ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพ จังหวัดสมุทรสาคร

Factors related to the implementation of the health management sub-district In Samutsakhon Province.

สรชัย หลำสาคร
Sorachai Lamsakhon
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาครจังหวัดสมุทรสาคร
Public Health Technical OfficerProfessional Level,
SamuthsakhonProvincial Public Health Office, SamuthsakhonProvinc.
ผู้นิพนธ์ (Corresponding Author); E-Mail:mrsorachai@hotmail.com, โทร.096-9509363
(Received: April 1, 2019, Revised: April 19, 2019, Accepted: April 19, 2019)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้ ปัจจัยสนับสนุน และปัจจัยจูงใจของบุคลากรสาธารณสุขในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพ2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพ 3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพ และ4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพจังหวัดสมุทรสาครศึกษาระหว่างวันที่ 1 มีนาคม 2561ถึง 31 ธันวาคม 2561 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงได้แก่บุคลากรสาธารณสุขที่ได้รับมอบหมายให้ขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพในจังหวัดสมุทรสาครจำนวน40 คน จาก 40 ตำบลเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาเท่ากับ 0.92 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าเฉลี่ยร้อยละส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสถิติทดสอบไค–สแควร์ (Chi-squaretest) สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson’s Correlation Coefficient)และสถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน(Stepwise Multiple Regression)

ผลการวิจัย พบว่า 1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดสมุทรสาคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 อายุระหว่าง 30 - 39 ปี มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอื่นๆ มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10-15 ปี มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพ จังหวัดสมุทรสาคร ได้แก่ ปัจจัยสนับสนุนมีผลระดับสูง($\bar{X}$ =4.06, S.D. =0.65) เป็นอันดับแรก, รองลงมาปัจจัยจูงใจมีผลระดับสูง ($\bar{X}$ =4.01, S.D. =0.66) และบุคลากรสาธารณสุขส่วนใหญ่มีความรู้อยู่ในระดับปานกลาง($\bar{X}$ =16.50, S.D. =1.64)เป็นอันดับสุดท้ายตามลำดับ, 2. การปฏิบัติงานตามบทบาทของบุคลากรสาธารณสุขในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ =3.98, S.D. =0.62) 3. เพศตำแหน่งอายุระยะเวลาในการปฏิบัติงานและความรู้ไม่มีความสัมพันธ์กับการขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพจังหวัดสมุทรสาครส่วนปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับการขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพจังหวัดสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05และ 4. ตัวแปรที่สามารถอธิบายความผันแปรของการขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพ ได้แก่ ปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยจูงใจ สามารถร่วมกันทำนายการขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพได้ร้อยละ 24.30

ข้อเสนอแนะคือผู้บริหารระดับจังหวัดควรมีการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ควรมีการประสานงานที่ดีและสร้างการมีส่วนร่วมกับหน่วยงานทุกภาคส่วน

คำสำคัญ: บุคลากรสาธารณสุข, การดำเนินงาน, ตำบลจัดการสุขภาพ

Abstract

This research aimed: 1. to study personal factors, knowledge, support factors, and motivation factors of health personnel to the implementation of the health management sub-district, 2. to study the performance of health personnel to the implementation of the health management sub-district,3. to study the factors that are related to the implementation of the health management sub-district and 4. to study the factors affecting to the implementation of the health management sub-district in Samutsakhon province. Study between 1 March 2018 to 31 December 2018. The population used in the research was the health personnel assigned to the implementation of the health management sub-district in Samutsakhon Province, by purposive sampling 40 people from 40 sub-district. The instrument used to collected data is a questionnaire with the reliability of 0.92. Data analysis with statistics, mean, percentage, standard deviation,statistics used: Chi-square test, Pearson correlation coefficient, and Stepwise Multiple Regression.

