

Received: 24 Apr 2020, Revised: 19 May 2020,

Accepted: 24 May 2020

## นิพนธ์ต้นฉบับ

## ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ของจังหวัดสุพรรณบุรี

สุทธิศา อาภาเกสัช<sup>1,\*</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดสุพรรณบุรี ระดับการพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดสุพรรณบุรี และปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของจังหวัดสุพรรณบุรี เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญและทดสอบความเชื่อมั่นโดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.97 กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีเลือกแบบเฉพาะเจาะจงในกลุ่มผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริการสาธารณสุข จำนวน 174 แห่ง ๆ ละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 348 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพรรณนา และสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงร้อยละ 61.2 อายุเฉลี่ย 42.09 ปี (SD=11.072) สถานภาพสมรสคู่ การศึกษาปริญญาตรี อายุราชการเฉลี่ย 21.24 ปี (SD=11.006) ประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 18.35 ปี (SD=11.230) และมีรายได้มากกว่า 40,000 บาท 2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนจากองค์กร และการพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับสูง 3) ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดสุพรรณบุรี คือ อายุราชการ การบริหารจัดการ แรงจูงใจด้านการยอมรับ ความมั่นคงในงาน และงบประมาณ สามารถร่วมกันทำนายการพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดสุพรรณบุรี ได้ร้อยละ 53.3 4) ปัญหาอุปสรรค คือ ภาระงานเพิ่ม บุคลากร งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ได้รับค่าตอบแทนน้อย เครือข่ายอินเทอร์เน็ตล่าช้า ข้อเสนอแนะ ผู้บริหารควรใช้กระบวนการบริหาร แรงจูงใจ เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทาง เช่น เพิ่มบุคลากรให้เพียงพอ การจ่ายค่าตอบแทน พัฒนาระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพข้อมูล บริหารจัดการในเรื่องการจัดสรรงบประมาณ และสนับสนุนอุปกรณ์เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ

**คำสำคัญ** การพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

<sup>1</sup> สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี

\*Corresponding author: boss300405@gmail.com

*Original Article***Factors Affecting the Development of Services System in Sub- District Health Promoting Hospitals, Suphan Buri Province**Sutisa Apapesuch<sup>1,\*</sup>**Absract**

The purpose of this survey research is to study and to find reliable personal information in the performance of the organization's support that affects the development of the service system in Sub- District Health Promoting Hospitals. Problems and Obstacles in in Sub- District Health Promoting Hospitals of Suphan Buri Province. Tools used Is a questionnaire that has been verified for content validity by experts and tested for confidence, with a Cronbach's alpha coefficient equal to 0.97. Sample The specific selection method was used among the director in Sub- District Health Promoting Hospitals and the officers responsible for public health services, 2 persons, 2 persons, a total of 348 persons. The statistics used for data analysis were descriptive statistics and multiple regression analysis statistics. Step he results of the research revealed that 1) the personal characteristics of the sample group were mostly female, 61.2%, age received 42.09 years (SD= 11.072), amazing place, bachelor's degree partner, civil service age 21.24 years (SD= 11.006), work experience 18.35 years(SD= 11.230) and have an income of more than 40,000 Baht. 2) Accumulated driving force in implementing the recommendations from the organization and system development in Sub- District Health Promoting Hospitals of Suphan Buri Province. Found that the overall picture is at a high level. 3) The factors affecting the service system development in Sub- District Health Promoting Hospitals of Suphan Buri Province are age, government administration and Acceptance motivation Job security and budget, we're able to predict 53.3% of service system development in Sub-district Health Promotion Hospital of Suphan Buri Province 4) Problems and obstacles are insufficient workload, increasing personnel, budget, and equipment. Receive less compensation Suggestions that management should use incentive management processes as information on formulating guidelines, such as adding enough personnel. Compensation Develop an internet network system to increase data efficiency Management of budget allocation and supporting equipment for efficient operation.

