผู้บริหารและระดับบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิที่ถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ($r = 0.875$, $p\text{-value} < 0.001$; $r = 0.932$, $p\text{-value} < 0.001$) และพบว่าตัวแปรทั้ง 5 ตัวประกอบด้วย สมรรถนะผู้บริหารด้านการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศและด้านการทำงานเชิงรุก บรรยากาศองค์กรมิติด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มิติด้านความเสี่ยง และมิติด้านโครงสร้างองค์การ มีผลและสามารถร่วมพยากรณ์การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิที่ถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้ร้อยละ 89.4 ($R^2_{adj} = 0.894$)

คำสำคัญ: สมรรถนะผู้บริหาร บรรยากาศองค์กร การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

Citation:

Sresutham P, Prasit N, Yotha N. Executive competencies and organizational climate affecting to development of quality and standard of primary health care services after mission transfer of Sub-District Health Promoting Hospital among directors in Khon Kaen Provincial Administration Organization. Health Sci J Thai 2024; 6(4): 49-56. (in Thai); <https://doi.org/10.55164/hsjt.v6i4.267872>

¹ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 40002

² สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

¹ Faculty of Public Health, Khon Kaen University, 40002, Thailand

² Khon Kaen Provincial Administration Organization, 40000, Thailand

* Corresponding author: nakapr@kku.ac.th, Tel: 089-5785911

Received: Febr 19, 2024; Revised: Mar 9, 2024; Accepted: Jun 24, 2024
<https://doi.org/10.55164/hsjt.v6i4.267872>

Abstract

The objective of this cross-sectional descriptive study was to examine how the performance of executives and organizational atmospheres influences the development of the quality and standards of primary health services, which in turn transfers the mission of the Sub-district Health Promoting Hospital to the Director of the Sub-district Health Promoting Hospital, who is affiliated with the Khon Kaen Provincial Administrative Organization. The study was conducted a population of 248 people, and a sample size of 171 people was calculated using simple sampling and through content accuracy checks. The whole set of instruments had an accuracy value of 0.99, and we collected the data between January 1 and 31, 2024, using descriptive and inferential statistics such as Pearson's correlation coefficient and stepwise multiple linear regression at a significant level of 0.05. ($r = 0.875$, $p\text{-value} < 0.001$) ($r = 0.932$, $p\text{-value} < 0.001$) and found that the 5 variables included executive performance in the use of technology and information and proactive work. The organizational atmosphere, which encompasses the unity dimensions, the risk dimension, and the organizational structure dimension, is effective in forecasting the development of the quality and standards of primary health services, thereby advancing the mission of the sub-district health promotion hospital. 89.4 percent ($R^2_{adj} = 0.894$).

Keywords: Executive competencies, Organizational climate, Development of quality standard of primary health care services, Directors of sub-district health promoting hospital

บทนำ

ปัจจุบันระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อการกระจายอำนาจด้วยการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเดิมสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ให้ไปอยู่กับองค์การบริหารส่วนจังหวัด หลังจากที่เคยถ่ายโอนให้กับ เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลไปส่วนหนึ่งแล้ว⁽¹⁾ ซึ่งภายหลังโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีการปรับปรุงระบบบริหารสาธารณสุข เพื่อพัฒนาระบบบริการสุขภาพของภาครัฐให้มีมาตรฐานสูงขึ้น ภายหลังการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีแนวทางการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิที่ถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 8 ด้าน⁽²⁾ ประกอบด้วย 1) ด้านระบบบริหารจัดการ 2) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 3) ด้านสถานที่ตั้งหน่วยบริการ อาคาร สถานที่และสิ่งแวดล้อม 4) ด้านระบบสารสนเทศ 5) ด้านระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิ 6) ด้านระบบห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์สาธารณสุข 7) ด้านการจัดบริการเภสัชกรรม และงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ 8) ด้านระบบการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ

นอกจากนี้องค์กรยังต้องมีสมรรถนะที่เป็นปัจจัยสำคัญสำหรับผู้บริหารซึ่งต้องมีทักษะ ความรู้และความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน คุณสมบัติและทักษะที่ผู้นำต้องมีเพื่อให้สามารถดำเนินการและบริหารงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ⁽³⁾ สมรรถนะในการบริหารงานของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจะส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ดังนั้นสมรรถนะของบุคลากร โดยเฉพาะผู้บริหารจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการปฏิบัติงาน

ที่ช่วยส่งเสริมให้การทำงานขององค์กรประสบผลสำเร็จ จึงได้ถูกนำมาเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐและเอกชนจะต้องให้ความสำคัญ⁽⁴⁾ โดยองค์ประกอบของสมรรถนะทางการบริหาร ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ⁽⁵⁻⁶⁾ 1) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ 2) สมรรถนะด้านการสื่อสารจูงใจ 3) สมรรถนะด้านการประสานงาน 4) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม 5) สมรรถนะด้านการวางแผนกลยุทธ์ 6) สมรรถนะด้านการคิดในเชิงวิเคราะห์ 7) สมรรถนะด้านการบริการที่ดี 8) สมรรถนะด้านการทำงานชุมชนเชิงรุก 9) สมรรถนะด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชน และ 10) สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ และยังพบว่าบรรยากาศในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการสุขภาพปฐมภูมิ อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์บรรยากาศที่ดี การสร้างบรรยากาศนี้ช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหรือวิสัยทัศน์ขององค์กรนั้นๆ ประกอบด้วย 9 มิติ⁽⁷⁾ 1) มิติด้านโครงสร้างขององค์กร 2) มิติด้านความรับผิดชอบ 3) มิติด้านการให้รางวัล 4) มิติด้านความเสี่ยง 5) มิติด้านความอบอุ่น 6) มิติด้านการสนับสนุน 7) มิติด้านความขัดแย้ง 8) มิติด้านการปฏิบัติงาน และ 9) มิติด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

จังหวัดขอนแก่น มีทั้งหมด 26 อำเภอ 198 ตำบล มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 248 แห่ง ปัจจุบันโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น มีการถ่ายโอนภารกิจสู่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด โดยโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่ง ได้เข้าสู่กระบวนการพัฒนาคุณภาพตามเกณฑ์ รพ.สต.ติดดาว ตั้งแต่ ปี 2560-ปัจจุบัน⁽⁸⁾

แต่ในจังหวัดขอนแก่นได้มีการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นตามนโยบายการกระจายอำนาจ การสนับสนุนของแม่ข่าย มีหลากหลายรูปแบบ โดยแม่ข่ายองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีบทบาทสำคัญในการกำหนดงบประมาณพื้นฐานที่แม่ข่ายต้องจัดสรรแก่ลูกข่าย แม้ว่าการบริหารส่วนท้องถิ่นจะมีนโยบายยกระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล แต่ก็ยังคงขาดความชัดเจนในระดับปฏิบัติต่อสิ่งที่กำลังจะดำเนินการในรูปแบบการประเมินผลการดำเนินการตามแนวทางขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ยังไม่มีแนวทางที่ชัดเจน ซึ่งส่งผลให้การจัดการทรัพยากรและการบริการต่อประชาชนไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่คาดหวัง นอกจากนั้นศักยภาพของบุคลากรและหน่วยบริการในการรองรับสภาพปัญหาสุขภาพที่เปลี่ยนไปก็ยังเป็นสิ่งท้าทายต่อไป จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา สมรรถนะผู้บริหารและบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานบริการสุขภาพปทุมภูมิที่ถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการสุขภาพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนในพื้นที่ ในการดำเนินงานด้านสาธารณสุขต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารและบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานบริการสุขภาพปทุมภูมิที่ถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

วิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional descriptive research) ในประชากรคือผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำนวน 248 ตัวอย่างใช้สูตรสำหรับการวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงเส้น (Stepwise multiple linear regression analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานของ Cohen⁽⁹⁾ คำนวณได้จากสูตรดังนี้

$$n = \frac{\lambda(1-R_{Y.AB}^2)}{R_{Y.AB}^2 - R_{Y.A}^2} + w$$

$R_{Y.AB}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Full model ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ได้นำค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรจาก นครินทร์ ประสิทธิ์และประจักษ์ บัวผัน⁽¹⁰⁾ ซึ่งเป็นงาน

ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันและมีพื้นที่ใกล้เคียงกันในการทำวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้ค่า $R_{Y.AB}^2$ มีค่าเท่ากับ 0.542

$R_{Y.A}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Reduce model ($R_{Y.AB}^2 - R_{Y.B}^2$) มีค่าเท่ากับ 0.521

$R_{Y.B}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุที่เปลี่ยนแปลง (R^2 Change) เมื่อไม่มีตัวแปรที่ต้องการทดสอบ มีค่าเท่ากับ 0.021

λ คือ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนตัวแปรอิสระและอำนาจการทดสอบ

w คือ จำนวนตัวแปรอิสระนอกเหนือจากตัวแปรที่ต้องการทดสอบ

จากการคำนวณตัวอย่างโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุถดถอยของตัวแปรจากการศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จำนวน 171 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยจับฉลากแบบไม่ใส่คืน

เครื่องมือวิจัย และคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 9 ข้อ⁽¹¹⁾ ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพสมรส 4) ระดับการศึกษา 5) ตำแหน่งวิชาชีพ 6) ตำแหน่งวิชาการ 7) รายได้ 8) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และ 9) การได้รับการอบรมเกี่ยวกับมาตรฐานการให้บริการสุขภาพปทุมภูมิ ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหาร โดยพัฒนามาจากแนวคิด Spencer and Spencer ร่วมกับ สุปราณี ยมพุก⁽⁵⁻⁶⁾ ประกอบด้วย 50 ข้อ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร โดยพัฒนามาจากแนวคิด Litwin & Stringer⁽⁷⁾ ประกอบด้วย 40 ข้อ ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานบริการสุขภาพปทุมภูมิที่ถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยพัฒนามาจากแนวคิดสำนักสนับสนุนระบบสุขภาพปทุมภูมิ⁽²⁾ ประกอบด้วย 40 ข้อ โดยส่วนที่ 2 ถึง ส่วนที่ 4 ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ (5, 4, 3, 2, 1) มีระดับการวัดเป็นช่วงสเกล (Interval scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนของ Likert⁽¹²⁾

คุณภาพของเครื่องมือผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา ทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.50 และได้นำไปทดลองใช้กับกลุ่มผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานีที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช แบบสอบถามด้านสมรรถนะผู้บริหาร มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 ด้านบรรยากาศองค์กร มีความเชื่อมั่น

เท่ากับ 0.99 และด้านการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิที่ถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และเมื่อรวมแบบสอบถามทั้งหมด มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.99

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากผ่านการพิจารณาอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และนำหนังสือจากคณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เข้าพบนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นและประธานศูนย์เครือข่ายโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลประจำอำเภอและผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมแบบสอบถามและแนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัย รายละเอียดการเก็บรวบรวมข้อมูลและลงนามในหนังสือขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและบุคคลที่เข้าร่วมสัมภาษณ์เชิงลึก

การแปลผล

การแปลผลคะแนนระดับสมรรถนะผู้บริหาร ระดับบรรยากาศองค์กร และระดับการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิที่ถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยนำมาจัดระดับเป็น 5 ระดับ ซึ่งได้จากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ย⁽¹³⁾ ดังนี้ ระดับมากที่สุด มีค่าคะแนนเท่ากับ 4.50 - 5.00 คะแนน ระดับมาก มีค่าคะแนนเท่ากับ 3.50 - 4.49 คะแนน ระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเท่ากับ 2.50 - 3.49 คะแนน ระดับน้อย มีค่าคะแนนเท่ากับ 1.50 - 2.49 คะแนน ระดับน้อยที่สุด มีค่าคะแนนเท่ากับ 1.00 - 1.49 คะแนน สำหรับเกณฑ์การแบ่งระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1⁽¹⁴⁾

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด และสถิติอนุมาน ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอน

จริยธรรมในการวิจัยในมนุษย์

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้ผ่านการพิจารณาโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2566 เลขที่ HE662225 ข้อมูลของผู้เข้าร่วมวิจัยจะถูกเก็บเป็นความลับ ปกปิดรายชื่อและข้อมูลจะถูกทำลาย