Result : 1. Personal factors of health personnel in Samutsakhon province most of them are female, there are 25 persons, accounted for62.50 percent, aged between 30 - 39 years, there are 19 person, accounted for47.50 percent, holding other public health officers, there are 25 person, accounted for62.50 percent. Operating period 10 -15 years, there are 14 people, accounted for35.00 percent, the factors that affect to the implementation of the health management sub-district In Samutsakhon Province, which is the support factor, has a high level of effect ($\bar{X}$ = 4.06, SD = 0.65) first, followed by the motivation factor with high level ($\bar{X}$ = 4.01, SD = 0.66) and most health personnel have moderate knowledge ($\bar{X}$ = 16.50, SD = 1.64) is the last rank, respectively,2. The performance according to the role of health personnel to the implementation of the health management sub-district is at a high level ($\bar{X}$ = 3.98, S.D. = 0.62).3.Gender, position, age, duration of work and knowledge is not related to the implementation of the health management sub-district Samutsakhon Province. The supporting factors and motivation factors were related to the implementation of the health management sub-district with statistical significance at the level of 0.05. 4. Variables describe the variation of the implementation of the health management sub-district, including support factors and motivation factors able to predict 24.30 percentage of the implementation of the health management sub-district. Suggestion is the provincial ministry of public health administrator should development of staff capacity, should have good coordination and should be involved with all departments.

Keyword : Health personnel, **i**mplementation , health management sub-district

บทนำ

กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดแนวทางการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนเพื่อมุ่งสู่การพึ่งตนเองทางด้านสุขภาพโดยการส่งเสริมให้ชุมชนมีกิจกรรมการจัดการสุขภาพของตนเองซึ่งเป็นวิถีทางหนึ่งของการส่งเสริมและสนับสนุนบทบาทของประชาชนให้มีส่วนร่วมในการสร้างเสริมสุขภาพและแก้ไขปัญหาสุขภาพด้วยตนเอง โดยองค์กรภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐ และเอกชน รวมทั้งประชาชนทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ซึ่งอาศัยมาตรการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะเพื่อการป้องกันโรคและสร้างเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน รวมทั้งการเพิ่มพลังให้แก่ประชาชน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน เปิดโอกาสให้ประชาสังคมทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการสุขภาพอย่างเป็นเอกภาพ และมีอิสระในทางความคิดริเริ่มในการบริหารจัดการ โดยไม่ยึดติดกับระเบียบของส่วนราชการมากจนเกินไป แต่ในขณะเดียวกันคำนึงถึงความหลากหลายของความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่ การให้เสรีภาพแก่ประชาชน การใช้องค์ความรู้ ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสมเป็นองค์รวม[1] การจัดการสุขภาพระดับตำบลเป็นมาตรการที่เกิดขึ้นภายใต้นโยบายสาธารณะที่มีความสำคัญยิ่งในอนาคต โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือ เป็นตำบลที่ประชาชนสามารถพึ่งพาตนเองด้านสุขภาพ

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร ได้มีนโยบายเกี่ยวกับตำบลจัดการสุขภาพโดยมีการกำหนดเป้าหมายตำบลจัดกระบวนการเรียนรู้สู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขโดยส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดกิจกรรม 5 ด้าน คือ การพัฒนาคนด้านสุขภาพ การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค การคุ้มครองพิทักษ์สิทธิผู้บริโภค และการจัดบริการฉุกเฉิน และรองรับภาวะวิกฤติในพื้นที่[2] ซึ่งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาครเป็นหน่วยงานหนึ่งที่ให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะการจัดการสุขภาพระดับตำบลมาอย่างต่อเนื่องโดยมีเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลบทบาทสำคัญเป็นพี่เลี้ยงในการดำเนินงานและคอยควบคุมกำกับให้การดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพสำเร็จลุล่วง[3] แต่อย่างไรก็ตาม การพัฒนางานด้านตำบลจัดการสุขภาพให้มีความต่อเนื่องและยั่งยืนสามารถบรรลุสู่เป้าหมายสูงสุดคือประชาชนสามารถพึ่งตนเองทางด้านสุขภาพได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่ามีปัจจัยใดที่มีความสัมพันธ์กับการขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อให้เกิดการวางแผนพัฒนาการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข ในการดำเนินงานด้านสุขภาพชุมชนได้อย่างประสบความสำเร็จ และสามารถเป็นข้อมูลสำหรับการดำเนินการปรับปรุงการพัฒนาตำบลจัดการสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวมทั้งสามารถสร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านสุขภาพของชุมชนได้อย่างเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1.เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้ ปัจจัยสนับสนุน และปัจจัยจูงใจของบุคลากรสาธารณสุขในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพจังหวัดสมุทรสาคร

2.เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพจังหวัดสมุทรสาคร

3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพจังหวัดสมุทรสาคร

4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพจังหวัดสมุทรสาคร

วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพจังหวัดสมุทรสาคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการ

ขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพจังหวัดสมุทรสาคร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) คือ บุคลากรสาธารณสุขที่ได้รับมอบหมายให้ขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 40 ตำบล ซึ่งได้จำนวนประชากรในการวิจัยทั้งสิ้น 40 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลโดยแบ่งแบบสอบถาม 5 ส่วน ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสาธารณสุข แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับการขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพ ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานบุคลากรสาธารณสุขในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา และการตรวจสอบความเชื่อมั่นด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าเฉลี่ยร้อยละส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสถิติทดสอบไค – สแควร์ (Chi - square test) สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และสถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 อายุระหว่าง 30 - 39 ปีมีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอื่นๆ มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 - 15 ปี มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00

2. ความรู้ในเรื่องการขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 25 คน คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 62.5 ความรู้ในเรื่องการขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =16.50, S.D. =1.64) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับของความรู้เกี่ยวกับการขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดสมุทรสาครในภาพรวม

ระดับคะแนน	จำนวน	ร้อยละ	การแปลผลระดับความรู้
คะแนน≤ 15 คะแนน	11	27.50	ระดับต่ำ
คะแนนตั้งแต่ 16 -18คะแนน	25	62.50	ระดับปานกลาง
คะแนนตั้งแต่ 19 -20 คะแนน	4	10.00	ระดับสูง

$\overline{X}$ = 16.50, S.D. = 1.64

ต่ำสุด = 12 คะแนนจำนวน 3 คน (ร้อยละ 1.50), สูงสุด = 20 คะแนนจำนวน 3 คน(ร้อยละ .50)

3. ปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ =4.06, S.D. =0.65) ส่วนปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ =4.01, S.D. =0.66) โดยภาพรวมรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ =3.99, S.D. =0.68) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยจูงใจของบุคลากรสาธารณสุขในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพจังหวัดสมุทรสาครในภาพรวมและรายปัจจัย

ปัจจัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัจจัย
ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน	4.06	0.65	สูง
ปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงาน	4.01	0.60	สูง
รวม	3.99	0.65	สูง

4. การปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพจังหวัดสมุทรสาครรายด้านและภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพ

การปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติงาน
การจัดการงบประมาณเพื่อใช้ในการพัฒนาสุขภาพ	4.02	0.64	สูง
การจัดกิจกรรมด้านสุขภาพในตำบล	3.98	0.62	สูง
การจัดทำแผนด้านสุขภาพโดยชุมชนมีส่วนร่วม	3.96	0.64	สูง
การประเมินผลการจัดการด้านสุขภาพในตำบล	3.94	0.60	สูง
รวม	3.98	0.62	สูง

5. ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่เพศตำแหน่งอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับการขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพ ดังตารางที่ 4 – 5

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและตำแหน่งกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพจังหวัดสมุทรสาคร

ปัจจัย	การปฏิบัติงาน									
	การจัดทำแผน		การจัดงบประมาณ		การจัดกิจกรรม		การประเมินผล		รวม	
	X^2	p-value	X^2	p-value	X^2	p-value	X^2	p-value	X^2	p-value
เพศ	1.165	.215	.826	.364	1.367	.126	.604	.428	2.316	.072
ตำแหน่ง	.855	.375	.163	.979	.541	.463	1.709	.106	.136	.727

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพจังหวัดสมุทรสาคร

ปัจจัย	การปฏิบัติงาน									
	การจัดทำแผน		การจัดงบประมาณ		การจัดกิจกรรม		การประเมินผล		รวม	
	r	p-value	r	p-value	r	p-value	r	p-value	r	p-value
อายุ	.003	.977	.026	.734	.676	.354	.963	.180	.621	.393
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	-.067	.362	-.002	.984	.103	.152	.163	.114	.051	.457

6. ความรู้ของบุคลากรสาธารณสุขไม่มีความสัมพันธ์กับการขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพ ส่วนปัจจัยสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับการขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับการขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 6 - 8

