

คุณภาพมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิและจิตวิทยาเชิงบวกที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน
ตามแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข ของผู้อำนวยการ
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

แสงเทียน โสโธ¹, สุรัช พิมหา², กฤษณะ อุ้นทะโคตร³

(วันที่รับบทความ: 13 พฤษภาคม 2568; วันที่แก้ไข: 26 พฤษภาคม 2568; วันที่ตอบรับ: 30 มิถุนายน 2568)

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวางนี้ศึกษาคุณภาพมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิและจิตวิทยาเชิงบวกที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุขของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดขอนแก่น โดยศึกษาในผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ประชากร 248 คน กลุ่มตัวอย่างคือผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจำนวน 153 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างเป็นระบบ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยมีค่า IOC = 0.67-1 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 ดำเนินการเก็บแบบสอบถามในเดือนธันวาคม 2567 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูงอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.29 (S.D. = 0.41) คุณภาพมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิและจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงาน ($r = 0.878$, $p < 0.001$; $r = 0.976$, $p < 0.001$) โดยปัจจัยคุณภาพมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิ ด้านการจัดบุคลากรและการพัฒนาศักยภาพในการให้บริการ ด้านระบบบริหารจัดการ ด้านระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิ และปัจจัยจิตวิทยาเชิงบวกด้านความยืดหยุ่นทางจิตใจ มีผลและสามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูงได้ร้อยละ 74.6 ($R^2 = 0.746$, $p < 0.001$)

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาปัจจัยสมรรถนะหลักของผู้บริหารและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

คำสำคัญ: คุณภาพมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิ, จิตวิทยาเชิงบวก, การพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง

¹ นักศึกษา, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, E-mail: sangtian.s@kku.ac.th

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, E-mail: suraphi@kku.ac.th

³ อาจารย์, สาขาวิชานวัตกรรมเทคโนโลยีการจัดการสุขภาพ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, E-mail: kritaun@kku.ac.th

Corresponding author: กฤษณะ อุ้นทะโคตร, E-mail: kritaun@kku.ac.th

Quality Standards of Primary Health Care Services and Positive Psychosocial Affecting Organizational High Performance of Ministry of Public Health among Health Promoting Hospital Directors in Khon Kaen Province

Sangtian Sopho¹, Surachai Phimha², Kritsana Aunthakhot³

(Received: 13rd May 2025; Revised: 26th May 2025; Accepted: 30th June 2025)

Abstract

This cross-sectional descriptive study examined quality standards of primary health care services and positive psychology affecting organizational high performance of Ministry of Public Health among directors of sub-district health promoting hospitals in Khon Kaen Province. Participants were 153 directors selected by systematic random sampling from a population of 248 directors. Data were collected during December 2024 using questionnaires with IOC = 0.67-1 and reliability = 0.96. Data were analyzed using descriptive statistics, Pearson's correlation coefficient and stepwise multiple linear regression.

The results showed that the organizational high performance was at a high level with a mean score of 4.29 (S.D. = 0.41). Both quality standards of primary health care services and positive psychosocial showed strong positive correlations with the performance ($r = 0.878$, $p < 0.001$; $r = 0.976$, $p < 0.001$ respectively). The factors that significantly predicted the performance included quality standards of primary health care services in personnel management and service capacity development, management systems, primary healthcare service systems, and positive psychology in terms of psychological resilience. These factors collectively explained 74.6% of the variance in performance ($R^2 = 0.746$, $p\text{-value} < 0.001$).

Future studies should examine the factors related to core competency of administrators and participation that affect the development of high-performance organizations in local government organization among directors of sub-district health promoting hospitals.

Keywords: Quality Standards of primary health care services, Positive psychosocial, High performance organizational

¹ Student, Master of Public Health Program in Public Health Administration, Khon Kaen University, E-mail: sangtian.s@kkumail.com

² Assoc. Prof., Department of Public Health Administration, Health Promotion, and Nutrition, Faculty of Public Health, Khon Kaen University, E-mail: suraphi@kku.ac.th

³ Lecturer, Department of Health Management Technology Innovation, Faculty of Public Health, Khon Kaen University, E-mail: kritaun@kku.ac.th

Corresponding author: Kritsana Aunthakhot, E-mail: kritaun@kku.ac.th

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ได้มีการกำหนดการพัฒนาเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ ตามหมวดหมู่ที่ 13 เพื่อยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพของการบริหารจัดการภาครัฐให้ทันสมัย คล่องตัว พัฒนาข้อมูลและบริการในรูปแบบดิจิทัล พร้อมรับมือรับมือกับการเปลี่ยนแปลงความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ และตอบโจทย์ความต้องการของประชาชน¹ ซึ่งกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดนโยบายทิศทางการดำเนินงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2568 เพื่อพัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง และบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เพื่อให้กระทรวงสาธารณสุขเป็นองค์กรหลักทางด้านสุขภาพ ให้กับประชาชนเป็นที่พึ่งและไว้วางใจได้ในด้านสุขภาพ โดยบุคลากรมืออาชีพ องค์กรเข้มแข็งมีสมรรถนะสูง²

ในการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง มีหลายปัจจัยที่จะส่งผลต่อการดำเนินงานองค์กรให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว โดยเฉพาะการพัฒนาของหน่วยบริการในระดับปฐมภูมิต้องมีการนำคุณภาพมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิ มาปรับใช้ในการดำเนินงานให้มีกระบวนการดำเนินงานที่ประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านระบบบริหารจัดการ 2) ด้านการจัดบุคลากรและศักยภาพในการให้บริการ 3) ด้านสถานที่ตั้งหน่วยบริการ อาคาร สถานที่และสิ่งแวดล้อม 4) ด้านระบบสารสนเทศ 5) ด้านระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิ 6) ด้านระบบห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุข 7) ด้านการจัดบริการเภสัชกรรมและงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ 8) ด้านระบบการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ นอกจากนี้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีจิตวิทยาเชิงบวกยังเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง บุคลากรในองค์กรที่มีจิตวิทยาเชิงบวกจะช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง ให้เกิดการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ทิศทางจิตวิทยาเชิงบวก 4 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) ความหวัง 2) การรับรู้ความสามารถของตน 3) การมองโลกในแง่ดี 4) ความยืดหยุ่นทางจิตใจ¹³

จังหวัดขอนแก่น มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 248 แห่ง ซึ่งมีการถ่ายโอนภารกิจไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ซึ่งจากรายงานการติดตามประเมินผลประจำปีงบประมาณ 2566 ด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี ภาพรวม อยู่ในระดับมาก แม้ว่าองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจะมีนโยบายสุขภาพด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้มีสมรรถนะสูงขึ้น แต่การวางแผน การสนับสนุน การบริหารจัดการและพัฒนาองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์ของการดำเนินงานหลาย ๆ ด้าน ความชัดเจนในการปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องกันเป็นเพียงบางส่วน ซึ่งมีผลต่อการจัดบริการในพื้นที่และประสิทธิภาพของการพัฒนาองค์กร³ จากสถานการณ์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงศึกษาคุณภาพมาตรฐานบริการปฐมภูมิและจิตวิทยาเชิงบวกที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุขของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาโรงพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริการสุขภาพแก่ประชาชนในพื้นที่

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาคุณภาพมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิและจิตวิทยาเชิงบวกที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุขของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional descriptive research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น จำนวน 248 คน³ กลุ่มตัวอย่างคำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นแบบขั้นตอน (Stepwise multiple linear regression analysis) โดยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ Cohen J.⁴ ใช้ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรจากการศึกษา ปัจจัยทางการบริหาร และปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน ยุทธศาสตร์สาธารณสุขของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา⁵ มาใช้ในการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 153 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Systematic random sampling) โดยสำรวจจำนวนรายชื่อ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ทั้งหมดจำนวน 248 คน นำรายชื่อผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ทั้งหมดจำนวน 248 คน มาเรียงตามตัวอักษร แล้วหาจุดเริ่มต้นของการสุ่มโดยการสุ่มอย่างง่าย (Random start) $I = 248/153$, $I = 1.62 = 2$ ซึ่งได้ตำแหน่งเริ่มต้นที่ 1 จึงทำการสุ่มอย่างเป็นระบบ (Systematic random sampling) 1,3,5,...,247 ได้ตัวอย่างทั้งหมด 124 ตัวอย่าง ยังคงเหลือตัวอย่าง 29 ตัวอย่าง หาค่า I_2 เพื่อหาช่วงระยะห่างของการเลือกตัวอย่างตัวอย่าง รอบที่ 2 แทนค่า $I_2 = 124/29$, $I_2 = 4.28 = 5$ นำรายชื่อผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น จำนวน 124 คน มาเรียงตามตัวอักษร แล้วหาจุดเริ่มต้นของการสุ่มโดยการสุ่มอย่างง่าย (Random Start) ซึ่งได้ตำแหน่งเริ่มต้นที่ 5 จึงทำการสุ่มอย่างเป็นระบบ (Systematic random sampling) ดังนี้ 5,10,15,...,120 ได้ตัวอย่างทั้งหมด 24 ตัวอย่าง ยังคงเหลือตัวอย่าง 5 ตัวอย่าง หาค่า I_3 เพื่อหาช่วงระยะห่างของการ

