

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาระบบบริการใน
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรี
Factors Affecting the Service System Development in
Sub-District Health Promoting Hospitals, Petchaburi Province

เพ็ญศรี หวานล้อม พย.บ.,ศศ.ม. Pensri Vanlom B.N.S.,M.A.

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี

Public Health Office Petchaburi Province

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล กระบวนการบริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่มีผลต่อการพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดเพชรบุรี และผลการพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดเพชรบุรี

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจงในกลุ่มผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการพัฒนาบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 117 แห่งๆ ละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 234 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 71.4 อายุเฉลี่ย 41.49 ปี สถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 20 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 29,177 บาท ปัจจัยกระบวนการบริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง 2) ผลการพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในภาพรวมอยู่ในระดับสูง 3) ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 คือ เพศ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และกระบวนการบริหารจัดการ โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 76.3 และ 4) ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญ คือ การพัฒนาฐานข้อมูลบริการ ยังไม่สมบูรณ์ ภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น ประชาชนมีความคาดหวังต่อการให้บริการสูง และไม่เห็นความสำคัญในการสร้างเสริมสุขภาพ

ข้อเสนอแนะ ผู้บริหารควรใช้กระบวนการบริหาร แรงจูงใจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นข้อมูลในการพิจารณาสนับสนุนหน่วยงานและบุคลากรในสังกัดอย่างต่อเนื่อง เช่น บุคลากร ,การจ่ายค่าตอบแทน และควรพัฒนาระบบข้อมูลบริการที่เชื่อมโยงกันตั้งแต่ผู้เป็นเจ้าของข้อมูล ผู้รับผิดชอบข้อมูลและทีมพัฒนาระบบข้อมูลเพื่อให้การแสดงผลข้อมูลมีคุณภาพมากขึ้น

สำหรับผู้ปฏิบัติงาน ควรปรับระบบบริการให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนโดยการเน้นการมีส่วนร่วม การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการสร้างเสริมสุขภาพตามบริบทและสอดคล้องกับพื้นที่

คำสำคัญ : การพัฒนาระบบบริการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

Abstract

The purposes of this survey research were to study these factors of personal factors, management process, motivation for working to affecting the development of service system and study affecting of the development of service system in sub- district health promoting hospitals in Petchaburi province.

The study was conducted by purposive sampling of a group of the directors and staffs who were responsible in health service delivery from 117 sub-district health promoting hospitals in Petchaburi Province, with 2 persons per place and totally 234 persons. Data were collected by using a questionnaire with the reliability value of Cronbach's alpha coefficient of 0.98 Statistics used for data analysis were descriptive statistics and stepwise multiple regression analysis

The results revealed as follows: 1) The most of samples were female 71.4 percentages with average age 41.49 years, get married, finished a bachelor's degree, 20 years of work experiences, and average incomes about 29,177 baht per month. The factor of total management process and motivation for working was at high level. 2) The total development of health services system were at a high level. 3) The factors affecting the developing health service system were sex, management process and motivation for working significantly at 0.05 and could co-predict the development of service system 76.3 percentages. 4) The important of problem were incomplete of data base development, staff work load, high expectation of people for service, and no awareness for health promotion

The suggestions for the provincial managers should consider management process and motivation for working data to continuous such as staffs supporting pay for performance and should develop data base, link to data owners and data development teams. The staffs supporting should develop system service by focusing of people participation, create positive attitude for health promotion for developing of service system in sub- district health and relevance to their lifestyle and context.