ภายใน 1 ปีหลังเสร็จสิ้นการศึกษา โดยนำเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวมไม่ระบุตัวบุคคล

ผลการศึกษา

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 62.0 มีอายุระหว่าง 41- 50 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1 โดยมีอายุเฉลี่ย 46.82 ปี (S.D. = 7.46) อายุต่ำสุด 33 ปี อายุสูงสุด 59 ปี ส่วนใหญ่สถานภาพสมรส จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 67.8 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 67.8 ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 70.8 ตำแหน่งทางวิชาการส่วนใหญ่เป็นระดับชำนาญงาน/ชำนาญการ จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 78.4 มีรายได้เฉลี่ย จำนวน 50,537.02 บาท (S.D. = 11,022.08) มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 1- 10 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4 (S.D. = 10.08) (Min: Max; 1: 40) และส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับมาตรฐานการให้บริการสุขภาพปฐมภูมิ จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 80.1 และส่วนใหญ่มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับมาตรฐานการให้บริการสุขภาพปฐมภูมิ จำนวน 2 ครั้ง จำนวน 87 คน

ระดับสมรรถนะผู้บริหารกับการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิที่ถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

เมื่อพิจารณาระดับสมรรถนะผู้บริหาร พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมาก (Mean $\pm$ S.D. : 4.15 ± 0.64) ซึ่งเมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ระดับมาก ได้แก่ การทำงานเป็นทีม (4.23 ± 0.72) การบริการที่ดี (4.22 ± 0.68) การมีส่วนร่วมกับชุมชน (4.17 ± 0.69) การประสานงาน (4.14 ± 0.66) การสื่อสารจูงใจ (4.14 ± 0.68) การทำงานชุมชนเชิงรุก (4.14 ± 0.72) การคิดในเชิงวิเคราะห์ (4.12 ± 0.74) ภาวะผู้นำ (4.11 ± 0.66) การวางแผนกลยุทธ์ (4.11 ± 0.68) และการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ (4.09 ± 0.72)

ระดับบรรยากาศองค์กร กับการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิที่ถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

เมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์กร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (4.16 ± 0.69) ซึ่งเมื่อพิจารณาตามปัจจัย พบว่า

อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความรับผิดชอบ (4.21 ± 0.74) โครงสร้างขององค์กร (4.20 ± 0.69) ความอบอุ่น (4.19 ± 0.71) การให้รางวัล (4.19 ± 0.76) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (4.16 ± 0.75) การสนับสนุน (4.14 ± 0.75) ความขัดแย้ง (4.13 ± 0.73) และความเสีย (4.08 ± 0.75)

ระดับการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิที่ถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

เมื่อพิจารณาระดับการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิ พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมาก (4.18 ± 0.61) ซึ่งเมื่อพิจารณาตามปัจจัย พบว่า อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ระบบการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ (4.31 ± 0.59) การจัดการบริการเภสัชกรรมและงานคุ้มครองผู้บริโภค (4.25 ± 0.66) การบริหารจัดการ (4.22 ± 0.70) สถานที่ตั้งหน่วยบริการ อาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อม (4.22 ± 0.70) ระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิ (4.17 ± 0.68) ระบบสารสนเทศ (4.16 ± 0.70) ระบบห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุข อยู่ในระดับมาก (4.02 ± 0.75) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (4.15 ± 0.71)

สมรรถนะผู้บริหารและบรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิที่ถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ภาพรวมสมรรถนะผู้บริหารและบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.875$, $p\text{-value} < 0.001$; $r = 0.932$, $p\text{-value} < 0.001$) ตามลำดับ รวมทั้งพบว่าความสัมพันธ์ของสมรรถนะ