เลือกตัวอย่างตัวอย่าง รอบที่ 3 แทนค่า $I_3 = 100/5$, $I_3 = 20 = 20$ นำรายชื่อผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น จำนวน 100 คน มาเรียงตามตัวอักษร แล้วหาจุดเริ่มต้นของการสุ่มโดยการสุ่มอย่างง่าย (Random Start) ซึ่งได้ตำแหน่งเริ่มต้น ที่ 15 จึงทำการสุ่มอย่างเป็นระบบ (Systematic random sampling) ดังนี้ 15,35,55,75,95 ได้ตัวอย่างทั้งหมด 5 ตัวอย่าง ซึ่งเมื่อรวมแล้วครบตามได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง คือ 153 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 คุณภาพมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิ ส่วนที่ 3 จิตวิทยาเชิงบวก ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข โดยส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 4 ใช้มาตราส่วนประมาณค่า มีคำตอบให้เลือกตอบโดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ⁶ 5 ระดับมากที่สุด 4 ระดับมาก 3 ระดับปานกลาง 2 ระดับน้อย และ 1 ระดับน้อยที่สุด) และส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ โดยเครื่องมือผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงของเนื้อหา (Content validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พบว่าทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มากกว่า 0.50 ในการตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's alpha coefficients) จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ด้านคุณภาพมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิเท่ากับ 0.95 ด้านจิตวิทยาเชิงบวกเท่ากับ 0.95 และการปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข เท่ากับ 0.94

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึกหลังจากได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่นเมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน 2567 เลขที่ HE672186 โดยดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 9 ธันวาคม 2567 ถึง 28 ธันวาคม 2567

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติในการวิจัย

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ข้อมูลแจกแจงนำเสนอเป็นการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ข้อมูลต่อเนื่องที่มีการแจกแจงปกตินำเสนอ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลต่อเนื่องที่มีการแจกแจงไม่ปกตินำเสนอ ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และสถิติอนุमानกรณีข้อมูลแจกแจงปกติ ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามทีละคู่ นำเสนอค่าช่วงความเชื่อมั่น 95% ค่า p-value และระดับความสัมพันธ์ และใช้สถิติการถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอน (Stepwise multiple linear regression) ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การแปลผลคะแนนระดับคุณภาพมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิ ระดับจิตวิทยาเชิงบวก และการปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข โดยการนำมาจัดระดับ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งได้จากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ย (สำเร็จ จันทรสวรรณ และสวรรณ บัวทวน, 2547) ดังนี้ ระดับมากที่สุด (4.50-5.00) ระดับมาก (3.50-4.49) ระดับปานกลาง (2.50-3.49) ระดับน้อย (1.50-2.49) ระดับน้อยที่สุด (1.00-1.49) สำหรับเกณฑ์การแบ่งระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 ใช้เกณฑ์ของ (Elifson et al., 1990) แบ่งระดับได้ดังนี้ $r = 0$ หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์ $r = \pm 0.01$ ถึง ± 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ $r = \pm 0.31$ ถึง ± 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง $r = \pm 0.71$ ถึง ± 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง และ $r = \pm 1$ มีความสัมพันธ์โดยสมบูรณ์

ผลการศึกษา

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 51.9 มีอายุ 51-60 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 51.9 มีอายุเฉลี่ย 50.04 ปี อายุน้อยที่สุด 27 ปี อายุสูงสุด 60 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 80.2 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 71.0 มีรายได้เฉลี่ย 52,648 บาท รายได้น้อยที่สุด 23,380 บาท รายได้สูงสุด 80,000 บาท มีระยะเวลาการปฏิบัติงานเฉลี่ย 26 ปี ระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยที่สุด 2 ปี ระยะเวลาการปฏิบัติงานมากที่สุด 40 ปี ส่วนใหญ่ไม่เคยอบรมผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 64.1 และเคยอบรม คิดเป็นร้อยละ 35.9 อบรมน้อยที่สุด 1 ครั้ง มากที่สุด 5 ครั้ง

2. ระดับคุณภาพมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิในการปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุขของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

เมื่อพิจารณาคูณภาพมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิ ในการปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุขของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดขอนแก่น พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.29 (S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านระบบการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ ค่าเฉลี่ย 4.44 (S.D.