Keywords : *Development of Service, Sub-District Health Promoting*

บทนำ

สภาพสังคมประเทศไทย ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม ระบบสุขภาพเป็นส่วนหนึ่งของระบบที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การจัดการระบบสุขภาพในประเทศไทยแบ่งบริการสุขภาพเป็นระดับตติยภูมิ ระดับทุติยภูมิ และระดับบริการปฐมภูมิ ซึ่งระบบบริการปฐมภูมิของประเทศไทยได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เป็นผลมาจากการให้

บริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐานมีผู้รับบริการเป็นจำนวนมากโดยเฉพาะโรงพยาบาลขนาดใหญ่ จากการสำรวจพบว่าผู้รับบริการผู้ป่วยนอกมากที่สุด (ร้อยละ 32.0) สถานีอนามัยเพียงร้อยละ 2.0 คลินิกเอกชนร้อยละ 8.0 และซื้อยารับประทานเองร้อยละ 8.0 (สุพัตรา ศรีวาณิชชากร และคณะ, 2546) แนวโน้มผู้ป่วยใช้บริการในโรงพยาบาลระดับระดับตติยภูมิ ระดับทุติยภูมิ มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น สะท้อนให้เห็นคุณภาพของระบบบริการปฐมภูมิ และการบริหารจัดการที่ต้องพัฒนาเพื่อให้สามารถรองรับการ

บริการที่มีคุณภาพ

ใน พ.ศ. 2551 กระทรวงสาธารณสุขได้ปรับปรุงระบบบริการด้านสาธารณสุข ลงทุนพัฒนาระบบบริการสุขภาพของภาครัฐในทุกระดับให้ได้มาตรฐาน โดยยกระดับสถานีอนามัยเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ครอบคลุมทั่วประเทศ พัฒนาให้เป็นหน่วยบริการด้านหน้าของกระทรวงสาธารณสุขที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชน และชุมชนมากที่สุดโดยมีเป้าหมายการพัฒนาบริการ ประกอบด้วย การพัฒนาฐานข้อมูลบริการ การจัดการบริการในสถานบริการ จัดบริการในชุมชน และการพัฒนาการจัดการบริการที่บ้าน (ชูชัย ศุภวงศ์, 2556) จังหวัดเพชรบุรี ได้ยกระดับสถานีอนามัยเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ครอบคลุมทั้ง 117 แห่ง ใน พ.ศ. 2554 และได้มีการพัฒนาระบบบริการอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยในฐานะผู้รับผิดชอบงานพัฒนาบริการปฐมภูมิระดับจังหวัด จึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาระบบบริการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยใช้ แนวคิดของทฤษฎีของเชอร์เมอร์ ฮอร์นและคณะ (Schermerhorn et al., 2008: 151) ประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารจัดการ มีหลักเกณฑ์ที่มุ่งให้ งานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นหน้าที่ของนักบริหารของคุนซ (Koontz, 1993) ได้กำหนดกระบวนการบริหารไว้ 5 ประการ (POSDC) คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริหารงานบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) และการควบคุมกำกับงาน (Control) เพื่อให้กลุ่มบุคคลหรือกลุ่มผู้ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ทซ์เบิร์ก (Herzberg, Frederick et al., 1959) ประกอบด้วยสองปัจจัยคือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคคล กระบวนการบริหารและ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลต่อการพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และศึกษาผลการพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อันจะเป็น

แนวทางในการวางแผน แก้ไขปัญหา สนับสนุนและส่งเสริมการดำเนินงานพัฒนาระบบบริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรี ให้มีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคคล กระบวนการบริหารและ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลต่อการพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาผลการพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดเพชรบุรี

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล กระบวนการบริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่งผลต่อการพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดเพชรบุรี

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

เมื่อผู้วิจัยได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี เลขที่ คคม.พบ.002/2557 ลงวันที่ 25 พฤศจิกายน 2557 ได้ติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่เกี่ยวข้องเพื่อขออนุญาตดำเนินการเก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่างได้รับการอธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ผลกระทบการป้องกันความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นขั้นตอนต่างๆ ในการวิจัย ได้อธิบายแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างสามารถขอยุติการเข้าร่วมวิจัยได้ตลอดเวลาและทุกขั้นตอนเมื่อต้องการ อีกทั้งสามารถขอข้อมูลโดยไม่ต้องระบุเหตุผล อื่นๆ การอภิปรายผลหรือการเผยแพร่ผลการวิจัยจะกระทำในภาพรวมในขอบเขตที่ได้รับอนุญาตจากผู้ร่วมวิจัยเท่านั้น โดยไม่มีการเปิดเผยชื่อผู้ร่วมวิจัยแต่อย่างใด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) ในกลุ่มผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 117 แห่งๆ ละ 2 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 234 คน

ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูล

ระหว่างวันที่ 15 ธันวาคม 2557- 15 มกราคม 2558

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านกระบวนการบริหาร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (ฐิติวรดา อัครภาณุวัฒน์, 2554) ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ (1) คุณลักษณะส่วนบุคคล (2) กระบวนการบริหารองค์กร (3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (4) การพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (5) ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ค่าความสอดคล้องของเนื้อหาของแบบสอบถาม (Index of Item-Objective Congruence: IOC)

มากกว่า 0.60 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.98

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลโดยใช้ สถิติเชิงพรรณนา ด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์กระบวนการบริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใช้การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล จากผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 71.4 อายุเฉลี่ย 41.49 ปี สถานะภาพสมรส ร้อยละ 61.9 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 85.9 มีประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 20 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 29,177 บาท

2. กระบวนการบริหาร พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีกระบวนการบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการจัดองค์กร มีระดับกระบวนการบริหารอยู่ในระดับสูงมากโดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.23 (S.D.= 0.73) รองลงมาคือ ด้านการอำนวยการ ด้านการวางแผนและด้านการควบคุม ค่าเฉลี่ยระดับสูงเท่ากับ 4.12, 4.09, 4.01 (S.D.= 0.69, 0.66 และ 0.61) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 กระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาระบบบริการในภาพรวม และรายด้านของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

กระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาระบบบริการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านการวางแผน	4.09	0.66	สูง
2. ด้านการจัดองค์การ	4.23	0.73	สูงมาก
3. ด้านการจัดคนเข้าทำงาน	3.83	0.82	สูง
4. ด้านการอำนวยความสะดวก	4.12	0.69	สูง
กระบวนการบริหารในภาพรวม	4.19	0.64	สูง

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.92$, S.D.= 0.56) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=4.00$, S.D.= 0.52) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.12$, S.D.= 0.61) รองลงมาด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=4.04$, S.D.= 0.62) และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.00$, S.D.= 0.52) ส่วนปัจจัยค่าจูง ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.83$, S.D.= 0.57) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.01$, S.D.= 0.65) รองลงมาด้านความเป็นส่วนตัว ($\bar{X}=3.95$, S.D.= 0.61) และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.94$, S.D.= 0.76) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในการพัฒนาระบบบริการ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับแรงจูงใจ
1. แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ	4.00	0.48	สูง
1.1 ด้านความสำเร็จของงาน	4.12	0.61	สูง
1.2 ด้านการยอมรับนับถือ	4.04	0.62	สูง
1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.94	0.51	สูง
1.4 ด้านความรับผิดชอบ	4.00	0.52	สูง
1.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.92	0.56	สูง
2. แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูง	3.83	0.57	สูง
2.1 ค่าตอบแทนจากการทำงาน	3.45	0.78	สูง
2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.94	0.76	สูง
2.3 สภาพการทำงาน	3.78	0.68	สูง
2.4 ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.95	0.61	สูง
2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.01	0.65	สูง
แรงจูงใจการปฏิบัติงานภาพรวม	3.92	0.50	สูง

4. การพัฒนาระบบบริการ ของเจ้าหน้าที่ สาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบล จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.82, S.D.= 0.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาฐานข้อมูลบริการมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด

($\bar{X}=3.86, S.D.= 0.59$) รองลงมาคือด้านการพัฒนาการจัดบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ($\bar{X}=3.82, S.D.= 0.63$) ด้านการพัฒนาการจัดบริการในชุมชน ($\bar{X}=3.80, S.D.= 0.64$) และด้านการพัฒนาการจัดบริการในบ้าน ($\bar{X}=3.80, S.D.= 0.68$) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับในการพัฒนาระบบบริการ ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดเพชรบุรี รายด้าน

