

คุณลักษณะส่วนบุคคลและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการควบคุมกำกับกับการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู

PERSONAL CHARACTERISTICS AND ORGANIZATIONAL SUPPORT AFFECTING THE
MONITORING AND CONTROL PERFORMANCE OF HEALTH PROMOTING HOSPITAL
DIRECTORS AT SUB-DISTRICT HEALTH PROMOTING HOSPITALS IN NONGBUALAMPHU
PROVINCE

อ้อมขวัญ ศรีทะ¹, ประจักษ์ บัวพันธ์², สุทิน ชนะบุญ³

Aomkwan Sritha, Prachak Buaphan, Sutin Chanaboon

(Received: July 17, 2019 ; Accepted: April 13, 2019)

บทคัดย่อ

การศึกษาวัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการควบคุมกำกับกับการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู โดยศึกษาจากผู้บริหาร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 88 คน เก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสอบถามและแนวทางการสนทนากลุ่ม ซึ่งแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ทุกข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 และวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช 0.97 ดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 7 มีนาคม ถึงวันที่ 7 เมษายน 2562 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ในการหาค่าสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษพบว่าภาพรวมระดับการสนับสนุนจากองค์กรและระดับการควบคุมกำกับกับการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองบัวลำภูอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82, S.D. = 0.43$; $\bar{X} = 3.77, S.D. = 0.49$) และพบว่าภาพรวมของการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการควบคุมกำกับกับการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.616, p\text{-value} < 0.001$) และการสนับสนุนจากองค์กรด้านการบริหารจัดการ คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และการสนับสนุนจากองค์กรด้านบุคลากร สามารถร่วมกันพยากรณ์การควบคุมกำกับกับการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู ได้ร้อยละ 50.6 ($R^2 = 0.506, p\text{-value} < 0.001$)

คำสำคัญ: คุณลักษณะส่วนบุคคล, การสนับสนุนจากองค์กร, การควบคุมกำกับกับการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

This cross-sectional descriptive research aimed to study the personal characteristics and organizational support affecting the monitoring and control performance of the director at sub-district health promoting hospitals in Nongbualamphu Province. The samples were 88 Directors at Sub-District Health Promoting Hospitals. Data was collected both quantitative and qualitative by questionnaire and focus group guidelines. Item Objective Congruence (IOC) greater than 0.5 at all items and analyze the reliability of the questionnaire, Cronbach's alpha coefficient was at 0.97. Data collected between 7th March to 7th April 2019. Data analysis by using computer program for data analysis was performed by descriptive statistics and inferential statistics as significance at the level of 0.05.

The results showed that the over all of organizational support factors and the monitoring and control performance of the director at sub-district health promoting hospitals in Nongbualamphu Province were at high level with averages of 3.82 (S.D.=0.43), 3.77 (S.D.=0.49) respectively, and Organizational Support factors had moderate relationship with the monitoring and control performance of the director at sub-district health promoting hospitals in Nongbualamphu Province ($r=0.616, p\text{-value} < 0.001$). Organizational support factors; Management, Period of being director and Man power could predict and effecting the monitoring and control performance of the director at sub-district health promoting hospitals in Nongbualamphu Province at 50.6 percentage.

Keywords: Personal characteristics, Organizational support, The monitoring and control performance

¹ นักศึกษาสาขารัฐศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

² รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

³ วิทยาจารย์ชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น

บทนำ

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ที่จัดเป็นพื้นฐานยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศเพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”⁽¹⁴⁾ ประเทศไทยได้พัฒนาให้มีระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติที่มุ่งให้เกิดบริการสุขภาพที่มีคุณภาพประชาชนทุกคนเข้าถึงได้อย่างเท่าเทียมกันซึ่งระบบหลักประกันสุขภาพได้กำหนดให้มีหน่วยบริการประจำ (Contracting Unit for Primary Care: CUP) และหน่วยบริการปฐมภูมิ (Primary Care Unit: PCU) ที่ประชาชนไปขึ้นทะเบียนเพื่อรับบริการสุขภาพตามชุดสิทธิประโยชน์และนโยบายด้านสาธารณสุขโดยมุ่งเน้นการปรับปรุงระบบบริการสาธารณสุขให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นและมีการยกระดับสถานื่อนามัยเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) พัฒนาเครือข่ายการส่งต่อในทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกันทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิการปฏิบัติงานจะเน้นการสร้างความร่วมมือกับชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กระทรวงสาธารณสุข, 2552) ซึ่งได้แบ่งระยะการพัฒนาเป็น 3 ระยะคือระยะที่ 1 นักร้องปี 2552 โดยมีเป้าหมายการพัฒนายกระดับสถานื่อนามัย/ศูนย์สุขภาพชุมชนในทุกอำเภอมีความพร้อมให้เป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 1,001 แห่ง ระยะที่ 2 ขยายผลให้ครอบคลุมครบ ทุกแห่งจำนวน 9,762 แห่ง ในปี 2553-2555 และระยะที่ 3 พัฒนาต่อเนื่องให้สมบูรณ์ในทุกแห่ง ให้เป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มีคุณภาพภายในปี 2562 (กระทรวงสาธารณสุข, 2553) จากทิศทางการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดรูปแบบระบบบริการทางด้านสุขภาพที่มีความสำคัญกับประชาชนมากที่สุดโดยมีการให้บริการแบบองค์รวมผสมผสานประชาชนเข้าถึงบริการได้อย่างสะดวกและมีระบบบริการคำปรึกษาทั้งนี้เพื่อการสร้างสุขภาพสร้างความเข้มแข็งให้แก่ประชาชนเพื่อป้องกันหรือลดปัญหาที่ป้องกันได้ทั้งทางร่างกายจิตใจสังคม วัฒนธรรมโดยผลลัพธ์ที่สำคัญของการ

ดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล คือ การที่ประชาชนในชุมชนมีสุขภาพที่ดีและมีชุมชนที่มีความเข้มแข็งผ่านการจัดทำแผนงานและโครงการสุขภาพในชุมชน (กระทรวงสาธารณสุข, 2552) และเนื่องจากแต่ละพื้นที่มีบริบทที่แตกต่างกันดังนั้นนอกจากจะมีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานเพื่อรองรับนโยบายจากส่วนกลางตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับปัญหาในแต่ละพื้นที่ด้วยเพื่อที่จะสามารถแก้ปัญหาได้อย่างครอบคลุมและตรงกับความต้องการของแต่ละพื้นที่ และในการดำเนินกิจกรรมตามแผนการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนั้นผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในฐานะผู้บริหารของหน่วยงานจึงมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการและควบคุมกำกับให้มีการปฏิบัติงานตามแผนการดำเนินงานของหน่วยงานที่วางไว้ภายใต้ความหลากหลายของต้นทุนทางสังคมและโครงสร้างพื้นฐานของแต่ละพื้นที่รวมทั้งปัจจัยทางการบริหารด้านต่างๆ อาทิเช่น ทรัพยากรบุคคลงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และปัจจัยด้านอื่นๆของแต่ละองค์กร⁽¹⁶⁾ ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้นสิ่งสำคัญที่ต้องทำความเข้าใจไปพร้อมกับการดำเนินงาน/ปฏิบัติงาน คือ การติดตามและควบคุมกำกับกับการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมต่างๆให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้และนำไปสู่ทิศทางการดำเนินงานที่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์⁽⁶⁾ ซึ่งการควบคุมกำกับกับการปฏิบัติงานเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

การควบคุมกำกับเป็นหนึ่งในบทบาทที่มีความสำคัญสำหรับผู้บริหารหน่วยงานทางด้านสุขภาพ โดยประกอบด้วย 1) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน 2) การวัดผลการปฏิบัติงาน 3) การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน กับมาตรฐานตามกิจกรรมแผนงานที่วางไว้ 4) การปรับปรุงแก้ไขส่วนที่เบี่ยงเบนให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้เพื่อให้การควบคุมการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการควบคุมกำกับเป็นการควบคุมคุณภาพในการปฏิบัติงานและกำหนดขอบเขตของการปฏิบัติงานเพื่อให้มั่นใจได้ว่าการดำเนินงานสัมฤทธิ์ผลตามแผนหรือเป้าหมายที่วางไว้ (สมบัติ ธำรงธัญวงศ์, 2544) จากที่ผ่านมามีผู้ที่ได้ศึกษาวิจัยแล้วพบว่าระดับการดำเนินงาน

พัฒนาระบบสุขภาพอำเภอ ของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับสูง⁽⁷⁾ ระดับการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ ระดับตำบลของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับสูง⁽⁸⁾ และระดับการควบคุมการกำกับ การดำเนินงานตามโครงการของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับสูง⁽¹⁾