**Keyword:** The development of service systems in the Tambon Health Promotion Hospital.

<sup>1</sup> Public Health Office Suphan Buri province

\*Corresponding author: boss300405@gmail.com

## บทนำ

สังคมไทยในยุคโลกาภิวัตน์ ที่โลกแคบลงจากการสื่อสารและการคมนาคมที่รวดเร็ว สุขภาพของประชาชนกลับเสื่อมลงนั่นคือนำพาโรคใหม่ ๆ มาสู่ประเทศไทยได้อย่างรวดเร็ว ปัญหาของผู้ป่วยล้นโรงพยาบาลของรัฐ นับวันจะยังเป็นภาระของกระทรวงสาธารณสุขที่จะต้องทบทวนยุทธศาสตร์เชิงบริหาร เป็นบริการเชิงรุกมากกว่าเชิงรับ มุ่งเน้นพัฒนาด้านการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคมากกว่าการเน้นการรักษา โดยมองว่าเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าในระยะยาว ดังจะเห็นได้จาก ในปี พ.ศ. 2552 กระทรวงสาธารณสุขมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงระบบบริการด้านสาธารณสุข มีการพัฒนาระบบบริการสุขภาพของภาครัฐในทุกระดับให้ได้มาตรฐาน ตั้งแต่ระดับปฐมภูมิโดยยกระดับสถานีอนามัยเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ทั่วประเทศ เพราะเป็นหน่วยบริการสุขภาพที่เป็นด่านหน้าของกระทรวงสาธารณสุขและประชาชนสามารถเข้าถึงได้ทุกระดับ เพราะอยู่ใกล้ชิดกับประชาชน และชุมชนมากที่สุด โดยมีเป้าหมายการพัฒนาระบบบริการ ประกอบด้วยพัฒนาฐานข้อมูลบริการ การจัดการบริการในสถานบริการ จัดบริการในชุมชนและการพัฒนาการจัดบริการที่บ้าน<sup>1</sup>

จังหวัดสุพรรณบุรี มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 174 แห่ง มีการพัฒนาและควบคุมคุณภาพ โดยใช้เกณฑ์การประเมินผลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพดีดาว (5 ดาว 5 ดี คือการบริหารที่ดี การบริการที่ดี การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายและการประสานงาน ด้านบุคลากรผู้ให้บริการ และด้านสุขภาพ ประชาชนที่ดี) มีการควบคุมและติดตามคุณภาพงานอย่างต่อเนื่องและผ่านการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์ตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข ประกาศเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ดีดาว ร้อยละ 100.00 ในปี 2561 แต่ก็ยังพบว่า มีบุคลากรเฉลี่ย 4.34 คน/แห่ง การเข้าถึงบริการ

ของประชาชนเพียง ร้อยละ 67.26 (เกณฑ์ ร้อยละ 80.00) สัดส่วนผู้ใช้บริการในหน่วยบริการปฐมภูมิ: ทดียบภูมิ ตติยภูมิ = 41:59 (เกณฑ์ 60:40) พบรายงานการตายของมารดา ในระหว่างปี 2546-2549 ปีละ 1-2 ราย ต่อเนื่องมาโดยตลอด พบสาเหตุการเจ็บป่วยที่สำคัญของประชาชนจังหวัดสุพรรณบุรี คือ 1.ความดันโลหิตสูง 2.เบาหวาน ซึ่งเป็นโรคไม่ติดต่อที่สามารถป้องกันได้ เด็กอายุแรกเกิด - 5 ปี ที่มีพัฒนาการล่าช้า พบปัญหาในกลุ่มสตรีตั้งครรภ์เป็นเรื่องราวะชืด การขาดไอโอดีนได้รับยาเสริมไอโอดีน ร้อยละ 76.27 และ 73.05 (ปี 2561 และ 2562 ตามลำดับ) การคลอดก่อนกำหนดและการให้กำเนิดทารกน้ำหนักน้อย ทารกแรกเกิดน้ำหนักน้อยกว่า 2,500 กรัม ร้อยละ 7.02 และ 6.53 (ปี 2561 และ ปี 2562 ตามลำดับ) ค่าตามเกณฑ์คือไม่เกินร้อยละ 7 กรณีของหญิงตั้งครรภ์ พบปัญหาเชิงระบบในการเข้าถึงบริการฝากครรภ์ พบหญิงตั้งครรภ์ที่ปกปิดไม่เห็นความสำคัญของการฝากครรภ์ ไม่มีเวลาฝากครรภ์ ไม่อยากรอนานเนื่องจากคลินิก ANC ในโรงพยาบาลแออัด หญิงตั้งครรภ์ฝากครรภ์ล่าช้า ไม่มาฝากครรภ์ ร้อยละ 0.88 และมักพบภาวะแทรกซ้อน<sup>2</sup>

