บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี

Organizational climates affecting the performance of sub-district health promoting hospital director in district health system development in Udon Thani province

*ธนกร คำหารพล ส.ม. (การบริหารสาธารณสุข)**

*ชนะพล ศรีฤาชา ปร.ด. (สังคมศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุข)***

**สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุดรธานี*

***คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*

*Tanakorn Khamharnpol M.P.H. (Public Health Administration)**

*Chanaphol Sriruacha Ph.D. (Medical and Health Social sciences)***

**The office of Maung District Public Health, Udon Thani Province*

***The faculty of Public Health, khon Kaen University*

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี ประชากรที่ศึกษาคือผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจำนวน 210 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบเป็นระบบ โดยการจับสลากแบบไม่ใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 109 คน และสนทนากลุ่มจำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามและแนวทางการสนทนากลุ่ม ซึ่งแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ทุกข้อมีค่า IOC มากกว่า 0.5 ทดลองใช้ในกลุ่มตัวอย่าง 30 คนในจังหวัดหนองคาย วิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถาม ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช 0.98 ดำเนินการเก็บข้อมูลในระหว่างวันที่ 21 มีนาคม ถึงวันที่ 21 เมษายน 2560 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการหาค่าสถิติพรรณนา ได้แก่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด สถิติอนุมานหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า ระดับการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D. = 0.53) ส่วนระดับบรรยากาศองค์การในภาพรวมกลุ่มอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.01 (S.D. = 0.45) ภาพรวมบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอ ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.699$, p-value < 0.001) ตัวแปรบรรยากาศองค์การมิติความรับผิดชอบ มิติความขัดแย้ง มิติความเสี่ยง ทั้ง 3 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์การดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอ ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานีได้ร้อยละ 50.4 จากผลการศึกษานี้ ในการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอ ควรมีการกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบงานที่เหมาะสมกับภาระงาน มีความสามารถในการจัดการปัญหาความขัดแย้งได้ดี รวมทั้งการจัดการความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับภาระงาน จะทำให้การดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอ จังหวัดอุดรธานี ประสบผลสำเร็จได้

คำสำคัญ: บรรยากาศองศ์การ การดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอ
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

Abstract

This cross sectional descriptive research aimed to study organizational climates affecting the performance of sub-district health promoting hospital directors in district health system development in Udon Thani province. The samples were 109 personnel randomly selected by systematic random sampling from the 210 population. This study collected both quantitative and qualitative data. Focus group guideline was used to collect the data from 12 people's key informants who can provide intensive information on the topics. The questionnaire was examined and verified by the three experts for content validity and tested for reliability in pilot study of 30 samples in NongKai province and Alpha Coefficient was at 0.98. Data collected between March 21st - April 21st, 2017. The data distribution was performed by descriptive statistics including percentage, mean, standard deviation, median, minimum, maximum. The Inferential statistics were pearson product moment correlation and stepwise multiple linear regressions.

The results showed that the performance of sub-district health promoting hospital directors in district health system development in Udon Thani province were at high level with averages of 3.95 (S.D. = 0.53). The organizational climates was found at high level with averages of 4.01 (S.D.=0.45). The organizational climates variable had moderate relationship with performance of sub-district health promoting hospital directors in district health system development in Udon Thani province with statistical significance (r = 0.699, p-value < 0.001). Three organizational climates variable; responsibility, conflict and risk can predict performance of sub-district health promoting hospital directors in district health system development in Udon Thani province at 50.4 percentage. The organization should have proper in charge of specific task force, good conflict management and efficient risk management. These lead to successful district health system development in the future.

Keywords: organizationalclimates, district health system development, sub-district health promoting hospital