= 0.50) รองลงมาคือ ด้านการจัดบริการเภสัชกรรมและงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ ค่าเฉลี่ย 4.39 (S.D. = 0.49) ด้านสถานที่ตั้งหน่วยบริการ อาคาร สถานที่ และสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 4.30 (S.D. = 0.55) ด้านระบบสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ย 4.30 (S.D. = 0.53) ด้านระบบการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ย 4.29 (S.D. = 0.49) ด้านระบบห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุข มีค่าเฉลี่ย 4.22 (S.D. = 0.60) ด้านระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิ มีค่าเฉลี่ย 4.20 (S.D. = 0.49) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการจัดบุคลากรและศักยภาพในการให้บริการ ค่าเฉลี่ย 4.18 (S.D. = 0.41) ตามลำดับ

3. ระดับจิตวิทยาเชิงบวก ในการปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุขของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

เมื่อพิจารณาระดับจิตวิทยาเชิงบวกในการปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุขของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.24 (S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการมองโลกในแง่ดี ค่าเฉลี่ย 4.36 (S.D. = 0.50) รองลงมาคือ ด้านความหวัง ค่าเฉลี่ย 4.25 (S.D. = 0.54) ด้านความยืดหยุ่นทางจิตใจ มีค่าเฉลี่ย 4.24 (S.D. = 0.48) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการรับรู้ความสามารถของตน ค่าเฉลี่ย 4.22 (S.D. = 0.60)

4. ระดับการปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุขของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

เมื่อพิจารณาระดับการปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข พบว่าภาพรวม อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.23 (S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสนับสนุนผู้มีความสามารถโดดเด่นในงาน ที่สร้างการเปลี่ยนแปลงการทำงานที่ดี ค่าเฉลี่ย 4.33 (S.D. = 0.50) รองลงมาคือ ผลลัพธ์การพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข ค่าเฉลี่ย 4.29 (S.D. = 0.50) การทำงานที่มุ่งเป้าหมาย คนทำงาน มีความสุข องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ย 4.26 (S.D. = 0.55) การสร้างความไว้วางใจแก่ประชาชน บุคลากร และเครือข่าย มีค่าเฉลี่ย 4.25 (S.D. = 0.54) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การใช้เทคโนโลยีให้เกิดผลผลิตภาพ และบริการที่มีคุณค่า เพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิภาพในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.22 (S.D. = 0.52)

5. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิและจิตวิทยาเชิงบวกกับการปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุขของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

คุณภาพมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิพบว่า ภาพรวมคุณภาพมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิ มีความสัมพันธ์ระดับสูง กับการปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุขของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.867$, $p\text{-value} < 0.001$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง การปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุขของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ด้านการจัดบุคลากรและศักยภาพในการให้บริการ ($r = 0.786$, $p\text{-value} < 0.001$) ด้านสถานที่ตั้งหน่วยบริการ อาคาร สถานที่ และสิ่งแวดล้อม ($r = 0.769$, $p\text{-value} < 0.001$) ด้านระบบสารสนเทศ ($r = 0.760$, $p\text{-value} < 0.001$) และด้านการจัดบริการ

เภสัชกรรมและงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ ($r = 0.741$, $p\text{-value} < 0.001$) ส่วนด้านอื่นๆ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางได้แก่ ด้านระบบการบริหารจัดการ ($r = 0.690$, $p\text{-value} < 0.001$) ด้านระบบห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุข ($r = 0.660$, $p\text{-value} < 0.001$) ด้านระบบการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ ($r = 0.668$, $p\text{-value} < 0.001$) ด้านระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิ ($r = 0.591$, $p\text{-value} < 0.001$)

จิตวิทยาเชิงบวก พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูง กับการปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุขของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.975$, $p\text{-value} < 0.001$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การรับรู้ความสามารถของตน ($r = 0.720$, $p\text{-value} < 0.001$) มีความสัมพันธ์ระดับสูง การปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุขของผู้ อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดขอนแก่น ส่วนด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางได้แก่ ความหวัง ($r = 0.614$, $p\text{-value} < 0.001$) ความยืดหยุ่น ทางจิตใจ ($r = 0.621$, $p\text{-value} < 0.001$) การมองโลกในแง่ดี ($r = 0.605$, $p\text{-value} < 0.001$) (ดังตารางที่ 1 และ 2)

ตารางที่ 1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างคุณภาพมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิ กับการปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง ($n=153$)

คุณภาพมาตรฐาน บริการสุขภาพปฐมภูมิ	การปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง				
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (r)	กระทรวงสาธารณสุข		p-value	ระดับ ความสัมพันธ์
		95% CI			
		Lower	Upper		
คุณภาพมาตรฐาน บริการสุขภาพปฐมภูมิ	0.867***	0.820	0.905	<0.001	สูง
1. ด้านระบบการ บริหารจัดการ	0.690***	0.594	0.781	<0.001	ปานกลาง
2. ด้านการจัด บุคลากรและศักยภาพ ในการให้บริการ	0.786***	0.716	0.847	<0.001	สูง
3. ด้านสถานที่ตั้ง หน่วยบริการ อาคาร สถานที่ และ สิ่งแวดล้อม	0.769***	0.709	0.826	<0.001	สูง
4. ด้านระบบ สารสนเทศ	0.760***	0.690	0.821	<0.001	สูง
5. ด้านระบบบริการ สุขภาพปฐมภูมิ	0.591***	0.474	0.696	<0.001	ปานกลาง
6. ด้านระบบ ห้องปฏิบัติการด้าน	0.660***	0.563	0.755	<0.001	ปานกลาง