จังหวัดสุพรรณบุรีได้มีการพัฒนาระบบบริการไปได้ในระดับหนึ่ง แต่ก็ยังพบปัญหาด้านสุขภาพของประชาชน ดังนั้นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดสุพรรณบุรี จึงมีความสำคัญในการนำผลของการศึกษามาใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการระบบ เพื่อส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนา การจัดระบบบริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้มีคุณภาพสามารถจัดบริการให้ประชาชนมีสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร ในการพัฒนาระบบบริการส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดสุพรรณบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดสุพรรณบุรี
3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจและค่าจูง ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร ที่มีผลต่อพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดสุพรรณบุรี
4. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรค และนำไปแก้ไขการพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดสุพรรณบุรี

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้อำนวยการและเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดสุพรรณบุรี โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง ทั้ง 174 แห่ง แห่งละ 2 คน รวมเป็น 348 คน โดยพิจารณาจากการตัดสินใจของผู้วิจัยและผู้เข้าร่วมการวิจัยโดยความสมัครใจ ลักษณะกลุ่มตัวอย่างเป็นไปตามวัตถุประสงค์โดยใช้เกณฑ์การคัดเข้า (inclusion criteria) คือ เป็นผู้อำนวยการและปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและยินดีเข้าร่วมการวิจัย เกณฑ์การคัดออก (exclusion criteria) มีความประสงค์ขอยกออกจากโครงการและไม่สะดวกให้ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 5 ส่วน

- 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3) การสนับสนุนจากองค์กร 4) การพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และ 5) ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ โดยผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญและนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ สถิติพรรณนา ด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุแบบขั้นตอน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล จากผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 61.2 อายุเฉลี่ย 42.09 ปี (SD= 11.072) สถานภาพสมรสคู่ ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า อายุราชการเฉลี่ย 21.24 (SD=11.006) ประสบการทำงานเฉลี่ย 18.35 ปี (SD= 11.230) และมีรายได้มากกว่า 40,000 บาท

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}$  = 3.93, SD=0.413) ประกอบด้วย 1) ด้านปัจจัยจูงใจ มีแรงจูงใจในระดับสูง ( $\bar{X}$  = 3.90, SD=0.452) เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจรายด้าน พบว่ามีแรงจูงใจระดับสูงใน 4 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ( $\bar{X}$  = 4.11, SD= 0.482) การยอมรับนับถือ ( $\bar{X}$  = 4.02, SD= 0.467) ความรับผิดชอบ ( $\bar{X}$  = 3.97, SD=0.479) และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X}$  = 3.94, SD=0.553) และระดับปานกลางในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $\bar{X}$  = 3.47,

SD=0.682) 2) ปัจจัยคำจูน มีแรงจูงใจในระดับสูง ( $\bar{X}$ =4.15, SD=0.527) การบังคับบัญชา ( $\bar{X}$ =3.93, SD=0.492) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจระดับสูงใน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X}$ =4.21, SD=0.566) และความมั่นคงในงาน ( $\bar{X}$ =4.15, SD=0.527) การบังคับบัญชา ( $\bar{X}$ =3.93, SD=0.608) และสภาพการทำงาน ( $\bar{X}$ =3.89, SD=0.574) และระดับปานกลาง ในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ( $\bar{X}$ =3.63, SD=0.625) ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามรายด้านและภาพรวม (n=348)