การพัฒนาระบบบริการ ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับแรงจูงใจ
1. ด้านการพัฒนาฐานข้อมูลบริการ	3.86	0.59	สูง
2. ด้านการพัฒนาการจัดบริการ ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	3.82	0.63	สูง
3. ด้านการพัฒนาการจัดบริการในชุมชน	3.80	0.64	สูง
4. ด้านการพัฒนาการจัดบริการในบ้าน	3.80	0.68	สูง
การพัฒนากระบวนการในภาพรวม	3.82	0.51	สูง

5. ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อการพัฒนาระบบบริการได้แก่ เพศ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและกระบวนการบริหารจัดการ

โดยร่วมกันทำนายการพัฒนากระบวนการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรี ได้ ร้อยละ 76.3 ($R^2 = 0.763$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ตัวแปรที่มีผลในการทำนายการพัฒนากระบวนการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ตัวแปรพยากรณ์	b	SEB	Beta	t	p-value
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	.288	.036	.559	8.071	.000
เพศ	-3.509	1.011	-.152	-3.470	.001
กระบวนการบริหาร	.182	.058	.218	3.143	.002
ค่าคงที่ (a)	19.388	4.304		4.50	

$R^2 = 0.763, \text{adjust } R^2 = 0.577, F = 9.881, \text{Sig. of } F < 0.05$

6. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ มีผู้ให้ข้อคิดเห็น จำนวน 77 ราย จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 234 ราย คิดเป็นร้อยละ 32.90 ส่วนใหญ่มีปัญหาด้านการพัฒนาฐานข้อมูลบริการ รองลงมาด้านการพัฒนาการจัดบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล , ด้านการพัฒนาการจัดบริการในชุมชน และ ด้านการพัฒนาการจัดบริการในบ้าน ร้อยละ 72.73, 38.96, 19.48 และ 14.28 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ด้านการพัฒนาฐาน

ข้อมูลบริการ มีปัญหาเกี่ยวกับ การพัฒนาข้อมูลพื้นฐาน (Data center) ยังไม่สมบูรณ์ ไม่เป็นปัจจุบัน ข้อมูลซ้ำซ้อน สำหรับข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหา คือ ควรพัฒนาโปรแกรมให้ สามารถดึงข้อมูล โดยเจ้าหน้าที่ไม่ต้องทำงานซ้ำซ้อน ด้านการพัฒนาการจัดบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีปัญหาเกี่ยวกับ มีภาระงานมาก ทำให้การบริการไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ขาดงบประมาณในการบริหารจัดการ การปรับปรุงสถาน

บริการและการจัดบริการ ข้อเสนอแนะ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด/โรงพยาบาลแม่ข่าย ควรสนับสนุนพยาบาลวิชาชีพ และสนับสนุนงบประมาณ ด้านการพัฒนาการจัดบริการในชุมชน มีปัญหาเกี่ยวกับประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญ ไม่ตระหนักในการสร้างสุขภาพ ขาดการมีส่วนร่วมของชุมชน ข้อเสนอแนะควรเน้นการสร้างทัศนคติต่อการสร้างสุขภาพควบคู่ไปกับการให้ความรู้ การสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยให้ชุมชนวางแผนและดำเนินการอย่างแท้จริง ด้านการพัฒนาการจัดบริการในบ้าน มีปัญหาเกี่ยวกับ บุคลากรมีภาระงานมาก อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ญาติ และผู้ดูแล ขาดความรู้และความเข้าใจในการดูแลผู้ป่วยที่บ้าน ข้อเสนอแนะ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด/โรงพยาบาลแม่ข่าย ควรพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสาธารณสุข อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ญาติ และผู้ดูแล ในการดูแลผู้ป่วยที่บ้าน ตามหลักเวชศาสตร์ครอบครัว