คุณภาพมาตรฐาน บริการสุขภาพปฐมภูมิ	การปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง				
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (r)	95% CI		p-value	ระดับ ความสัมพันธ์
		Lower	Upper		
การแพทย์และ สาธารณสุข					
7. ด้านการจัดบริการ เภสัชกรรมและงาน คุ้มครองผู้บริโภคด้าน สุขภาพ	0.741***	0.668	0.808	<0.001	สูง
8. ด้านระบบการ ป้องกันและควบคุม การติดเชื้อ	0.668***	0.565	0.756	<0.001	ปานกลาง

***Correlation is significant <0.001 level

ตารางที่ 2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างจิตวิทยาเชิงบวกกับการปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง

จิตวิทยาเชิงบวก	การปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง				
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (r)	95% CI		p-value	ระดับ ความสัมพันธ์
		Lower	Upper		
จิตวิทยาเชิงบวก	0.975***	0.964	0.982	<0.001	สูง
1. ความหวัง	0.614***	0.508	0.714	<0.001	ปานกลาง
2. การรับรู้ ความสามารถของตน	0.720***	0.645	0.787	<0.001	สูง
3. การมองโลกในแง่ดี	0.605***	0.469	0.719	<0.001	ปานกลาง
4. ความยืดหยุ่น ทางจิตใจ	0.621***	0.513	0.725	<0.001	ปานกลาง

***Correlation is significant <0.001 level

6. คุณภาพมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิ และจิตวิทยาเชิงบวกที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุขของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

จากผลการศึกษา ได้สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงซึ่งเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ ดังนี้ $Y = -0.090 + (0.440)$ (ด้านการจัดบุคลากร และการพัฒนาศักยภาพในการให้บริการ)

+ (0.265) (ด้านระบบบริหารจัดการ) + (0.192) (ความยืดหยุ่นทางจิตใจ) + (0.126) (ด้านระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิ) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปร คุณภาพมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิ ด้านการจัดบุคลากรและการพัฒนาศักยภาพในการให้บริการ คุณภาพมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิ ด้านระบบบริหารจัดการ จิตวิทยาเชิงบวก ความยืดหยุ่นทางจิตใจ และ คุณภาพมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิ

ด้านระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้คะแนนการปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น เพิ่มขึ้น 0.440, 0.265, 0.192 และ 0.126 หน่วย ตามลำดับ ซึ่งทั้ง 4 ตัวแปร

มีผลและสามารถร่วมกันพยากรณ์และมีผลต่อการปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 74.6 (ดังตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ค่าสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุขของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

ตัวแปร	B	95%CI		Beta	T	p-value	R	R ²	R ² adj	R ² Change
		Lower	Upper							
1. ด้านการจัดบุคลากรและการพัฒนาศักยภาพในการให้บริการ	0.440	0.332	0.548	0.452	8.050	<0.001	0.786	0.618	0.615	0.618
2. ด้านระบบบริหารจัดการ	0.265	0.172	0.358	0.298	5.653	<0.001	0.846	0.716	0.711	0.098
3. ความยั่งยืนทางจิตใจ	0.192	0.095	0.288	0.205	3.936	<0.001	0.871	0.758	0.752	0.042
4. ด้านระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิ	0.126	0.033	0.219	0.140	2.681	0.008	0.878	0.771	0.764	0.013

ค่าคงที่ -0.090, F = 106.046, p-value <0.001, R = 0.878, R² = 0.771, R²adj = 0.746

การอภิปรายผล

ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุขของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดขอนแก่น ได้แก่ คุณภาพมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิด้านการจัดบุคลากรและการพัฒนาศักยภาพในการให้บริการ คุณภาพมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิด้านการบริหารจัดการ จิตวิทยาเชิงบวกด้านความยั่งยืนทางจิตใจ และ คุณภาพมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิด้านระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร สามารถร่วมพยากรณ์และมีผลต่อการปฏิบัติงานตามแนว

ทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุขของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 74.6

คุณภาพมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิด้านการจัดบุคลากรและการพัฒนาศักยภาพในการให้บริการ

การปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุขของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จะให้ความสำคัญกับบุคลากรการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เนื่องจากบุคลากรคือส่วนที่สำคัญมากสุดในการพัฒนาองค์กร บุคลากรที่มีความสามารถสูงช่วยให้การบริการประชาชนได้ดี รวดเร็ว มีคุณภาพ

ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อประชาชน ทั้งนี้ยังส่งผลให้องค์กรเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้เสมอ มีระบบสุขภาพความมั่นคงในระยะยาว ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า สมรรถนะการบริหาร ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปในเขตสุขภาพที่ 8⁷ ปัจจัยทางการบริหาร มีผลต่อการดำเนินงานระบบสุขภาพระดับอำเภอ อำเภอ นาทวี จังหวัดสงขลา⁸ ปัจจัยการบริหารภาพรวม การบริการแพทย์แผนไทยตามเกณฑ์คุณภาพ รพ.สต. ติดดาว ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขใน รพ.สต. จังหวัดหนองคาย⁹ อิทธิพลของการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ และความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.)¹⁰ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การจัดการบุคลากรด้านสาธารณสุขนั้นเน้นการจัดสรรบุคลากรที่มีคุณภาพสูงและเป็นบุคลากรวิชาชีพเฉพาะเจาะจงเป็นหลักในการปฏิบัติงาน และเน้นการพัฒนาด้านวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการด้านสุขภาพเป็นหลัก เพื่อสามารถให้บริการได้ตรงตามความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งจะมีบริบทความแตกต่างจากหน่วยงานอื่นๆหรือแม้แต่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่แตกต่างกันก็อาจทำให้การจัดบุคลากรมีความแตกต่างกันจึงอาจทำให้การศึกษาค้างนี้ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้ดังนี้ ปัจจัยการบริหารไม่มีผลต่อการบริการแพทย์แผนไทยตามเกณฑ์คุณภาพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลติดดาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองคาย⁹ ปัจจัยการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐที่ไม่มีผลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของเทศบาลนครอุดรธานี¹⁴

คุณภาพมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิ ด้านระบบบริหารจัดการ

ในการปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุขของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ระบบบริหารจัดการเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูง ในเชิงกลยุทธ์ กำหนดเป้าหมาย ทิศทาง การวางแผนงาน ให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารความเสี่ยง การใช้ข้อมูลอย่างเป็นระบบ และปลอดภัย ในด้านทรัพยากรบุคคลมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรต่อเนื่องส่งเสริมความเป็นมืออาชีพ เน้นการเรียนรู้ร่วมกัน ทำงานเป็นทีม ให้ขวัญกำลังใจ ด้านเทคโนโลยี นำมาใช้ในการวิเคราะห์ช่วยตัดสินใจวางแผนงาน และดำเนินงานด้วยนวัตกรรม แนวทางใหม่ ๆ เพื่อให้องค์กรมีสมรรถนะสูง ยังรวมถึงการบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานสามารถแลกเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันได้ การมีส่วนร่วมของประชาชน ความต้องการของประชาชน ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยทางการบริหารมีผลต่อการดำเนินงานระบบสุขภาพระดับอำเภอ อำเภอ นาทวี จังหวัด สงขลา สมรรถนะ การบริหาร ด้านการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปในเขตสุขภาพที่ 8⁷ ปัจจัยทางการบริหารมีผลต่อการดำเนินงานระบบสุขภาพระดับอำเภอ อำเภอ นาทวี จังหวัด สงขลา⁸ ปัจจัยการบริหารภาพรวม การบริการ แพทย์แผนไทยตามเกณฑ์คุณภาพ รพ.สต. ติดดาว ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขใน รพ.สต. จังหวัด หนองคาย⁹ ปัจจัยการบริหารจัดการส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร ให้มีศักยภาพสูง ของสำนักบริหาร พื้นที่อนุรักษ์ที่ 4 (สุราษฎร์ธานี)¹¹ ทั้งนี้อาจเป็น เพราะระบบการบริหารจัดการด้านสาธารณสุขนั้น มีการวางแผนการปฏิบัติงานด้านสุขภาพอย่างเป็นระบบ มีการจัดการบริหารเรื่องความเสี่ยงในทุก

ขั้นตอน รวมถึงการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาช่วยในการวิเคราะห์ตัดสินใจในการวางแผนและให้บริการแก่ผู้รับบริการ ซึ่งทำให้เกิดความแตกต่างออกไปจากหน่วยงานอื่นๆ อาจทำให้การศึกษาครั้งนี้ ไม่สอดคล้องการงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้ว่า สมรรถนะการบริหารจัดการของผู้บริหารไม่มีผลต่อความพึงพอใจ ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปในเขตสุขภาพที่ 8⁷ ปัจจัยการพัฒนาคุณภาพบริหารจัดการภาครัฐไม่มีผลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของเทศบาลนครอุดรธานี¹⁴ ปัจจัยการบริหารจัดการไม่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพสูงของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 4 (สุราษฎร์ธานี)¹¹ พัฒนาศักยภาพมนุษย และความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงไม่มีผลต่อการเป็นองค์กรไม่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.)¹⁰ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการไม่มีผลต่อการดำเนินงานของโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร¹⁵