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน                | $\bar{X}$   | SD           | ระดับ      |
|----------------------------------------|-------------|--------------|------------|
| 1. ปัจจัยจูงใจ                         |             |              |            |
| 1.1 ด้านความสำเร็จของงาน               | 4.11        | 0.482        | สูง        |
| 1.2 ด้านการยอมรับนับถือ                | 4.02        | 0.467        | สูง        |
| 1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ         | 3.94        | 0.553        | สูง        |
| 1.4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน    | 3.47        | 0.682        | ปานกลาง    |
| 1.5 ด้านความรับผิดชอบ                  | 3.97        | 0.479        | สูง        |
| ปัจจัยจูงใจภาพรวม                      | 3.90        | 0.452        | สูง        |
| 2. ปัจจัยคำจูน                         |             |              |            |
| 2.1 ด้านความมั่นคงในงาน                | 4.15        | 0.527        | สูง        |
| 2.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน   | 4.21        | 0.566        | สูง        |
| 2.3 ด้านการบังคับบัญชา                 | 3.93        | 0.608        | สูง        |
| 2.4 ด้านสภาพการทำงาน                   | 3.89        | 0.574        | สูง        |
| 2.5 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน          | 3.63        | 0.625        | ปานกลาง    |
| ปัจจัยคำจูนภาพรวม                      | 3.96        | 0.492        | สูง        |
| <b>แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม</b> | <b>3.93</b> | <b>0.413</b> | <b>สูง</b> |

3. ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}$ =3.82, SD=0.411) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีระดับสูง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ คือ ด้านการบริหารจัดการ ( $\bar{X}$ =4.05, SD=0.453) และด้านวัสดุอุปกรณ์ ( $\bar{X}$ =3.84, SD=0.511) และระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านงบประมาณ ( $\bar{X}$ =3.76, SD=0.547) และบุคลากร ( $\bar{X}$ =3.67, SD=0.514) ดังตารางที่ 2

4. การพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}$ =4.06, SD=0.423) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การพัฒนาระบบบริการในระดับสูงทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านข้อมูลบริการ ( $\bar{X}$ =4.13, SD=0.454) ด้านการจัดบริการในบ้าน ( $\bar{X}$ =4.07, SD=0.484) ด้านการจัดบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ( $\bar{X}$ =4.06, SD=0.479) และด้านการจัดบริการในชุมชน ( $\bar{X}$ =4.00, SD=0.485) ดังตารางที่ 3

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสนับสนุนจากองค์กรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดสุพรรณบุรี (n=348)

| การสนับสนุนจากองค์กร              | $\bar{x}$   | SD           | ระดับ      |
|-----------------------------------|-------------|--------------|------------|
| 1. ด้านบุคลากร                    | 3.67        | 0.514        | ปานกลาง    |
| 2. ด้านงบประมาณ                   | 3.76        | 0.547        | สูง        |
| 3. ด้านวัสดุอุปกรณ์               | 3.84        | 0.511        | สูง        |
| 4. ด้านการบริหารจัดการ            | 4.05        | 0.453        | สูง        |
| <b>การสนับสนุนจากองค์กรภาพรวม</b> | <b>3.82</b> | <b>0.411</b> | <b>สูง</b> |

**ตารางที่ 3** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนากระบวนการบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกรายด้านและภาพรวม (n=348)

| การพัฒนาระบบบริการ                               | $\bar{x}$   | SD          | ระดับ      |
|--------------------------------------------------|-------------|-------------|------------|
| 1. ด้านการพัฒนาข้อมูลบริการ                      | 4.13        | .454        | สูง        |
| 2. ด้านการจัดบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล | 4.06        | .479        | สูง        |
| 3. ด้านการจัดบริการในชุมชน                       | 4.00        | .485        | สูง        |
| 4. ด้านการจัดบริการในบ้าน                        | 4.07        | .484        | สูง        |
| <b>การพัฒนาระบบบริการภาพรวม</b>                  | <b>4.06</b> | <b>.423</b> | <b>สูง</b> |

5. ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดสุพรรณบุรี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 คือปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ( $\beta=.430$ ) แรงจูงใจด้านการยอมรับ ( $\beta=.234$ ) อายุราชการ ( $\beta=.131$ ) ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ( $\beta=.129$ ) และปัจจัยด้านงบประมาณ สามารถร่วมกันทำนายการพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดสุพรรณบุรี ได้ร้อยละ 53.3 ดังตารางที่ 4