การที่จะควบคุมกำกับกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้มีประสิทธิภาพได้นั้นจะต้องอาศัยปัจจัยภายในที่สำคัญ คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ สมรส รายได้ การศึกษาสูงสุดและประสบการณ์ในการทำงาน⁽¹⁹⁾ ปัจจัยดังกล่าวอาจจะมีผลต่อการควบคุมกำกับกับการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งจากที่ผ่านมามีผู้ที่ได้ศึกษาวิจัยแล้วพบว่าเพศ (ชาย) มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการควบคุมกำกับกับการดำเนินงานตามโครงการของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล⁽¹⁾ และมีการศึกษาที่พบว่า เพศ (ชาย) อายุ รายได้ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับสมรรถนะด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสุขภาพประชาชนของหัวหน้าสถานีอนามัยในจังหวัดบุรีรัมย์⁽⁵⁾ และพบว่าอายุและรายได้มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานนักบริหารสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในเทศบาลจังหวัดขอนแก่น⁽¹¹⁾

ซึ่งในการที่จะควบคุมกำกับกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพได้นั้น นอกจากต้องอาศัยคุณลักษณะส่วนบุคคลและ การสนับสนุนจากองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความจำเป็นต่อการควบคุมกำกับที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการทำงานได้แก่ 1) ด้านกำลังคน (Man) 2) ด้านงบประมาณ (Money) 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) 4) ด้านการบริหารจัดการ (Management)⁽⁴⁾ ซึ่งการสนับสนุนจากองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้นำและองค์กร ในการทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จในการทำงาน มีผู้ที่ได้ศึกษาวิจัยแล้วพบว่า การสนับสนุนขององค์กรมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู⁽⁹⁾ และพบว่า การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการจัดการข้อมูลข่าวสารสารสนเทศ

ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี⁽¹⁷⁾ และการควบคุมกำกับที่มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (สมทิพย์ บุญละคร, 2555)

จังหวัดหนองบัวลำภูมีทั้งหมด 6 อำเภอและมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้งหมดจำนวน 89 แห่ง⁽¹⁵⁾ โดยทุกแห่งมีผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแห่งละ 1 คนจากการปรับเปลี่ยนนโยบายและยุทธศาสตร์จากส่วนกลางในแต่ละปี สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด หนองบัวลำภูจึงได้มีการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานตามไปด้วย ในแต่ละปีสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภูได้มีการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อให้ครอบคลุมการดำเนินงานตามกรอบยุทธศาสตร์จากส่วนกลางและสอดคล้องระดับพื้นที่เพื่อให้ประกอบในการดำเนินงานโครงการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพในจังหวัดหนองบัวลำภู ซึ่งในปีงบประมาณ 2560 มีตัวชี้วัดในการดำเนินงานของจังหวัด 41 ตัวชี้วัด และในปีงบประมาณ 2561 มีตัวชี้วัดทั้งหมด 37 ตัวชี้วัด แม้จะเห็นได้ว่าจำนวนตัวชี้วัดลดลงแต่ผลการปฏิบัติงานยังไม่ครอบคลุมตามตัวชี้วัดและในการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดหนองบัวลำภู ยังมีบางตัวที่ยังไม่ผ่านเกณฑ์ เช่น เด็กอายุ 0-5 ปี ที่มีผลการคัดกรองพัฒนาการสงสัยล่าช้าได้รับการกระตุ้นพัฒนาการภายใน 1 เดือน ร้อยละ 100 แต่ในการปฏิบัติงานจริง เด็กกลุ่มดังกล่าวได้รับการกระตุ้นพัฒนาการ ร้อยละ 55 ร้อยละหญิงตั้งครรภ์ ได้รับการวิตามินเสริมธาตุเหล็ก ร้อยละ 100 แต่ในการปฏิบัติงานจริงได้รับวิตามินเสริมธาตุเหล็ก ร้อยละ 83.37 รวมทั้งปัญหาในพื้นที่ยังไม่สามารถแก้ไขได้อย่างแท้จริงและการดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานที่วางไว้ เนื่องจากการควบคุมผลการปฏิบัติงานยังขาดความจริงจังและไม่ต่อเนื่องทำให้ผลงานที่ออกมาไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งเห็นได้ว่ากระบวนการวัดผลการปฏิบัติงานยังเป็นปัญหา ผู้ปฏิบัติไม่เข้าใจในเกณฑ์ตัวชี้วัด ทำให้การควบคุมกำกับกับการปฏิบัติงานยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ซึ่งผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในฐานะของผู้บริหารหน่วยงานจึงมีบทบาทและหน้าที่โดยตรงในการควบคุมกำกับกับการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้สามารถดำเนินงาน