จิตวิทยาเชิงบวก ด้านความยืดหยุ่นทางจิตใจ

ความยืดหยุ่นทางจิตใจ เป็นคุณสมบัติที่สำคัญกับการปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุขของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ช่วยให้สามารถปรับตัวทางอารมณ์และความคิดรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากองค์กรสมรรถนะสูงมักมีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วด้วยเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ เมื่อมีเป้าหมายงานชัดเจนการทำงานมากขึ้น อาจเผชิญแรงกดดันจากเป้าหมายที่ท้าทาย ความยืดหยุ่นทางจิตใจของผู้บริหารจะช่วยลดความเครียด ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี คิดสร้างสรรค์ และตัดสินใจอย่างมีคุณภาพนำไปสู่การพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูงขึ้น ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์กรเชิงบวกเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรมีผลต่อการพัฒนาบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ: กรณีศึกษา

บริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค อยุธยา¹² จิตวิทยาเชิงบวกมีผลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานในทุกระดับ¹³ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการปฏิบัติในพื้นที่ที่มีความแตกต่างกันองค์กรมีความแตกต่างกันทั้งด้านขนาดและโครงสร้าง รวมถึงบุคลากรที่แตกต่างกันด้านสหวิชาชีพ ทำให้การศึกษานี้ครั้งนี้ไม่สอดคล้องการงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้ดังนี้ ปัจจัยด้านทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 ไม่มีผลต่อความสำเร็จในการสร้างองค์กรแห่งความเป็นเลิศ ของบุคลากรโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี¹⁶ แรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุระยะยาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์¹⁷

คุณภาพมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิ ด้านระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิ

ระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิ เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาระบบสุขภาพทั้ง 5 มิติ ซึ่งมีส่วนสำคัญ ในการสนับสนุน การปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุขของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในการส่งเสริมสุขภาพในชุมชนช่วยให้ประชาชนเข้าถึงบริการ ป้องกันการเกิดโรคลดการภาระการรักษาพยาบาลในทุกกระดับ พื้นฟูสภาพ คุ่มครองผู้บริโภคร ด้วยการใช้ทรัพยากรที่มีมาประยุกต์ใช้ร่วมกับเทคโนโลยีในการติดตามดูแลสุขภาพของประชาชนทุกกลุ่มวัย เน้นการทำงานร่วมกับชุมชน องค์กรท้องถิ่น และเครือข่ายสุขภาพ เพื่อให้บริการตามความต้องการของประชาชน ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของเทศบาลนครอุดรธานี¹⁴ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการมีผลต่อการ ดำเนินงานของโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร¹⁵ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะระบบสุขภาพปฐมภูมิ

ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นกระบวนการจัดบริการให้ผู้รับบริการด้านสุขภาพ เป็นการปฏิบัติงานที่จำเพาะเจาะจงด้านสุขภาพโดยตรง ซึ่งจะมีความแตกต่างจากการให้บริการในหน่วยงานอื่นๆค่อนข้างมาทำให้ การศึกษาค้นคว้านี้ ไม่สอดคล้ององการงานวิจัยที่มี ผู้ศึกษาไว้ดังนี้ สมรรถนะการบริหารจัดการของ ผู้บริหารไม่มีผลกับความพึงพอใจ ในงานของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปในเขตสุขภาพที่ 8⁷ ปัจจัยทางการบริหารไม่มีผลต่อการดำเนินงาน ระบบสุขภาพระดับอำเภอ อำเภอนาทวี จังหวัด สงขลา⁸ ปัจจัยการบริหารไม่มีผลต่อการบริการ แพทย์แผนไทยตามเกณฑ์คุณภาพโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพ ตำบลติดดาวของเจ้าหน้าที่ สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองคาย⁹ ปัจจัยการบริหารจัดการไม่มีผล ต่อการพัฒนาศักยภาพให้มีศักยภาพสูง ของสำนัก บริหาร พื้นที่อนุรักษ์ที่ 4 (สุราษฎร์ธานี)¹¹ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความพร้อมในการ เปลี่ยนแปลง ไม่มีผลต่อการเป็นองค์กรที่มี สมรรถนะสูงของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนา าระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.)¹⁰