**ตารางที่ 4** ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดสุพรรณบุรี (n=348)

| ตัวแปรอิสระ(ตัวพยากรณ์) | b      | Std Error | Beta  | t      | p-value |
|-------------------------|--------|-----------|-------|--------|---------|
| ค่าคงที่                | 0.993  | .169      | -     | 5.871  | <0.0001 |
| การบริหารจัดการ         | 0.401  | .046      | .430  | 8.753  | 0.000   |
| การยอมรับนับถือ         | 0.212  | .041      | .234  | 5.196  | 0.000   |
| อายุราชการ              | -0.064 | .018      | -.131 | -3.494 | 0.001   |
| ความมั่นคงในงาน         | 0.103  | .037      | .129  | 2.790  | 0.006   |
| งบประมาณ                | 0.084  | .037      | .109  | 2.263  | 0.024   |

R=.0730 R<sup>2</sup>=0.533 R<sup>2</sup>adj =0.526 F= 78.140 Std error 0.2908 p<0.05

5) ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ มีผู้ให้ข้อคิดเห็น จำนวน 49 ราย จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 348 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.80 จำแนกเป็นปัญหา ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 64.58 พบว่า ภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นจากการที่มีบุคลากรไม่เพียงพอ ทำให้ปริมาณงานไม่สมดุล การปริมาณบุคลากร การพิจารณาความดีความชอบไม่ได้ประเมินจากผลการดำเนินงาน ค่าเบี้ยเลี้ยงค่าตอบแทน สวัสดิการน้อยทำให้บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจ และด้านการสนับสนุนจากองค์กร ร้อยละ 35.42 พบว่า การจัดสรรบุคลากรน้อยกว่ากรอบโครงสร้างที่กำหนด เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานไม่ตรงกับหน้าที่ตามภารกิจ ภาระงานด้านเอกสารและงานด้านบัญชีมีมาก เป็นอุปสรรคต่อการจัดบริการด้านสาธารณสุขทำให้งานไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร ควรกระจายอำนาจให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในการบริหารงบประมาณในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ การสนับสนุนงบประมาณเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ในการดำเนินงาน ควรพิจารณาร่วมกันระหว่างจำนวนประชากรและต้นทุนที่ต้องใช้กิจกรรมสุขภาพที่ต้องดำเนินการ จึงจะทำให้เกิดความเพียงพอและเหมาะสม ควรมีการตรวจเยี่ยมประเมินในพื้นที่เนื่องจากบางพื้นที่ อินเทอร์เน็ตมีความล่าช้า เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน

### สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่าสามารถอภิปรายผลได้ตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

1. การศึกษาปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยการสนับสนุน

จากองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดสุพรรณบุรี

1.1 ปัจจัยด้านคุณลักษณะ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 42.09 ปี (SD=11.072) ภาพรวมสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงาน 20 ปี ขึ้นไป ถึงร้อยละ 48.00 พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุราชการมีผลต่อการพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป เป็นผู้ที่มีอายุราชการมาก อาจกล่าวได้ว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมากจึงมีผลต่อการพัฒนาการดำเนินงาน เป็นไปตามหลักการแนวคิดของเชอร์เมอร์ฮอร์นและคณะ ScherMerhorn et al.<sup>3</sup> ประกอบด้วย ลักษณะบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลการปฏิบัติของบุคคล นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ สอดคล้องกับงานวิจัยของยังยุทธ เอี่ยมฤทธิ์<sup>4</sup> ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพบริการศูนย์สุขภาพชุมชนของบุคลากรจังหวัดลพบุรี พบว่า ปัจจัยที่สามารถทำนายการมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพบริการศูนย์สุขภาพชุมชน ได้แก่ อายุราชการ มิติมุ่งความสำเร็จและมิติเห็นพ้องด้วยร่วมกัน สอดคล้องกับเสาวนีย์ ประลองกิจ<sup>5</sup> ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชนด้านการให้บริการชุมชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมที่กับการดำเนินงานคือ อายุราชการ อัตราเงินเดือน การฝึกอบรมความรู้

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อการพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การจูงใจมีความสำคัญในการที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลทำ

พฤติกรรมต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ด้วยความเต็มใจและพอใจ ยิ่งในสถานการณ์ที่ภาระงานมากก็จะต้องกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เป็นไปตามหลักการแนวคิดของเฮิร์ทซ์เบิร์ก Herzberg, Frederick, et al.<sup>6</sup> ประกอบด้วยสองปัจจัยคือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน สอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติวรดา อัครภาณุวัฒน์<sup>7</sup> ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดสุพรรณบุรีพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในทุกด้าน มีผลต่อการพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดสุพรรณบุรีสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประชาภรณ์ ทัพโพธิ์<sup>8</sup> ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครปฐม พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครปฐม สอดคล้องกับรุ่งนภา แสงมณี<sup>9</sup> ศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่ ในสังกัดภาค 6 พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ มี 6 ด้าน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในการปฏิบัติงานความก้าวหน้า สภาพการปฏิบัติงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1.3 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรมีผลต่อการพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อาจเนื่องมาจากการพัฒนางานที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องอาศัยเป้าหมายที่ชัดเจน นโยบายที่แน่ชัดและการที่จะไปถึงเป้าหมายได้นั้น จะต้องมี

ทรัพยากรในการสนับสนุน ได้แก่ คน เงิน ของ และการบริหารจัดการที่ดี หากองค์กรนั้น ๆ ผู้บริหารมีนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจน มีการสนับสนุนทรัพยากรที่เหมาะสมและมีการบริหารจัดการที่ดี องค์กรนั้น ๆ ก็มีแนวโน้มที่จะพัฒนาไปในแนวทางที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับ วิจารณ์ อริยานนท์ และคณะ<sup>10</sup> กล่าวว่า การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารผู้นำในองค์กรซึ่งเป็นผู้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กร เป็นผู้ที่มิมีบทบาทในการกำหนดนโยบายทิศทางการปฏิบัติงานและการวางแผนในเรื่องปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรนั้น ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรปัจจัยหนึ่งในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้บริหารจะเป็นผู้ให้การสนับสนุนปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวมประกอบด้วย ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านบริหารจัดการ สอดคล้องกับประชาภรณ์ ทัพโพธิ์<sup>8</sup> ที่พบว่า ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรด้านงบประมาณกับด้านวัสดุ อุปกรณ์มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครปฐม สอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติวรดา อัครภาณุวัฒน์<sup>7</sup> พบว่า ปัจจัยกระบวนการบริหารองค์กรมีผลต่อการพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน

1.4 ผลการพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีนโยบาย กำหนดแนวทางการที่ชัดเจน ในการพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีผลทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานตามกรอบแนวทางที่กำหนด ได้รับการสนับสนุนการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ทำให้ผลการพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ



ตำบล ตามเกณฑ์โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.ติดดาว) กระทรวงสาธารณสุข<sup>11</sup> ได้กำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยมีเป้าหมายให้ประชาชนมีสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน มุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพการจัดบริการ (ทรัพยากรบุคคล อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ) และการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดการพัฒนาขีดความสามารถ คุณภาพบริการ สาธารณสุขของหน่วยบริการเกิดการสร้างและพัฒนาเครือข่ายของระบบบริการที่มีการส่งต่อดูแลอย่างต่อเนื่อง<sup>12</sup> และให้ความสำคัญสูงสุดในการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้เป็นหน่วยบริการด่านหน้าที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนและชุมชน ซึ่งมีหน้าที่ในการดูแลประชากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบให้เข้าถึงสุขภาพและสุขภาวะที่ดี (กาย ใจ สังคมและสิ่งแวดล้อม) เพื่อนำมาซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดี (คู่มือการบริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล) สอดคล้องกับงานวิจัยของประชากรณ์ ทัพโพธิ์ ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดนครปฐม พบว่า ปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพ ความรับผิดชอบ ความมั่นคงในการทำงาน กระบวนการบริหาร มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดนครปฐม

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดสุพรรณบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บางด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา สามารถนำไปพิจารณา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ดังนี้