ให้อยู่ในกรอบระยะเวลาและปฏิบัติงานตามเกณฑ์ตัวชี้วัดที่วางไว้เป็นการลดความเสี่ยงในด้านต่างๆ ในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้การดำเนินงานสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายซึ่งการควบคุมกำกับงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต้องอาศัยคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารหลายด้านประกอบกันและการสนับสนุนจากองค์กรก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการควบคุมกำกับของผู้บริหารและมีผลต่อการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ดังนั้นคุณลักษณะส่วนบุคคลผู้บริหารและการสนับสนุนจากองค์กรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการควบคุมกำกับการทำงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ทำให้ปัญหาถูกแก้ไขอย่างแท้จริง

จากความเป็นมาดังกล่าวผู้ศึกษาวิจัยจึงสนใจศึกษาว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลและการสนับสนุนจากองค์กรมีผลต่อการควบคุมกำกับการทำงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู หรือไม่ อย่างไร รวมถึงการทราบปัญหาและอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นจึงเป็นประเด็นสำคัญในการศึกษาวิจัยนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการควบคุมกำกับการทำงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู

วิธีการวิจัย

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Descriptive Research) โดยมีการเก็บ ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการควบคุมกำกับการทำงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 88 คน⁽¹⁵⁾

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู มี

ขั้นตอนการคำนวณขนาดตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรและสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Multiple Linear regression analysis) โดยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ Cohen (1988)⁽¹⁸⁾ ได้ตัวอย่างในการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 120 คน ผลจากการคำนวณขนาดตัวอย่างพบว่า n มีจำนวนเท่ากับ 182 คน แต่พบว่าในจังหวัดหนองบัวลำภูมีผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวนทั้งสิ้น 88 คน⁽¹⁵⁾ ผู้วิจัยจึงศึกษาจากประชากรทั้งหมด ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยดำรงตำแหน่งรักษาราชการผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลปางกู๋ อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู จึงคัดโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลปางกู๋ ออกจากการวิจัยเหลือจำนวน 88 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลเพียงพอและเกิดความน่าเชื่อถือ โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติอ้างอิงเพื่ออธิบายไปยังผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู เมื่อระยะเวลาเปลี่ยนแปลงไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล การสนับสนุนจากองค์กร และการควบคุมกำกับการทำงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู

2. แนวทางการสนทนากลุ่มเพื่อยืนยันข้อมูล แนวทางในการสนทนากลุ่มเพื่อยืนยันข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลจากงานวิจัยเชิงปริมาณที่พบปัญหาอุปสรรค โดยนำประเด็นปัญหาต่างๆ มาใช้ในการสนทนากลุ่มเพื่อหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหานั้นๆ

จริยธรรมในการวิจัย

ผู้วิจัยขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และได้ผ่านการรับรองจริยธรรมจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2562 เลขที่ HE612362

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 59.1 ส่วน

ใหญ่มีอายุ 40-49 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 53.4 โดยมีอายุเฉลี่ย 49.04 ปี (S.D.=6.30 ปี) อายุต่ำสุด 37 ปี อายุสูงสุด 60 ปี สถานภาพสมรสส่วนใหญ่คู่ จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 79.6 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 68.1 ส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ในระหว่าง 40,001 - 49,999 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9 โดยรายได้มีค่าเฉลี่ย 41,534.43 บาท (S.D.=9,103.37 บาท) รายได้ต่ำสุด 20,930 บาท รายได้สูงสุด 70,000 บาท ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 1-10 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 53.4 ส่วนใหญ่ได้รับการฝึกอบรมทางด้านบริหารสาธารณสุข จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 60.2 และส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรมทางด้านบริหารสาธารณสุข จำนวน 1-2 ครั้ง จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 ค่ามัธยฐาน 1 ครั้ง (Minimum 1 ครั้ง, Maximum 6 ครั้ง)