อภิปรายผล

จากผลสรุปการศึกษาวิจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาระบบบริการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเพชรบุรี ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ที่มีผลต่อการพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า เพศ มีผลต่อการพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นไปตามหลักการของแนวคิดของทฤษฎีของเซอร์เมอร์ฮอร์นและคณะ (Schermerhorn, et al., 2008: 151) ประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชิตแสนเสนา (2549) ศึกษาบทบาทในการประสานงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น พบว่า เพศ มีความสัมพันธ์กับระดับบทบาทในการประสานงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ คุณากร สุวรรณพันธุ์ (2550) ศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ วงษ์เสนห์ เครื่องฉาย (2550) ศึกษาแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ ตามมาตรฐานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

2. ปัจจัยกระบวนการบริหารองค์กรมีผลต่อการพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามหลักการแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารจัดการ มีหลักเกณฑ์ที่มุ่งให้งานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นหน้าที่ของนักบริหาร ซึ่งคุนทซ์ (Koontz, 1993) ได้กำหนดกระบวนการบริหารไว้ 5 ประการ (POSDC) คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริหารงานบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) และการควบคุมกำกับงาน (Control) เพื่อให้กลุ่มบุคคลหรือกลุ่มผู้ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติวรดา อัครภาณุวัฒน์ (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่าปัจจัยกระบวนการบริหารองค์กรมีผลต่อการพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์ศักดิ์ ราชโสภา (2550) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โครงการเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยการบริหาร ได้แก่ ด้านกำลังคน ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงาน โครงการเมืองไทยแข็งแรงของศูนย์สุขภาพชุมชน

3. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อการพัฒนาระบบบริการ ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามหลักการของแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ทซ์เบิร์ก (Herzberg, Frederick, et al., 1959) ประกอบด้วยสองปัจจัยคือปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน สอดคล้องกับงาน

วิจัยของ วิฑิตวรา อัครภานุวัฒน์ (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนในทุกด้าน มีผลต่อการพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ คุณากร สุวรรณพันธ์ (2550) ศึกษา วิจัยเรื่อง แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดหนองคาย พบว่าปัจจัยเชิงใจทุกด้านมีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ส่วนปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา นโยบายการบริหาร ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพวิชาชีพ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดหนองคาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ วงษ์เสน่ห์ เครื่องฉาย (2550) ศึกษาแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการตามมาตรฐานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น พบว่าปัจจัยเชิงใจมีความสัมพันธ์ระดับสูง ส่วนปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา สถานภาพการปฏิบัติงาน และความเป็นอยู่ส่วนตัวมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารจัดการตามมาตรฐาน ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชิต แสนเสนา (2549) ศึกษาบทบาทในการประสานงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับบทบาทในการประสานงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน

4. ผลการพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เป็นไปตามนโยบายการพัฒนาโรงพยาบาล

ส่งเสริมสุขภาพตำบลซึ่งเป็นนโยบายสำคัญของกระทรวงสาธารณสุขได้มีนโยบายในการปรับปรุงระบบบริการด้านสาธารณสุข โดยมีงบประมาณพัฒนาระบบบริการสุขภาพของภาครัฐในทุกระดับให้ได้มาตรฐาน มีการยกระดับสถานีอนามัยเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล และให้ความสำคัญสูงสุดในการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้เป็นหน่วยบริการด้านหน้าของกระทรวงสาธารณสุขที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนและชุมชน ซึ่งมีหน้าที่ในการดูแลประชากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบให้เข้าถึงสุขภาพและสุขภาพที่ดี (กาย ใจ สังคม และสิ่งแวดล้อม) เพื่อนำมาซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดี (คู่มือการบริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล) สอดคล้องกับผลรายงานการวิจัยของสุพัตรา ศรีวิมิชชากรและคณะ (2552) รายงานโครงการพัฒนาระบบติดตามสถานการณ์ระบบบริการปฐมภูมิใน 4 จังหวัด ปี 2552 ซึ่งได้มีการศึกษาถึงบทบาทและผลการทำงานของหน่วยบริการปฐมภูมิ ในด้านการรักษา การส่งเสริมป้องกัน และฟื้นฟูสุขภาพ พบว่า การจัดบริการให้น้ำหนักด้านการรักษาพยาบาลมากที่สุด ทั้งที่เป็นบริการดูแลโรคทั่วไปและโรคเรื้อรัง รองลงมาคือ การควบคุมป้องกันโรคและการทำงานร่วมกับท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำหรับผู้บริหาร จากการศึกษาพบว่ากระบวนการบริหาร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับสูง และมีผลต่อการพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งผู้บริหารระดับอำเภอ จังหวัด พิจารณาสับสนุนหน่วยงานและบุคลากรในสังกัดอย่างต่อเนื่อง ทั้งในเรื่อง บุคลากร ,ค่าตอบแทน
2. การพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ควรเพิ่มการพัฒนาฐานข้อมูลบริการ โดยมีการเชื่อมโยงกัน ตั้งแต่ผู้เป็นเจ้าของข้อมูล และผู้ใช้ข้อมูล ผู้รับผิดชอบระบบข้อมูลระดับอำเภอ จังหวัด รวมถึงทีมพัฒนาระบบข้อมูลอำเภอ จังหวัด เพื่อให้การแสดงผลข้อมูลมีคุณภาพมากขึ้น
3. สำหรับผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ประชาชนมีความคาดหวังต่อการให้บริการสูง ทั้งในด้านการจัดบริการใน