ตารางที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ของบุคลากรสาธารณสุขในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพจังหวัดสมุทรสาครในรายด้าน

ปัจจัย	การปฏิบัติงาน									
	การจัดทำแผน		การจัดงบประมาณ		การจัดกิจกรรม		การประเมินผล		รวม	
	r	p-value	r	p-value	r	p-value	r	p-value	r	p-value
ความรู้ในการปฏิบัติงานตำบลจัดการสุขภาพ	.018	.786	.382	.599	.046	.517	-.058	.413	.061	.082
รวม	**.018**	**.786**	**.382**	**.599**	**.046**	**.517**	**-058**	**.413**	**.061**	**.082**

*P < 0.05

ตารางที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพจังหวัดสมุทรสาครในรายด้าน

ปัจจัยสนับสนุน	การปฏิบัติงาน									
	การจัดทำแผน		การจัดงบประมาณ		การจัดกิจกรรม		การประเมินผล		รวม	
	r	p-value	r	p-value	r	p-value	r	p-value	r	p-value
การรับรู้ประโยชน์	.246	.001*	.573	.001*	.461	.001*	.367	.001*	.513	.001*
การรับรู้บทบาท	.218	.002*	.455	.001*	.431	.001*	.642	.001*	.382	.001*
รวม	**.236**	**.001***	**.562**	**.001***	**.442**	**.001***	**.413**	**.001***	**.483**	**.001***

*P < 0.05

ตารางที่ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพจังหวัดสมุทรสาครในรายด้าน

ปัจจัยจูงใจ	การปฏิบัติงาน									
	การจัดทำแผน		การจัดงบประมาณ		การจัดกิจกรรม		การประเมินผล		รวม	
	r	p-value	r	p-value	r	p-value	r	p-value	r	p-value
ความสำเร็จของงาน	.213	.003*	.306	.001*	.292	.001*	.266	.001*	.342	.001*
การได้รับการยอมรับนับถือ	.222	.002*	.521	.001*	.451	.001*	.496	.001*	.534	.001*
ลักษณะงาน	.091	.208*	.407	.001*	.372	.001*	.385	.001*	.398	.001*
ความรับผิดชอบ	-.054	.457*	.050	.492	.125	.085	.117	.102	.078	.276
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	.220	.002*	.140	.052	.140	.053	.108	.133	.191	.007*
รวม	.217	.002*	.446	.001*	.431	.001*	.427	.001*	.483	.001*

*P < 0.05

7. ปัจจัยที่มีผลต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ตัวแปรที่สามารถอธิบายความผันแปรของการขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพจังหวัดสมุทรสาครมี 2 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยสนับสนุน และปัจจัยจูงใจ สามารถร่วมกันทำนายการขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพได้ร้อยละ 24.30 ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้ ปัจจัยสนับสนุน ปัจจัยจูงใจกับการขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพจังหวัดสมุทรสาคร

ตัวแปรทำนาย	B	R^2 change	Beta	t	P-value
ปัจจัยสนับสนุน	0.099	0.182	0.426	4.643	0.001*
ปัจจัยจูงใจ	0.371	0.061	0.259	2.788	0.006*
Constant = 0.744 ,R square = 0.243 ,Adjust R square = 0.227 ,F = 15.148					

*P < 0.05

วิจารณ์

1. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอื่นๆ และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 11 - 15 ปี อภิปรายได้ว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานสาธารณสุขส่วนใหญ่ภารกิจของงานจะเป็นงานที่ค่อนข้างมีความละเอียดอ่อน ดังนั้นทักษะด้านการปฏิบัติงาน ที่ต้องการความละเอียดในดำเนินงานทำให้เพศหญิง จะได้รับการมอบหมายให้เป็นผู้ปฏิบัติ และผู้ที่ปฏิบัติงานส่วนมากมักจะมีช่วงอายุระหว่าง 30 - 39 ปีสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริทัศ ลาวะลี[4] ที่ศึกษา เรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์ เพื่อการผลิตบ้านหนองหน่อง ตำบลอีง่อง อำเภอจตุรพักตร์พิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 11 - 15 ปี ถือว่าเป็นช่วง