ผู้บริหารแต่ละด้านกับการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการบริการสุขภาพปฐมภูมิในระดับสูงได้แก่ ภาวะผู้นำ ($r = 0.768$, $p\text{-value} < 0.001$) การสื่อสารจูงใจ ($r = 0.784$, $p\text{-value} < 0.001$) การประสานงาน ($r = 0.781$, $p\text{-value} < 0.001$) การทำงานเป็นทีม ($r = 0.849$, $p\text{-value} < 0.001$) การวางแผนกลยุทธ์ ($r = 0.789$, $p\text{-value} < 0.001$) การคิดในเชิงวิเคราะห ($r = 0.835$, $p\text{-value} < 0.001$) การบริการที่ดี ($r = 0.802$, $p\text{-value} < 0.001$) การทำงานชุมชนเชิงรุก ($r = 0.794$, $p\text{-value} < 0.001$) การมีส่วนร่วมกับชุมชน ($r = 0.788$, $p\text{-value} < 0.001$) และการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ ($r = 0.794$, $p\text{-value} < 0.001$) นอกจากนี้พบว่าบรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์ระดับสูงในแต่ละด้านดังนี้ โครงสร้างขององค์กร ($r = 0.867$, $p\text{-value} < 0.001$) ความรับผิดชอบ ($r = 0.878$, $p\text{-value} < 0.001$) การให้รางวัล ($r = 0.833$, $p\text{-value} < 0.001$) ความเสีย ($r = 0.869$, $p\text{-value} < 0.001$) ความอบอุ่น ($r = 0.872$, $p\text{-value} < 0.001$) การสนับสนุน ($r = 0.861$, $p\text{-value} < 0.001$) ความขัดแย้ง ($r = 0.834$, $p\text{-value} < 0.001$) และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ($r = 0.904$, $p\text{-value} < 0.001$) รายละเอียด (Table) 4

สมรรถนะผู้บริหารและบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิที่ถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) พบข้อมูลการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิหลังถ่ายโอนองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

Table 1 Stepwise multiple regression analysis development of quality and standard of primary health care service after mission transfer of sub-district health promoting hospital among directors in Khon Kaen provincial administration organization

Factors	B	95%CI		t	p-value	R	R ²	R ² adj	R ² change
		Lower	Upper						
1. Dimension of unity	0.329	0.371	0.417	7.408	<0.001	0.904	0.818	0.817	0.818
2. Competency in the use of technology and information	0.151	0.241	0.417	3.417	<0.001	0.934	0.872	0.871	0.054
3. Risk dimension	0.128	0.064	0.239	2.906	0.004	0.941	0.885	0.883	0.013
4. Organizational structural dimensions	0.152	0.060	0.244	3.251	0.001	0.945	0.892	0.890	0.007
5. Competency in proactive community work	0.108	0.031	0.184	2.788	0.006	0.947	0.897	0.894	0.005
Constant 0.569, F = 287.363, p-value < 0.001, R = 0.947, R ² = 0.897, R ² adj = 0.894									

อภิปรายผล

การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิ เพื่อเพิ่มคุณภาพการให้บริการ เป็นการตอบสนองความต้องการ บนพื้นฐานความคาดหวังของผู้รับบริการ ในการให้บริการสุขภาพ ปฐมภูมินั้นมีการดูแลสุขภาพในมิติองค์กรรวม โดยเน้นการป้องกัน และการสร้างสุขภาวะทั้งของผู้ป่วย ครอบครัว และชุมชน ต้องอาศัยพื้นฐานการดำรงชีวิตและวัฒนธรรมพื้นถิ่น ซึ่งการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการบริการสุขภาพปฐมภูมินี้ จำเป็นต้องคำนึงถึงสมรรถนะของผู้บริหารที่ประกอบด้วยภาวะผู้นำ การสื่อสารเชิงใจ การประสานงาน การทำงานเป็นทีม การวางแผน กลยุทธ์ การคิดเชิงวิเคราะห การบริการที่ดี การทำงานชุมชนเชิงรุก การมีส่วนร่วมกับชุมชน และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สมรรถนะเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรสามารถให้บริการสุขภาพที่มี คุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ⁽²⁾ เพื่อให้การดำเนินงานการควบคุมคุณภาพมาตรฐาน ในการให้บริการสุขภาพปฐมภูมิเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และ บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะการนำไป ปฏิบัติและถ่ายทอดแก่บุคลากร ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลจึงเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนการ พัฒนาคุณภาพ

จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนา คุณภาพและมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิที่ถ่ายโอนภารกิจ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของผู้อำนวยการโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้แก่ สมรรถนะผู้บริหาร ด้านการใช้ เทคโนโลยีและสารสนเทศ และด้านการงานเชิงรุก บรรยากาศ องค์กร มิติด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มิติด้านความเสี่ยง และมิติด้านโครงสร้างองค์การ สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 89.4 ($R^2_{adj} = 0.894$) อธิบายได้ว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลจำเป็นต้องมีความรู้ในการใช้เทคโนโลยี และสารสนเทศ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการบริหารองค์กรในยุค ปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสื่อสารหรือจัดการข้อมูลในด้าน ต่างๆ เพื่อช่วยในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเหล่านี้ ไม่เพียงแต่ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ยังช่วยเพิ่มความพึงพอใจ ของผู้รับบริการ เนื่องจากสามารถลดเวลาในการรอคอยและ เพิ่มความถูกต้องในการจัดการข้อมูล เทคโนโลยีสารสนเทศ ยังสามารถช่วยในการตรวจสอบและประเมินผลการบริการอย่าง ต่อเนื่อง ทำให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาการบริการให้มีคุณภาพ สูงขึ้นตลอดเวลา ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จึงต้องมุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาพบว่า ภาพรวมทักษะด้าน การนำเสนอของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล⁽¹⁸⁾ อยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตามการทำงานเชิงรุก เป็นภารกิจหลัก ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเนื่องจากเป็นหน่วยบริการ

สุขภาพที่อยู่ใกล้ชิดกับชุมชนมากที่สุด ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลนอกจากจะบริหารงานในองค์กร ก็จะต้อง เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินการเชิงรุกกับชุมชน เช่น การ ประสานงาน เป็นหัวหน้าทีมในการทำงานร่วมกับชุมชน ร่วมเป็น กรรมการหรือที่ปรึกษาต่างๆในชุมชน เป็นต้น เพื่อให้ประชาชน ตระหนักในการดูแลสุขภาพและไว้วางใจรวมถึงการให้ความร่วม มือในการดำเนินกิจกรรมด้านสุขภาพในชุมชน ส่งผลให้ชุมชน มีสุขภาพที่ดีขึ้นและลดภาระต้นทุนทางด้านสุขภาพในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วพบว่า ภาพรวมการพัฒนา คุณภาพการรักษายาบาลร่วมกับงานเชิงรุกของผู้อำนวยการโรง พยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล⁽¹⁹⁾ อยู่ในระดับมาก

การสร้างบรรยากาศองค์กรที่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นส่วนสำคัญสำหรับผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลเพื่อส่งเสริมความสำเร็จในองค์กร ทั้งการสร้างสมดุล ในหน่วยงานช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การ ลดข้อขัดแย้ง ส่งผลให้องค์กรมีความสำเร็จและมีความมุ่งมั่นทำงานไปใน ทิศทางเดียวกัน กำหนดกลยุทธ์วิธีการทำงานให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์พันธกิจขององค์กร นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการ บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งผลการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า บรรยากาศ องค์กรด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีผลต่อการพัฒนา คุณภาพและมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล⁽²⁰⁾ นอกจากนี้การจัดการ ความเสี่ยงเป็นส่วนสำคัญของการบริหารองค์การทุกประการ ทำให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสามารถ มองเห็นภัยคุกคามล่วงหน้าและพร้อมที่จะป้องกันหรือจัดการ กับปัญหาได้ในเวลาที่เหมาะสม ส่งผลให้องค์กรมีความยืดหยุ่น และสามารถรับมือกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในยุคที่โรคอุบัติใหม่กำลังเป็นปัญหาและสังคมกำลัง เข้าสู่สังคมสูงอายุ การจัดการความเสี่ยงจึงไม่เพียงแค่การป้องกัน ปัญหา แต่ยังเป็นการปรับตัวและพัฒนาบริการให้สอดคล้อง กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาระบบการ จัดบริการที่เหมาะสมกับสถานการณ์เหล่านี้ จะช่วยให้องค์กร สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์กรด้านความเสี่ยงมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพและ มาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิของผู้อำนวยการโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล⁽²¹⁾ และในการบริหารงานโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลโครงสร้างองค์การเป็นส่วนสำคัญ เพื่อใช้ ในการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร ใช้ กำหนดโครงสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจที่ชัดเจน มีขั้นตอนการ ดำเนินงานที่สอดคล้องกับบริบทองค์การ โครงสร้างองค์การจึงเป็น สิ่งสำคัญเพื่อให้องค์กรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้อำนวยการ