บทนำ

แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) และแผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข 20 ปี ได้วางยุทธศาสตร์ไว้เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพที่รวมพลังสังคมเพื่อประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน และการบริหารธรรมาภิบาลหรือ 4 Excellence Strategies ได้แก่ 1) การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคเป็นเลิศ 2) การบริการเป็นเลิศ 3) บุคลากรเป็นเลิศ 4) การบริหารจัดการเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาและอภิบาลระบบสุขภาพอย่างมีส่วนร่วมและยั่งยืน มีนโยบายในการยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนคนไทยอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ตามแนวทางประชารัฐ กล่าวคือภาคราชการและประชาชนร่วมกันดำเนินการตั้งแต่ระดมความคิดเห็นประชาชน พัฒนานโยบายด้านสุขภาพ การมีสมัชชาสุขภาพแห่งชาติ ไปจนถึงการใช้ระบบสุขภาพระดับอำเภอ (District Health System: DHS) ซึ่งประกาศใช้เป็นแนวทางการพัฒนาระบบสุขภาพ เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2555[1] ให้เป็นกลไกการทำงานเชื่อมโยงระหว่างโรงพยาบาล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อาสาสมัครสาธารณสุข องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานอื่น ๆและประชาชนในพื้นที่ เพื่อร่วมกันจัดการแก้ไขปัญหาสุขภาพของพื้นที่ให้ประชาชนและชุมชนพึ่งตนเองได้โดยยึดหลักการไม่ทอดทิ้งกัน มีเครือข่ายบริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพ และการได้รับความไว้วางใจจากประชาชน

ระบบสุขภาพระดับอำเภอ คือกระบวนการทำงานด้านสุขภาพโดยใช้อำเภอเป็นเจ้าภาพ มองทุกส่วนในอำเภอเป็นสิ่งเดียวกัน ส่วนสาธารณสุข ส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น และภาคีเครือข่ายภาคประชาชน โดยมีเป้าหมายที่จะขับเคลื่อนให้การดูแลสุขภาพของประชาชนทั้งอำเภอ ผสมผสานทั้งงานส่งเสริม ป้องกัน รักษา ฟื้นฟูเข้าด้วยกัน จึงเป็นการมองสุขภาพในมุมที่กว้าง เน้นการทำงานร่วมกันทั้งภาคีในเครือข่ายและนอกเครือข่ายสาธารณสุข ในการดำเนินงานระบบสุขภาพระดับอำเภอให้มีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จจะต้องกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสุขภาพระดับอำเภอในการปฏิบัติงานให้ชัดเจนประกอบด้วย 1) การทำงานร่วมกันในระดับอำเภอ 2) การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายและชุมชน 3) การรับรู้ความต้องการของประชาชนและผู้รับบริการ 4) การทำงานให้เกิดคุณค่า ทั้งกับผู้รับบริการและผู้ให้บริการ 5) การแบ่งปันทรัพยากร และการพัฒนาบุคลากร และ 6) การให้บริการสุขภาพตามบริบทที่จำเป็น(2) จากการทบทวนผลงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ระดับการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอ พบว่าอยู่ในระดับมาก(3)

บรรยากาศองค์การ เป็นการจัดสภาพแวดล้อมขององค์การที่ส่งเสริมและสร้างบรรยากาศในการทำงานให้สมาชิกในองค์การ หากบรรยากาศองค์การดีเอื้อต่อการทำงาน ก็จะส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เพราะภายใต้บรรยากาศการทำงานที่ดีจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขและมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานจะส่งผลให้ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานมีคุณภาพและปริมาณเพิ่มมากขึ้นด้วยโดยประกอบด้วย 9 มิติ ดังนี้ 1) มิติโครงสร้างองค์การ 2) มิติความรับผิดชอบ 3) มิติรางวัล 4) มิติความเสี่ยง 5) มิติความอบอุ่น 6) มิติการสนับสนุน 7) มิติความขัดแย้ง 8) มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน และ 9) มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน(4) จากการทบทวนผลงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า บรรยากาศองค์การมิติการสนับสนุน มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติการให้รางวัลและมิติความอบอุ่น มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล(5) จังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วย 20 อำเภอมีเครือข่ายบริการปฐมภูมิ 233 แห่ง แบ่งเป็นศูนย์สุขภาพชุมชนเมือง 4 แห่งสังกัดโรงพยาบาลศูนย์อุดรธานี ศูนย์สุขภาพชุมชนของโรงพยาบาลอำเภอ จำนวน 19 แห่ง และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 210 แห่ง การพัฒนาระบบสุขภาพอำเภอ เป็นนโยบายที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนดให้มีขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการแก้ไขปัญหาสุขภาพ จากการนิเทศและประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี 2559 ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี พบว่าระดับการพัฒนาเครือข่ายสุขภาพอำเภอยังไม่บรรลุเป้าหมายบันไดขั้นที่ 5 การพัฒนาเครือข่ายสุขภาพอำเภอส่วนมากอยู่ในระดับที่ 4 ร้อยละ 65.83(6) ในการขับเคลื่อนร่วมกับภาคีเครือข่ายยังขาดประสิทธิภาพและไม่ชัดเจน จะต้องมีการพัฒนาศักยภาพและเสริมพลังทีมสุขภาพระดับอำเภออย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบสุขภาพอำเภอ โดยเฉพาะการทำงานด้านสุขภาพร่วมกันของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่เป็นผู้มีบทบาทในการประสานงานกับภาคีเครือข่ายในระดับอำเภอ เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพดีอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี

วัสดุและวิธีการ

การวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์แบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Analytical Research)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานีจำนวน

210 คนโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ที่ใช้ตัวแบบการถดถอยพหุของ Cohen[7]

$$n = \frac{\lambda(1-R^2_{y.A,B})}{R^2_{y.A,B}-R^2_{y.A}} + w \quad (1)$$

เมื่อ $$\lambda = \lambda_L - \frac{1/v_L - 1/v}{1/v_L - 1/v_u}(\lambda_L - \lambda_U) \quad (2)$$

เมื่อกำหนดให้

$R^2_{y.A,B}$ คือค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Full model แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น[3] พบว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดร่วมกันทำนายสมรรถนะหลักมีค่าเท่ากับ 0.782

$R^2_{y.A}$ คือค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Reduce model ($R^2_{y.A,B}$-$R^2_{y.B}$) มีค่าเท่ากับ 0.782-0.036=0.746

$R^2_{y.B}$ คือค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุที่เปลี่ยนแปลง (Change) เมื่อไม่มีตัวแปรที่ต้องการทดสอบ (ตัวแปรปัจจัยค้ำจุนด้านการบังคับบัญชา) มีค่าเท่ากับ 0.782-0.746=0.036

λ คือค่าความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนตัวแปรอิสระและอำนาจการทดสอบ จากการเปิดตารางที่ 9.4.2 Cohen[7] ประกอบการคำนวณโดยทดลอง แทนค่า u=15 v=60 ซึ่งเป็นค่าที่จะทำให้ขนาดตัวอย่างเพียงพอที่สุด จะได้ λ=17.9

w คือ จำนวนตัวแปรอิสระนอกเหนือจากตัวแปรที่ต้องการทดสอบ (เซต A) มีค่าเท่ากับ 0

u คือจำนวนตัวแปรอิสระที่ต้องการทดสอบ (เซต B) มีค่าเท่ากับ 15

v คือค่าที่ได้จาก N-u-w-1

แทนค่าในสมการที่ (2) ดังนี้

$$\lambda = \lambda_L - \frac{1/v_L - 1/v}{1/v_L - 1/v_u}(\lambda_L - \lambda_U)$$

$$\lambda = 17.9 - \frac{1/60 - 1/98.39}{1/60 - 1/120}(17.9-16.7)$$

$$\lambda = 17.90987$$

นำค่า λ ไปแทนในสมการ (1) อีกครั้งหนึ่ง

$$n = \frac{17.90987(1-0.782)}{0.782-0.746} + 0$$

จะได้ n เท่ากับ 108.45

นั่นคือ ขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 109 ตัวอย่างซึ่งในการศึกษาครั้งนี้มีตัวแปรอิสระทั้งหมด 15 ตัว จึงกำหนดขนาดตัวอย่างจำนวน 109 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Systematic Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองคาย (Cronbach's Method) ทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.5 โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.98 แล้วนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 109 คน ดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 21 มีนาคม ถึงวันที่ 21 เมษายน 2560 เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาเก็บข้อมูลได้แบบสอบถามคืนกลับมาทั้งสิ้นจำนวน 109 ชุด ผู้วิจัยแปลผลโดยจัดเป็น 5 ระดับ โดยใช้ค่าการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ย[8] คือ ระดับมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00) ระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49) ระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49) ระดับน้อย (คะแนนเฉลี่ย 1.50- 2.49) และระดับน้อยที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49) และนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุดสถิติเชิงอนุมาน ใช้สถิติ Pearson Product

Moment Correlation Coefficient และใช้สถิติ Stepwise Multiple Linear Regression Analysis