ของวัยที่มีประสบการณ์ และได้รับการพัฒนาศักยภาพโดยการเข้ารับการอบรมต่างๆ เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติโดยเฉพาะงานด้านสาธารณสุข

2. ความรู้ของบุคลากรสาธารณสุขในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพจังหวัดสมุทรสาคร พบว่าส่วนใหญ่มีความรู้อยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่าเป็นเพราะว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข ประกอบด้วยตำแหน่งที่แตกต่างกัน เช่น ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เจ้าหน้าที่สาธารณสุขอื่นๆ เช่น นักวิชาการสาธารณสุข เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน และพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอาจจะมีองค์ความรู้ ในด้านภาระงานด้านตำบลจัดการสุขภาพ ที่ไม่ชัดเจนเนื่องจากการพัฒนาองค์ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพยังน้อยมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพันธ์ คชเดช[5] ได้ศึกษาศักยภาพการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพในตำบลจัดการสุขภาพ ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ระดับความรู้ในการสร้างเสริมสุขภาพความรู้ อสม. อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านปัจจัยสนับสนุน และปัจจัยจูงใจกับการขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพอยู่ในระดับสูง อภิปรายได้ว่า ปัจจัยสนับสนุนการขับเคลื่อนการดำเนินตำบลจัดการสุขภาพ เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะก่อให้เกิดผลในการปฏิบัติงาน ภารกิจงานของบุคลากรสาธารณสุขในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพ ซึ่งเป็นกลยุทธ์ในการดำเนินงานที่กระทรวงสาธารณสุข[1] ได้กล่าวว่าการพัฒนาสุขภาพของประชาชน เพื่อไปสู่เป้าหมายการมีสุขภาพดีภายใต้การมีส่วนร่วมของประชาชนและสังคม ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุขมีปัจจัยสนับสนุนจากการดำเนินงานอยู่ในระดับสูง สำหรับปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงสอดคล้องกับงานวิจัยของวีระวัฒน์ หมื่นมา[6] ศึกษาเรื่องแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเมืองไทยแข็งแรง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. การปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพจังหวัดสมุทรสาคร พบว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง อภิปรายได้ว่าในปัจจุบันบุคลากรสาธารณสุข มีบทบาทสำคัญในการสร้างเสริมสุขภาพตามแนวทาง ของ พ.ร.บ.กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ พ.ศ.2544 และ พ.ร.บ.สุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.2550 ประกาศใช้ได้ปรากฏคำว่า “การสร้างเสริมสุขภาพ”[1] ซึ่งเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้ดำเนินงานด้านสาธารณสุขที่ชัดเจนขึ้น ส่งผลต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพในระดับสูง

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยสนับสนุน และปัจจัยจูงใจกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า เพศ อายุ ตำแหน่ง และ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อภิปรายได้ว่าในปัจจุบันการปฏิบัติงานต่างๆ ผู้ปฏิบัติงานมีความเท่าเทียมกัน ในสิทธิและเสรีภาพในการทำงานการได้รับการพัฒนาศักยภาพ เช่น การเข้ารับฟังนโยบายการสื่อสารประชาสัมพันธ์ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีศักยภาพที่เพิ่มขึ้นได้ ด้านความรู้ของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพ อภิปรายได้ว่าความรู้ความสามารถเป็นสิ่งที่สำคัญ ที่สามารถกระตุ้นให้เกิดความพยายามในการทำงาน เป็นแรงจูงใจขั้นต้น ที่มีผลกระทบต่อไหวพริบของบุคคลที่เอาชนะสภาพแวดล้อมได้ บุคคลที่รู้สึกว่ามีความรู้ความสามารถในงาน จะสามารถคาดได้ว่าเขาจะทำงานอย่างจริงจัง ถึงแม้ว่าความรู้เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมี เป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน แต่