2. ระดับการสนับสนุนจากองค์กรในการควบคุม กำกับ การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู เมื่อพิจารณาระดับการสนับสนุนจากองค์กร พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.82 (S.D. = 0.43) ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรด้านการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.00 (S.D.= 0.50) รองลงมา คือ ด้านวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.89 (S.D.= 0.50) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การสนับสนุนจากองค์กรด้านบุคลากร อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.51 (S.D. = 0.58) รองลงมา คือ ด้านงบประมาณมี อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.88 (S.D.=0.50)

3. ระดับการควบคุม กำกับ การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู เมื่อพิจารณาระดับการควบคุม กำกับ การปฏิบัติงาน พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 (S.D.=0.49) ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการควบคุม กำกับ การปฏิบัติงาน ด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.88 (S.D.=0.57) รองลงมา คือ ด้านการแก้ไขปรับปรุง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.78 (S.D.=0.52) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 3.70 (S.D.=0.53) รองลงมา คือ ด้านการวัดผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.71 (S.D.=0.62)

4. คุณลักษณะส่วนบุคคลและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการควบคุม กำกับ การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู

ตาราง 1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับการควบคุม กำกับ การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู

คุณลักษณะส่วนบุคคล	การควบคุม กำกับ การปฏิบัติงาน		
	(r)	p - value	ระดับความสัมพันธ์
1. เพศ (ชาย)	-0.017	<0.879	ไม่มี
2. อายุ	-0.194	<0.069	ไม่มี
3. การศึกษา (ปริญญาตรี)	0.120	<0.267	ไม่มี
4. สถานภาพสมรส (คู่)	-0.044	<0.684	ไม่มี
5. รายได้	-0.277**	0.009	ต่ำ
6. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	-0.354**	0.001	ปานกลาง
7. การได้รับการฝึกอบรม	-0.123	0.196	ไม่มี
การสนับสนุนจากองค์กร	0.616***	<0.001	ปานกลาง
1. ด้านบุคลากร	0.533***	<0.001	ปานกลาง
2. ด้านงบประมาณ	0.474***	<0.001	ปานกลาง
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์	0.448***	<0.001	ปานกลาง
4. ด้านการบริหารจัดการ	0.578***	<0.001	ปานกลาง

***Correlation is significant at the 0.001 level

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการควบคุม กำกับ การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดหนองบัวลำภู มีรายละเอียดดังนี้

4.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า รายได้ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำในทิศทางลบกับการควบคุม กำกับ การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู ($r = -0.277$, $p\text{-value} = 0.009$) และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางลบกับการควบคุม กำกับ การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู ($r = -0.354$, $p\text{-value} = 0.001$) ส่วนเพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา และการได้รับการฝึกอบรมด้านบริหารสาธารณสุข ไม่มีความสัมพันธ์กับการ

ควบคุมกำกับการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู

4.2 การสนับสนุนจากองค์กร พบว่า ภาพรวมการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการควบคุมกำกับการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.616$, $p\text{-value}<0.001$) ส่วนการสนับสนุนจากองค์กรรายด้านพบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการควบคุมกำกับการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู อย่าง

ตาราง 2 คุณลักษณะส่วนบุคคลและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการควบคุมกำกับการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู

ตัวแปร	B	Beta	T	P-value	R	R ²	R ² change
1. การบริหารจัดการ	0.453	0.464	5.524	<0.001	0.578	0.334	-
2. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง	-0.016	-0.263	-3.263	0.002	0.671	0.450	0.116
3. บุคลากร	0.227	0.271	3.084	0.003	0.711	0.506	0.056

ค่าคงที่ 1.314 $F=28.696$, $p\text{-value}<0.001$, $R=0.711$, $R^2=0.506$, $R^2\text{adj}=0.489$

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการควบคุมกำกับการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองบัวลำภูที่ถูกเลือกเข้าสมการคือ ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้า ในสมการเรียงตามลำดับ คือ การสนับสนุนจากองค์กรด้านการบริหารจัดการ ($p\text{-value}<0.001$) คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ($p\text{-value}<0.001$) และการสนับสนุนจากองค์กรด้านบุคลากร ($p\text{-value}=0.001$) จึงกล่าวได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัว สามารถพยากรณ์การควบคุมกำกับการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดหนองบัวลำภู ได้ร้อยละ 50.6

6. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ในการควบคุมกำกับการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะการควบคุมกำกับการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองบัวลำภูโดยภาพรวมข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดจากแบบสอบถาม

มีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ด้านบุคลากร ($r=0.533$, $p\text{-value}<0.001$) ด้านงบประมาณ ($r=0.474$, $p\text{-value}<0.001$) ด้านวัสดุอุปกรณ์ ($r=0.448$, $p\text{-value}<0.001$) และด้านการบริหารจัดการ ($r=0.578$, $p\text{-value}<0.001$)

5. คุณลักษณะส่วนบุคคลและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการควบคุมกำกับการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู

ทั้งหมด 88 ฉบับ พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้เสนอปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 29.5 โดยปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะของการสนับสนุนจากองค์กร คิดเป็นร้อยละ 100 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของการควบคุมกำกับการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล คิดเป็นร้อยละ 46.14 โดย ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะมากที่สุดคือ ด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 46.1 รองลงมาคือ ด้านการวัดผลการปฏิบัติงาน และด้านการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 34.6 ส่วนปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะน้อยที่สุดคือด้านการแก้ไขปรับปรุง คิดเป็นร้อยละ 26.9

สรุปและอภิปรายผล

1. ระดับการสนับสนุนจากองค์กรในการควบคุมกำกับการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างได้รับการสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.82 (S.D.=0.43) การสนับสนุนจากองค์กร คือ การที่

องค์การให้การสนับสนุนการดำเนินงานด้านต่างๆ ที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการดำเนินงานเพื่อนำให้บรรลุวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จ (ศิริพงษ์ เสาภาน, 2553) หากผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่เหมาะสมส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วพบว่า ระดับการสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขสุขภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.57 (S.D.=0.46), ค่าเฉลี่ย 3.62 (S.D.=0.46), ค่าเฉลี่ย 3.76 (S.D.=0.44), ค่าเฉลี่ย 3.54 (S.D.=0.59), ค่าเฉลี่ย 3.50 (S.D. = 0.46)^{(10),(13)} ตามลำดับ

2. ระดับการควบคุมกำกับกับการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.77 (S.D. = 0.49) ในการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่าการควบคุมกำกับกับการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D. = 0.44), ค่าเฉลี่ย 3.75 (S.D. = 0.47) ค่าเฉลี่ย 4.05 (S.D.=0.51), ค่าเฉลี่ย 3.78 (S.D. = 0.57), ค่าเฉลี่ย 3.90 (S.D. = 0.50)^{(8),(7),(1)} ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า การดำเนินงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.47 (S.D. = 0.62)⁽²⁾

3. คุณลักษณะส่วนบุคคลและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการควบคุมกำกับกับการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า รายได้ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำในทิศทางลบกับการควบคุมกำกับกับการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู ($r = -0.277$, $p\text{-value} = 0.001$) และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางลบกับการควบคุมกำกับกับการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู ($r = -0.354$, $p\text{-value} = 0.001$) ส่วนเพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา และการได้รับการฝึกอบรมด้านบริหารสาธารณสุข ไม่มีความสัมพันธ์กับการควบคุมกำกับกับการปฏิบัติงานของ

ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู

3.2 การสนับสนุนจากองค์การภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการควบคุมกำกับกับการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.616$, $p\text{-value} < 0.001$) ความสำเร็จของการดำเนินงานมีปัจจัยพื้นฐานที่ใช้ในการบริหารที่สำคัญ 4 ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการจัดการ (Method) หรือเรียกว่า 4M's ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการบริหาร (ทองหล่อ เดชไทย, 2549) ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ภาพรวมการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ($r = 0.609$, $p\text{-value} < 0.001$), ($r = 0.564$, $p\text{-value} < 0.001$)⁽¹⁰⁾ เนื่องจากบริบทและพื้นที่ที่แตกต่างกัน นโยบายและการบริหารต่างกันส่งผลให้การได้รับการสนับสนุนในการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องในระดับที่แตกต่างกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ภาพรวมการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ ระดับสูงกับการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ($r = 0.757$, $p\text{-value} < 0.001$), ($r = 0.810$, $p\text{-value} < 0.001$), ($r = 0.813$, $p\text{-value} < 0.001$)^{(17),(3)}