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจึงควรมีการมอบหมายหน้าที่ 'ความรับผิดชอบแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน โดยอาจทำเป็นคำสั่ง เพื่อให้มีผลในการปฏิบัติงานและสามารถนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ที่มีผู้ศึกษาพบว่า บรรยาการองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรมีผล ต่อการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิของ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล⁽²²⁾

การพัฒนาระบบบริการปฐมภูมิมีความสำคัญกับการพัฒนาระบบบริการสุขภาพของประเทศที่จะทำให้ประชาชนเข้าถึงบริการสุขภาพได้อย่างทั่วถึง เท่าเทียม และเป็นธรรมมากขึ้นรวมทั้งสามารถลดความแออัดในโรงพยาบาลลงได้ ประเทศไทยมีนโยบาย การพัฒนาระบบสุขภาพปฐมภูมิที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ประชาชน ต้องได้รับการบริการสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพและทั่วถึง เสริมสร้าง ให้ประชาชนมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานในการให้บริการสุขภาพปฐมภูมิสำนักสนับสนุนระบบสุขภาพปฐมภูมิ ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจึงควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ผู้บริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลซึ่งเป็นทักษะสำคัญในพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานบริการในระดับ ปฐมภูมิองค์การ และผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลเป็นบุคคลสำคัญในการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดีขึ้นมา เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด เป็นการกระตุ้นการมีส่วนร่วมของการทำงานและการพัฒนาองค์กร ดังนั้นองค์กรควร ได้รับการพัฒนาไปพร้อมกันในทุกด้านไม่ว่าจะเป็น การบริหารจัดการ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ระบบสารสนเทศ ระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิ ระบบห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และ สาธารณสุข การจัดบริการเภสัชกรรมและงานคุ้มครองผู้บริโภค ระบบการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ สถานที่ตั้งหน่วยบริการ อาคาร สถานที่ และสิ่งแวดล้อม ทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน และหน่วยงานต่อไป

การนำผลวิจัยไปใช้และขอเสนอแนะ

1) องค์การบริหารส่วนจังหวัด ควรสนับสนุนให้ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีส่วนร่วมในการวางแผนและการได้รับประโยชน์จากการดำเนินงาน รวมถึงการสร้างขวัญ และกำลังใจให้กับบุคลากร เพื่อให้เกิดความรู้พึงพอใจและรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อีกทั้งควรสนับสนุนให้มีการอบรมการ เฝ้าระวังความเสี่ยงจากการปฏิบัติงาน และมีระบบรายงาน การเฝ้าระวังความเสี่ยงระหว่างการทำงาน เพื่อความปลอดภัย ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขและควรจัดทำแผนผัง หน้าที่รับผิดชอบที่ระบุผู้รับผิดชอบงานอย่างชัดเจน และ คำสั่งแบ่งงานภายในที่เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้บุคลากร ทราบบทบาทหน้าที่ ขอบเขตการดำเนินงานของตนเอง เพื่อลด

ความขัดแย้งในการดำเนินงาน

2) องค์การบริหารส่วนจังหวัดควรส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้มีความรู้และทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ผ่านการ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและการอบรมอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ควรสนับสนุนการสร้างบุคคลต้นแบบหรือแกนนำสุขภาพ เพื่อ ขับเคลื่อนกิจกรรมในพื้นที่และสนับสนุนปัจจัยทางการบริหาร เช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ บุคลากร และวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้มีความพร้อมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายในชุมชน การทำวิจัยครั้งต่อไปควรเน้นการศึกษาการส่งเสริมบทบาทของ ผู้อำนวยการในด้านการบริหารและการสร้างบรรยากาศองค์กร เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