ผลการศึกษา

คุณลักษณะส่วนบุคคล ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี

จากการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 53.2 อายุระหว่าง 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.9 อายุเฉลี่ย 49.25 ปี (S.D. = 7.22 ปี) อายุต่ำสุด 28 ปี อายุสูงสุด 60 ปี สถานภาพสมรสคู่คิดเป็นร้อยละ 79.8 การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าคิดเป็นร้อยละ 95.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 21-30 ปี และมากกว่า 31 ปีคิดเป็นร้อยละ 39.4 และ 39.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 27.41 ปี (S.D. = 7.65 ปี) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำสุด 6 ปี สูงสุด 40 ปี และเคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอ คิดเป็นร้อยละ 84.4 ส่วนใหญ่เคยได้รับการอบรม 1-3 ครั้งคิดเป็นร้อยละ 79.3

ระดับบรรยากาศองค์การ ในการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอ ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าระดับบรรยากาศองค์การของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.01 (S.D. = 0.45) และเมื่อพิจารณารายมิติ พบว่าทุกมิติมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยบรรยากาศองค์การมิติความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.18(S.D. = 0.52) รองลงมาคือ มิติโครงสร้างองค์การมีบรรยากาศองค์การค่าเฉลี่ย 4.15(S.D. = 0.56) ส่วนบรรยากาศองค์การที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มิติความเสี่ยงค่าเฉลี่ย 3.73 (S.D. = 0.58) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผล ระดับบรรยากาศองค์การของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี

บรรยากาศองค์การ	Mean	S.D.	การแปลผล
1. มิติโครงสร้างองค์การ	4.15	0.56	มาก
2. มิติความรับผิดชอบ	4.18	0.52	มาก
3. มิติการให้รางวัล	4.09	0.56	มาก
4. มิติความเสี่ยง	3.73	0.58	มาก
5. มิติความอบอุ่น	3.99	0.56	มาก
6. มิติการสนับสนุน	3.95	0.55	มาก
7. มิติความขัดแย้ง	3.90	0.57	มาก
8. มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.03	0.52	มาก
9. มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	4.10	0.65	มาก
ภาพรวม	**4.01**	**0.45**	**มาก**

ระดับการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี

จากข้อมูลการวิจัย ระดับการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภออยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D. = 0.53) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านมีการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภออยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือการให้บริการสุขภาพตามบริบทที่จำเป็น ค่าเฉลี่ย 4.07 (S.D. = 0.63) รองลงมา คือ การทำงานร่วมกันในระดับอำเภอ มีค่าเฉลี่ย 4.06 (S.D. = 0.60) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การแบ่งปันทรัพยากรและการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 3.73 (S.D. = 0.70) ดังตารางที่ 2

คุณลักษณะส่วนบุคคลและบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอ ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย พบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลและบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีรายละเอียดดังนี้

คุณลักษณะส่วนบุคคลพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน การได้รับการฝึกอบรม และจำนวนครั้งในการฝึกอบรม ไม่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอ ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี

บรรยากาศองค์การพบว่า ภาพรวมบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอ ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r=0.699, p-value <0.001) เมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์การรายมิติพบว่า ทุกมิติมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางซึ่งมิติที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือ มิติความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอ ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี (r=0.633, p-value <0.001) รองลงมาคือ มิติการสนับสนุนมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง (r=0.613, p-value <0.001) และมิติมาตรฐานการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง (r=0.609, p-value <0.001) และบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ มิติการให้รางวัล มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r=0.462, p-value <0.001) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ระดับการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี

การดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอ	Mean	S.D.	การแปลผล
1. การทำงานร่วมกันในระดับอำเภอ	4.06	0.60	มาก
2. การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายและชุมชน	3.90	0.73	มาก
3. การรับรู้ความต้องการของประชาชนและผู้รับบริการ	4.02	0.55	มาก
4. การทำงานจนเกิดคุณค่า ทั้งกับผู้รับบริการและผู้ให้บริการ	3.94	0.59	มาก
5. การแบ่งปันทรัพยากร และการพัฒนาบุคลากร	3.73	0.70	มาก
6. การให้บริการสุขภาพตามบริบทที่จำเป็น	4.07	0.63	มาก
ภาพรวม	**3.95**	**0.53**	**มาก**

ตารางที่ 3 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลและบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอ ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี

คุณลักษณะส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ	การดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอ		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	**p-value**	**ระดับความสัมพันธ์**
คุณลักษณะส่วนบุคคล			
เพศ (ชาย)	0.004	0.971	ไม่มีความสัมพันธ์
อายุ	– 0.034	0.724	ไม่มีความสัมพันธ์
สถานภาพสมรส (คู่)	– 0.094	0.329	ไม่มีความสัมพันธ์
ระดับการศึกษาสูงสุด (ปริญญาตรีหรือสูงกว่า)	0.131	0.173	ไม่มีความสัมพันธ์
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	– 0.041	0.673	ไม่มีความสัมพันธ์
ได้รับการฝึกอบรม (เคย)	0.052	0.592	ไม่มีความสัมพันธ์
จำนวนครั้งในการฝึกอบรม	0.175	0.095	ไม่มีความสัมพันธ์
บรรยากาศองค์การ	0.699**	<0.001	ปานกลาง
มิติโครงสร้างองค์การ	0.549**	<0.001	ปานกลาง
มิติความรับผิดชอบ	0.633**	<0.001	ปานกลาง
มิติการให้รางวัล	0.462**	<0.001	ปานกลาง
มิติความเสี่ยง	0.572**	<0.001	ปานกลาง
มิติความอบอุ่น	0.605**	<0.001	ปานกลาง
มิติการสนับสนุน	0.613**	<0.001	ปานกลาง
มิติความขัดแย้ง	0.586**	<0.001	ปานกลาง
มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน	0.609**	<0.001	ปานกลาง
มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	0.474**	<0.001	ปานกลาง

** ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.01

คุณลักษณะส่วนบุคคลและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอ ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคล และบรรยากาศองค์การ กับตัวแปรตามคือ การดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Linear Regression Analysis) ซึ่งจากผลการวิเคราะห์จะทำให้ทราบว่าตัวแปรอิสระใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามพบว่าบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานีคือ มิติรับผิดชอบ (p-value <0.001) มิติขัดแย้ง (p-value <0.001) มิติความเสี่ยง (p-value <0.001) สามารถร่วมพยากรณ์การดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอ ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 50.4 ดังตารางที่ 4

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอ ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี พบว่า สายการบังคับบัญชาไม่ชัดเจนเนื่องจากต้องปฏิบัติงานร่วมกับภาคีเครือข่ายหลายหน่วยงานและหน่วยงานภาคีเครือข่าย มองว่าปัญหาสุขภาพ ส่วนใหญ่เป็นบทบาทของสาธารณสุข ทำให้เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสุขภาพในพื้นที่ค่อนข้างน้อย ข้อเสนอแนะจัดตั้งคณะทำงานเฉพาะกิจขึ้นตรงต่อนายอำเภอ เพื่อแก้ปัญหาสุขภาพเป็นเรื่อง ๆไป และทุกภาคีเครือข่ายต้องมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา วิเคราะห์ วางแผนแก้ไขและติดตามผลการแก้ไขปัญหาร่วมกันทุกขั้นตอน มองว่าปัญหาสุขภาพเป็นของทุกภาคส่วน

อภิปรายผล

คุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน การได้รับการฝึกอบรม และจำนวนครั้งในการฝึกอบรม ไม่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอ ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี

บรรยากาศองค์การ พบว่า ระดับบรรยากาศองค์การในการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานีในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.01 (S.D. = 0.45) การจะดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอให้ต่อเนื่องและประสบผลสำเร็จนั้น ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต้องมีบรรยากาศองค์การที่จะดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย การที่บุคคลรับรู้บรรยากาศองค์การจะมีอิทธิพลต่อบุคคลในด้านความตั้งใจ ด้านความคิด และความร่วมมือในการปฏิบัติงานจะมีอิทธิพลต่อการจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บรรยากาศการทำงานที่ดี ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการปฏิบัติงานจะทำให้ผลงานประสบความสำเร็จบรรลุ

ตารางที่ 4 ค่าสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอ ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี

ตัวแปร	B	Beta	T	p-value	R	R^2	R^2 change
1. บรรยากาศองค์การมิติความรับผิดชอบ	0.325	0.315	3.257	<0.001	0.633	0.401	
2. บรรยากาศองค์การมิติความขัดแย้ง	0.261	0.278	3.189	<0.001	0.683	0.467	0.066
3. บรรยากาศองค์การมิติความเสี่ยง	0.228	0.247	2.809	<0.001	0.710	0.504	0.037
คงที่ = 0.726, F = 35.605, P-value < 0.001, R = 0.710, R^2 = 0.504, R^2_{adj} = 0.490							