สถานบริการ ในชุมชนและที่บ้าน ดังนั้นจึงควรปรับระบบ สร้างเสริมสุขภาพตามเป้าหมายของการพัฒนาระบบ
บริการให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนโดย บริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
การสร้างเครือข่ายชุมชน การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการ

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณบุคลากร ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดเพชรบุรี ที่ให้ความร่วมมือในการให้
ข้อมูลและตอบแบบสอบถาม และขอขอบคุณ คุณบุษราคม ชุ่มอ่อน , ดร.นวพร วุฒิธรรม , ดร.อุไรรัชต์ บุญแท้
ที่เป็นที่ปรึกษาและให้ข้อคิดเห็น (Peer review)

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ สำนักพัฒนาระบบบริการสุขภาพ. คู่มือการให้บริการของ
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล. พิมพ์ครั้งที่ 2: องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2552.
- คุณากร สุวรรณพันธ์. แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการ
สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดหนองคาย. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2550.
- ชูชัย ศุภวงศ์. บรรณาธิการ. สถานีนอามัยสุโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล: นโยบายสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ :
สามเจริญพาณิชย์ (กรุงเทพ) , 2556.
- ฐิติวรดา อัครภานุวัฒน์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัด
แม่ฮ่องสอน. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2554.
- พิชิต แสนเสนา. บทบาทในการประสานงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัด ขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญา
สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร สาธารณสุขบัณฑิต, 2549.
- พงษ์ศักดิ์ ราชโสภาก. ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โครงการเมืองไทยแข็งแรงของ
เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสกลนคร.สาขาวิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุข
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2550.
- วงษ์แสนท์ เครื่องฉาย. แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการตามมาตรฐานของหัวหน้า
ศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น. สาขาวิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ขอนแก่น, 2550.
- สุพัตรา ศรีวณิชชากร. หลักการและคุณลักษณะสำคัญและการพัฒนาบริการสุขภาพปฐมภูมิ. เอกสารประกอบ
การประชุมเชิงปฏิบัติการ (วันที่ 12 กันยายน 2546) ณ ห้องประชุม ตรีงพลาซ่า จังหวัดตรัง, 2546.
- สุพัตรา ศรีวณิชชากร และคณะ. รายงานโครงการพัฒนาระบบติดตามสถานการณ์ระบบบริการปฐมภูมิใน 4 จังหวัด ,
2552.
- Herzberg, Frederick, et al,. The Motivation to Work. New York : John Wiley and Sons, (1959).
- Kouzes, J.M., & Posner, B. Z. The leadership challenge. 2th ed. San Francisco: Jossey- Bass, 1995.
- Schermerhorn, et al., Organizational behavior (10 th ed) Hoboken,NJ: Wiley.2008.