4. คุณลักษณะส่วนบุคคลและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการควบคุมกำกับกับการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู และถูกเลือกเข้าสมการ คือ การสนับสนุนจากองค์กร ด้านการบริหารจัดการ ($p\text{-value} < 0.001$) คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ($p\text{-value} = 0.002$) และการสนับสนุนจากองค์กร ด้านบุคลากร ($p\text{-value} = 0.003$) สามารถร่วมกันพยากรณ์การควบคุมกำกับกับการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู ได้ร้อยละ 50.6

ข้อเสนอแนะ

1. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลชุมชน ควรให้ความสำคัญกับการติดต่อประสานงานกันกับฝ่ายหรือหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้แต่งตั้งและสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมในการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยพิจารณาระยะเวลาในการเป็นรองผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นองค์ประกอบหนึ่งเพื่อให้สามารถควบคุมกำกับและผลักดันการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงาน

2. โรงพยาบาลชุมชน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรมีการสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ที่เพียงพอและสอดคล้องกับ

ปัญหาและความต้องการของการดำเนินงานแต่ละพื้นที่

3. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการประสานงานในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

4. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์ บัวผัน ดร.สุทิน ชนะบุญ คุณรติ บุญมาก และคุณชาญชัย แก้วอัศยชาติ ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

1. จริญญา ทองอนงค์, และประจักษ์ บัวผัน. (2557). สุนทรียทักษะผู้นำที่มีผลต่อบทบาทในการควบคุมกำกับการดำเนินงานตามโครงการของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ, 8(1), 218-229
2. จิรัฐิติ ไทยศิริ, และประจักษ์ บัวผัน. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา. วารสารวิจัย มข., 13(1), 123-134.
3. ชูทกร เกษิต. (2551). แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการบริการและบริหารการเงินการคลังโดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรสาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
4. ทองหล่อ เศรษฐไทย. (2549) หลักการบริหารงานสาธารณสุข. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สามเจริญพาณิชย์.
5. ธวัชชัย มากมณี, เขียวภาดิ อธิสุวรรณ, และวรางคณา ผลประเสริฐ. (2555). สมรรถนะด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสุขภาพประชาชนของหัวหน้าสถานีอนามัยในจังหวัดบุรีรัมย์. วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ, 5(1), 51-55.
6. ประจักษ์ บัวผัน. (2554). หลักการบริหารสาธารณสุข. พิมพ์ครั้งที่ 3. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
7. พุดา ชาวเวียง, และประจักษ์ บัวผัน. (2560). แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา), 17(1), 56-68.
8. เพชรสมร ไพรรพยอม. (2560). การพัฒนาระบบบริการสุขภาพระดับตำบลของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
9. รติ บุญมาก, และประจักษ์ บัวผัน. (2551). แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา), 8(3), 75-82.
10. สุภชัย หมั่นมา, และประจักษ์ บัวผัน. (2557). การปฏิบัติงานสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา), 14(2), 71-84.
11. สิทธิศักดิ์ แก้วโพนเพ็ก, และประจักษ์ บัวผัน. (2558). คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักบริหารงานสาธารณสุขในเทศบาล จังหวัดขอนแก่น. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา), 10(3), 61-74
12. สิทธิพร นามมา, และสุรศักดิ์ ผ่องปรุ่ง. (2557). การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม. วารสารสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 ขอนแก่น, 21(2), 20-32.
13. สุมาลี ลารังสิต, ประจักษ์บัวผัน. (2557). การปฏิบัติงานคุ้มครองผู้บริโภคโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดขอนแก่น. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา), 14(3), 67-80.
14. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

ที่ 12 พ.ศ.2560-2564. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

15. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยภูมิ.(2560ข). เอกสารประกอบการตรวจราชการและนิเทศงานกรณีปกติ รอบที่ 2.ชัยภูมิ: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยภูมิ. (เอกสารอัดสำเนา).
16. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2560ข). แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (2560-2564). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
17. อัสพร วงษ์ศิริ, และประจักษ์ บัวผัน. (2552). การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการจัดการข้อมูลสารสนเทศของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี. วารสารสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น, 17(1), 11-12.
18. Cohen, J. (1988). Statistical power analysis for the behavioral sciences. 2nd ed.New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
19. Schermerhorn, R., Hunt, G., & Osborn, N. (2003). Organizational behavior. 8th ed. New York: John Wiley and Sons.