การปฏิบัติงานบางครั้งต้องขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้บริหาร เป็นสำคัญ ซึ่งนโยบายการบริหารของผู้บริหารที่ไม่มีแผนการการปฏิบัติ ที่ตรงกับคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติโดยตรง ทำให้ความรู้อาจไม่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพันธ์ คชเดช[5] ที่ได้ศึกษาศักยภาพการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพในตำบลจัดการสุขภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในเรื่องระดับความรู้ พบว่า ความรู้ในการสร้างเสริมสุขภาพไม่มีความสัมพันธ์กับศักยภาพการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพในตำบลจัดการสุขภาพของอาสาสมัครสาธารณสุข ส่วนด้านปัจจัยสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพจังหวัดสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องจากปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบหนึ่ง ที่จะก่อให้เกิดผลในการปฏิบัติงาน และถือเป็นแรงจูงใจ (Motivators) ในการทำงาน เช่น ทำให้เกิดความรับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น มีโอกาสสำหรับการเจริญเติบโต และการยอมรับของบุคคลตลอดจนความ รู้สึกต้องการความสำเร็จ[7] สำหรับปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพจังหวัดสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะว่าปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่มีผลต่อการกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสาธารณสุขสอดคล้องกับงานวิจัยของ คุณากร สุวรรณพันธุ์[8] ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย พบว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของนักวิชาการสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ปัจจัยที่มีผลต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ตัวแปรที่สามารถอธิบายความผันแปรของการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพ ได้แก่ ปัจจัยสนับสนุน และปัจจัยจูงใจสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพ อาจเนื่องจากว่าปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบหนึ่ง ที่จะก่อให้เกิดผลในการปฏิบัติงาน และถือเป็นแรงจูงใจใน การทำงานทำให้เกิดความรับผิดชอบ ในการทำงานมากขึ้นมีโอกาสสำหรับการเจริญเติบโต และการยอมรับของบุคคลตลอดจนความรู้สึกต้องการความสำเร็จ[7] ซึ่งชักจูงบุคคลให้กระทำเป็นอิทธิพลที่มีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ สำหรับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และทำให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ปัจจัยสนับสนุน และปัจจัยจูงใจมีผลต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพจังหวัดสมุทรสาคร

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีผู้วิจัยขอขอบพระคุณนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร ที่อนุญาตให้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ควรพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ความเข้าใจในงานด้านสาธารณสุขให้เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อการทำงานที่เกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริงกับประชาชน

2. ควรให้ความสำคัญในการหาวิธีการสร้างความรับผิดชอบ ให้เกิดกับผู้ปฏิบัติงานหรือผู้รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรสำรวจความคิดเห็นของประชาชนต่อการปฏิบัติงาน ตามบทบาทของบุคลากรสาธารณสุข ในการ

ขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพจังหวัดสมุทรสาคร

2. ควรศึกษาบทบาทของผู้นำชุมชนในการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข ร่วมกับการขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพจังหวัดสมุทรสาคร

เอกสารอ้างอิง

1. กระทรวงสาธารณสุข. คู่มือการพัฒนาศักยภาพแกนนำชุมชนในการพึ่งตนเองทางด้านสุขภาพ.นนทบุรี: กองสุขภาพภาคประชาชนกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ; 2557.
2. กระทรวงสาธารณสุข. คู่มือแนวทางการดำเนินงานปฏิบัติพื้นที่ต้นแบบ. นนทบุรี: กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ.กระทรวงสาธารณสุข; 2552.
3. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร. รายงานสรุปผลการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพประจำปี 2560. (อัดสำเนา); 2560.
4. ศิริทัศ ลาวะลี. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านหนองหน่องตำบลอี่ง่อง อำเภอจตุรพักตร-พิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด[สารนิพนธ์]. อยุธยา : ปริญญาศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย; 2557.
5. พรพันธ์ คชเดช. ศักยภาพการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพในหมู่บ้านจัดการสุขภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดสุพรรณบุรี [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพ :สาธารณสุขศาสตรมหา-บัณฑิต. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช; 2558.
6. วีระวัฒน์ หมื่นมา. แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น[วิทยานิพนธ์]. ขอนแก่น : คณะสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2557.
7. ยุคนธ์ ปัญญะบุตร. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขในเขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง[วิทยานิพนธ์]. ชลบุรี : ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขานโยบายสาธารณะ. บัณฑิตวิทยาลัย.มหาวิทยาลัยบูรพา; 2556.
8. คุณากร สุวรรณพันธุ์. แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดหนองคาย[วิทยานิพนธ์]. ขอนแก่น : ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2558.