1. Health Systems Research Institute. Transfer of Subdistrict Health Promotion Hospital to Provincial Administrative Organization is an important piece of the jigsaw. "Decentralize health" for maximum benefits for the people. [Internet]. 2022 [Cited in 18 July, 2023]. Available from: <https://www.hsri.or.th/media/news/detail/13981>
2. Office of Primary Health System Support. Standard quality manual Primary health services 2023. Bangkok: Office of the War Veterans Organization Printing Affairs under Royal Patronage.2022.
3. Dechawattanapaisarn D. Competency-based human resource management. Journal of Human Resource Management 2000; 4(21): 11-18.
4. Office of the Civil Service Commission. Manual for determining competencies in the civil service: Core competency manual. Nonthaburi: Changchang Meeting. 2010.
5. Spencer LM, Spencer PS. Competence at Work models for superior performance. John Wiley & Sons; 2008.
6. Yomphuk S. Competency of administrators of subdistrict health promotion hospitals. Under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health. Nakhon Pathom: Graduate School Christian University. 2011.
7. Litwin GH, Stringer RA. Motivation and organizational climate. Boston: Division of Research, Graduate

- School of Business Administration, Harvard University, 1968.
8. Khon Kaen Provincial Public Health Office. Annual Report 2022, Khon Kaen Provincial Public Health Office. Khon Kaen: Public Health Strategy Development Group Khon Kaen Provincial Public Health Office. 2022.
9. Cohen J. Statistical power analysis for the behavior sciences. 2nd ed. Hillsdale NJ: Lawrence Erlbaum; 1988.
10. Prasit N, Bouphan P. Motivation and organizational climate affecting surveillance and rapid response performance of health personnel at Sub-District Health Promoting Hospitals in Nakhon Ratchasima Province. *KKU Research Journal (Graduate Study)* 2018; 18(2): 65-72. (In Thai).
11. Schermerhorn R, Hunt G, Osborn N. Organizational behavior. New York: John Wiley & Sons; 2003.
12. Likert R. The human organization: Its management and value. New York: McGraw-Hill; 1967.
13. Chansuwan S, Buathuan S. Social science research regulations. Khon Kaen: Department of Sociology and Anthropology Faculty of Humanities and Social Sciences Khon Kaen University: 2004. (in Thai)
14. Elifson WK. Fundamentals of social statistics. 2nd ed. Singapore: McGraw-Hill; 1990
15. Siegel S. Nonparametric statistics for the behavioral sciences; 1956
16. Charoonsawat C. Data analysis and use of statistics in research. Bangkok: S. Sermmmit Printing Company Limited; 2008.
17. Arnastauskaite J, Ruzgas T, Brazenas M. An exhaustive power comparison of normality tests. *Mathematics*. 2021; 9(7): 788.
18. Jaitan T, Bouphan P, Phimha S. Critical success factor affecting surveillance and rapid response performance of health care provider at Sub-District Health Promoting Hospitals in Loei Province. *KKU Research Journal (Graduate Studies)* 2021; 21(3): 161-71. (in Thai)
19. Prachagool R, Sriruecha C. Leadership soft skills affecting nursing service quality development of registered nurse at community hospital in Khon Kean Province. *KKU Journal for Public Health Research* 2019; 12(1): 86-94. (in Thai)
20. Changsri N, Bouphan P. Critical success factors and organizational climate affecting the quality of working life of public health technical officers at Sub-District Health Promoting Hospitals in Sakon Nakhon Province. *KKU Research Journal (Graduate Studies)* 2021; 21(2): 166-178. (In Thai).
21. Langkaew N, Sriruecha C. Organizational climate and organizational support affecting the performance of service quality criteria of public health personnel at Sub-district Health Promotion Hospitals in Buriram Province. *Regional Health Promotion Center 9 Journal* 2021; 15(38): 685-704. (In Thai).
22. Ounpol P, Sriruecha C. Personal characteristics and organizational climate affecting influencing of professional nurse in somewhere center hospital in the Northeast. *Research and Development Health System Journal* 2021; 14(1): 455-456. (In Thai).