### 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.47$ ,  $SD=0.682$ ) ในประเด็นการได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นและการได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษา ส่วนปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.63$ ,  $SD=0.625$ ) ในประเด็นเรื่องการได้รับการพิจารณาความดีความชอบที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน สวัสดิการและค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาอย่างเหมาะสม ซึ่งผู้บริหารควรวางแผนทางการพิจารณาบุคลากรในสังกัดอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการความก้าวหน้าของเจ้าหน้าที่ การพิจารณาความดีความชอบ ดูแลเรื่องสวัสดิการให้กับเจ้าหน้าที่ การสนับสนุนการศึกษาต่อและการสนับสนุนการจ่ายค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาระงาน

### 2. ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร

ด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.67$ ,  $SD=0.514$ ) ในประเด็นความเพียงพอของบุคลากร การมอบอำนาจการบริหารงบประมาณ การสนับสนุนเครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยี ดังนั้น ผู้บริหารสาธารณสุขในระดับจังหวัดควรตรวจสอบและวางแผนทางการสนับสนุนด้านอุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ ให้เต็มศักยภาพ และจัดกำลังคนให้เต็มโครงสร้างเพื่อแบ่งเบาภาระ มอบอำนาจการบังคับบัญชาอำนาจในการอนุมัติจ่ายในวงเงินตามอำนาจที่กำหนด เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

### กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณบุคลากร ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดสุพรรณบุรี ที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล และตอบ

แบบสอบถาม และขอขอบคุณ ดร.เพ็ชรน้อย ศรี  
ผดผ่อง คุณธีรารัตน์ อาภาเกสัช ที่ให้คำปรึกษา  
และให้ข้อคิดเห็นในการทำวิจัยครั้งนี้

### เอกสารอ้างอิง

1. ชูชัย ศุภวงศ์และคณะ. คู่มือการให้บริการของ  
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล.บริษัท ที คิว  
พี จำกัด, 2556.
2. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี.  
รายงานประจำปี 2562. สุพรรณบุรี: สำนักงาน  
สาธารณสุขจังหวัด; 2562.
3. Schermerhorn,R.,Hurt,G.,and  
Osborn,N.Organization Behavior. New  
York:John Wiley & Sons. 2003.
4. ยงยุทธ เอี่ยมฤทธิ์. ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม  
พัฒนาคุณภาพบริการศูนย์สุขภาพชุมชน  
ของบุคลากรจังหวัดลพบุรี. มหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม, 2552.
5. เสาวนีย์ ประลองกิจ. การมีส่วนร่วมของ  
เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการดำเนินงานพัฒนา  
คุณภาพ ตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชน  
ด้านการให้บริการในชุมชน จังหวัด  
พระนครศรีอยุธยา . มหาวิทยาลัยขอนแก่น/  
ขอนแก่น, 2552.
6. Herzberg,Frederick,et al.,The  
Motivation to Work.New York:John  
Wiley and Sons, 1959.
7. ฐิติวรดา อัครภาณุวัฒน์. ปัจจัยที่มีผลต่อการ  
พัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริม  
สุขภาพตำบล จังหวัดแม่ฮ่องสอน. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2554.
8. ประชาภรณ์ ทัพโพธิ์.ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม  
ของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพของ  
โรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัด  
นครปฐม . มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2557.
9. รุ่งนภา แสงมณี. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่  
ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ  
ของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัด  
ภาค 6. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราช  
ภัฏเพชรบุรี, 2552.
10. วิภาวรรณ อริยานนท์ และ คณะ. หลัก  
บริหารเบื้องต้น .กระทรวงสาธารณสุข:  
วิทยาลัยนักระบบบริหารสาธารณสุข, 2554.
11. กระทรวงสาธารณสุข. สำนักสนับสนุนระบบ  
สุขภาพปฐมภูมิ.คู่มือแนวทางการพัฒนา  
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล(รพ.สต.ติด  
ดาว).ม.ป.ท.,ม.ป.ป., 2563.
12. กระทรวงสาธารณสุข,สำนักนโยบายและ  
ยุทธศาสตร์.คู่มือบริหารจัดการโรงพยาบาล  
ส่งเสริมสุขภาพตำบล.ม.ป.ท.,ม.ป.ป. ,2552.