วัตถุประสงค์ ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของประเสริฐ สุภภูมิ และวิทัศน์ จันทรโพธิ์ศรี[5] พบว่า ระดับบรรยากาศองค์การในการดำเนินงานเจ้าหน้าที่สาธารณสุข อยู่ในระดับมาก เนื่องจากบริบทพื้นที่ที่แตกต่างกันความเข้มข้นในการกำกับงานนโยบายที่ต่างกัน นโยบายของผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่องที่ต่างกันอาจทำให้ระดับบรรยากาศองค์การมีความต่างกันได้ และผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องในระดับที่ต่างกันกับงานวิจัยของสุรชัย พิมหา และประจักร บัวผัน[9] พบว่าระดับบรรยากาศองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาผลการศึกษาจะเห็นได้ว่า ระดับบรรยากาศองค์การ ในการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอ ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดอุดรธานี อยู่ในระดับมาก เนื่องจากการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพ ระดับอำเภอ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับระบบการปฏิบัติงานร่วมกันระดับอำเภอ คณะกรรมการมาจากภาคีเครือข่ายหลายภาคส่วน มิตรภาพ สัมพันธภาพที่ดีจะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ อีกทั้งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ได้กำหนดเป็นเกณฑ์ชี้วัดของการทำงานและมีการประเมินผลติดตามงานของคณะกรรมการพัฒนาระบบสุขภาพอำเภอ จึงจำเป็นต้องมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานดังกล่าว

ระดับการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอ ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี

ผลการศึกษาในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภออยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D. = 0.53) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภออยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก มากที่สุด คือการให้บริการสุขภาพตามบริบทที่จำเป็น ค่าเฉลี่ย 4.07 (S.D. = 0.63) รองลงมา คือ การทำงานร่วมกันในระดับอำเภอ มีค่าเฉลี่ย 4.06 (S.D. = 0.60) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับมาก น้อยที่สุด คือ การแบ่งปันทรัพยากร และการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 3.73 (S.D. = 0.70) ระบบสุขภาพระดับอำเภอ เป็นระบบสุขภาพที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากในการสร้างเสริมสุขภาพโดยเครือข่ายสุขภาพระดับอำเภอ มีเป้าหมายให้เกิดการบริหารเครือข่ายสุขภาพเพื่อดูแลประชาชนทั้งอำเภอ มีความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายด้านสุขภาพทั้งภาครัฐและเอกชน แบบบูรณาการทรัพยากร ภายใต้ความจำเป็นของพื้นที่ ผ่านการจัดการความรู้ กระบวนการชื่นชม ส่งเสริมให้ประชาชน และชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้และไม่ทอดทิ้งกัน สามารถเชื่อมต่อการดำเนินงานด้านสุขภาพจากนโยบายสู่การปฏิบัติโดยมีเป้าหมายเพื่อสุขภาวะของประชาชน มุ่งเน้นการพัฒนางานด้านสุขภาพระดับอำเภอ ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสมดี โคตรตาแสง และชนะพล ศรีฤาชา[10] พบว่าระดับการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาระดับการดำเนินงานของคณะกรรมการสุขภาพระดับอำเภอรายด้าน ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วพบว่าด้านที่มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ด้านการทำงานร่วมกันในระดับอำเภอ ด้านการมีส่วนร่วมของเครือข่ายและชุมชนด้านการรับรู้ความต้องการของประชาชนและผู้รับบริการ ด้านการทำงานให้เกิดคุณค่าทั้งกับผู้รับบริการและผู้ให้บริการ

เมื่อพิจารณาจากผลการศึกษา พบว่า การดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอ ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี อยู่ในระดับมาก เนื่องจากเป็นนโยบายและยุทธศาสตร์สำคัญในการดำเนินงาน และเป็นระบบการทำงานที่ต้องมีการพัฒนาต่อเนื่อง โดยมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อประชาชนในพื้นที่

บรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอ ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี

ผลการศึกษา พบว่า ภาพรวมของบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอ ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.699$, p-value <0.001) เนื่องจาก

บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอ ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี ซึ่งบรรยากาศองค์การนั้นเป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุทำให้เกิดพฤติกรรมและอาจทำให้เกิดความแตกต่างของแต่ละบุคคลได้ หากบรรยากาศองค์การดี เอื้ออำนวยต่อการทำงานก็จะส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และทุกคนในองค์การมีความสุข ผลลัพธ์สุดท้ายที่ได้คือประชาชนมีสุขภาพดี ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรชัย พิมหา และประจักร บัวผัน[9] พบว่าภาพรวมของบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง กับการดำเนินงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เนื่องจากบริบทในเรื่องที่ศึกษา และพื้นที่ที่แตกต่างกัน อาจส่งผลให้มีการกระตุ้นและสร้างบรรยากาศองค์การที่แตกต่างกัน

บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอ ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี

ผลการวิเคราะห์ บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอ ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่าตัวแปรอิสระที่มีผลและถูกเลือกเข้าสมการนั้นมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรที่ไม่ถูกเลือกเข้าสมการเป็นตัวแปรที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการเรียงลำดับดังนี้ มิติความรับผิดชอบ (p-value <0.001) มิติความความขัดแย้ง (p-value <0.001) มิติความเสี่ยง (p-value <0.001) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าทั้ง 3 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์การดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอ ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานีได้ร้อยละ 50.4

จากผลการศึกษา พบว่ามิติความรับผิดชอบ การที่ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความรับผิดชอบ ทำให้มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ทำให้มีผลต่อการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับพยุดา ชาเวียง และประจักร บัวผัน[3] มิติความขัดแย้งขององค์การ แสดงถึงการที่บุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างอิสระ และทำให้บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันทำให้มีผลต่อการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับประเสริฐ สุภภูมิ และ วิทัศน์ จันทรโพธิ์ศรี[5] และมิติความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บุคลากรมีความรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและมีการดำเนินงานเพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานทำให้มีผลต่อการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1. โรงพยาบาลชุมชน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรมีการกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบงานที่เหมาะสมกับภาระงาน มีความสามารถในการจัดการปัญหาความขัดแย้งได้ดี รวมทั้งการจัดการความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับภาระงาน จะทำให้การดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอ จังหวัดอุดรธานี ประสบผลสำเร็จได้

2. สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรกำหนดให้ผลการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอ เป็นตัวชี้วัดที่มีผลต่อการประเมินความดีความชอบ เพื่อสร้างแรงจูงใจในดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอ

2. ควรมีการศึกษาการรับรู้ของประชาชนในการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอ

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณคณาจารย์คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ตลอดหลักสูตร คุณอุเทน หาแก้ว อาจารย์ ดร.สุพัฒน์ อาสนะและ ดร.บุญทนากร พรมภักดี ที่ได้กรุณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือและคุณอัปสร วงษ์ศิริ คุณสุรชัย พิมพ์หา ที่ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ทำให้เครื่องมือในการทำวิจัยมีความถูกต้อง ครบถ้วนและสมบูรณ์และขอขอบคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดอุดรธานี และผู้เกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เอกสารอ้างอิง

1. สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ. เสริมคุณค่าปฐมภูมิด้วยระบบสุขภาพระดับอำเภอ. กรุงเทพฯ: สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ; 2557.
2. กระทรวงสาธารณสุข. ตัวชี้วัดระดับการพัฒนาเครือข่ายสุขภาพอำเภอที่เชื่อมโยงระบบบริการปฐมภูมิกับชุมชนและท้องถิ่นอย่างมีคุณภาพ. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข; 2558.
3. พยุดา ชาเวียง. แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดขอนแก่น [วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต]. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2559.
4. Litwin GH, Stringer RA. Motivation and organization climate. Boston: Division of Research; 1968.
5. ประเสริฐ สุภภูมิ, วิทัศน์ จันทรโพธิ์ศรี. บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการเสนอผลงานระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ประจำปี 2557; 23 มกราคม 2557; บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์; 2557.
6. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี. เอกสารประกอบการตรวจราชการและนิเทศงาน ระดับกระทรวง รอบที่ 2/2559. อุดรธานี: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี; 2559.
7. Cohen J. Statistical power analysis for the behavioral sciences. 2nd ed. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates;1988.
8. สำเริง จันทรสุวรรณ, สุวรรณ บัวทวน. ระเบียบวิจัยทางสังคมศาสตร์. ขอนแก่น: ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2547.
9. สุรชัย พิมหา, ประจักร บัวผัน. ปัจจัยที่มีผลต่อการสื่อสารในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดขอนแก่น. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา) 2558; 15(3):79-88.
10. สมดี โคตรตาแสง, ชนะพล ศรีฤาชา. กระบวนการบริหารที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาเครือข่ายบริการสุขภาพระดับอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์. วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ 2558; 7(3): 137-45.