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด สำนักงาน สาธารณสุขจังหวัด ควรสนับสนุนให้ทุกให้ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีบุคลากร ปฏิบัติงานครบตามกรอบวิชาชีพ และควรส่งเสริม การพัฒนาศักยภาพด้านวิชาชีพให้แก่บุคลากรใน เพื่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานตามแนว ทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวง สาธารณสุข

1.2 องค์การบริหารส่วนจังหวัด สำนักงาน สาธารณสุขจังหวัด และโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบล ควรส่งเสริมการให้ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ พัฒนาศักยภาพ การแก้ปัญหาเรื่องร้องเรียน เพื่อนำระบบการจัดการไป

ใช้จัดการเรื่องร้องเรียน ในการปฏิบัติงาน สาธารณสุข เพื่อให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 องค์การบริหารส่วนจังหวัด สำนักงาน สาธารณสุขจังหวัด และโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพ ควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมวิเคราะห์ ปัญหา กิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ทางจิตใจให้กับ บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อช่วยลดแรงกดดันจากการทำงาน ในการ ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูงให้สูงขึ้น

1.4 องค์การบริหารส่วนจังหวัด สำนักงาน สาธารณสุขจังหวัด และโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบล ควรสนับสนุนบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ด้านวิชาชีพเฉพาะ เมื่อสามารถสร้างผลงาน นวัตกรรมสำเร็จ ควรได้รับการพิจารณาความดี ความชอบและค่าตอบแทนเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้าง ขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตาม แนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยสมรรถนะหลัก ของผู้บริหารที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กร สมรรถนะสูง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นของ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการ มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คณะอาจารย์สาขาวิชา การบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ทุกท่าน ขอบพระคุณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น สำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น และผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ที่ให้โอกาสและให้ความร่วมมือผู้วิจัยในการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่เป็นอย่างดี ตลอดจน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ไม่ได้เอ่ยนามไว้ ณ ที่นี้

เอกสารอ้างอิง

1. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570; 2565.
2. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เลขาธิการคณะกรรมการฯ. แนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MOPH-4T. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข; 2566.
3. องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. ข้อมูลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดขอนแก่น ปีงบประมาณ 2567. ขอนแก่น: องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น; 2567.
4. Cohen J. Statistical power analysis for the behavior sciences. 2nd ed. New Jersey: Lawrence Erlbaum; 1988.
5. พงศธร โตสังวาล, ประจักษ์ บัวผัน. ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สาธารณสุขของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา. วารสารสุขภาพและการศึกษาพยาบาล. 2566; 29(3): 37-55.
6. Likert R. The human organization: Its management and values. New York: McGraw-Hill; 1967.
7. จิตราวดี นารัตน์โท, วรณชนก จันทชุม. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการบริหารจัดการของผู้บริหารกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปในเขตสุขภาพที่ 8. วารสารโรงพยาบาลสกลนคร. 2565; 25(3): 121-32.
8. ธารทิพย์ ศรีสมัย, อารยา ประเสริฐชัย. ปัจจัยที่มีต่อการดำเนินงานระบบสุขภาพระดับอำเภอ อำเภอนาหว้า จังหวัดสกลนคร. วารสารสาธารณสุขและวิทยาศาสตร์สุขภาพ. 2565; 5(2): 93-105.
9. จรัสศรี อาจศิริ. ปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการบริการแพทย์แผนไทยตามเกณฑ์คุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลติดดาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองคาย. วารสารการพยาบาลสุขภาพและการศึกษา. 2564; 4(2): 52-61.
10. อาจารย์ ฤทธิชัย, เฉลิมชัย กิตติศักดิ์ นาวิน, โกสินทร์ เตชะนิยม, อภิชาติ กิตติศักดิ์ นาวิน. อิทธิพลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.). วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์. 2563; 22(2): 37-48.

11. อรุณทัย สุริยะ, ธนาญ ภูวพิทยธร.
ปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการ
พัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพสูงของสำนัก
บริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 4 สุราษฎร์ธานี
[การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ].
สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สุราษฎร์ธานี; 2564.
12. สมโภช ศรีวิจิตรวรกุล. ปัจจัยทาง
จิตวิทยาองค์การเชิงบวกที่มีอิทธิพล
ต่อการพัฒนาบุคลากรสู่องค์กรแห่ง
ความเป็นเลิศ : กรณีศึกษาบริษัทใน
เขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ออยุธยา.
วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.
2562; 7(1): 242-53.
13. Luthans F, Norman SM, Avolio
BJ, Avey JB. The mediating role
of psychological capital in the
supportive organizational
climate-employee performance
relationship. Journal of
Organizational Behavior. 2008;
29(2): 219-38.
14. วารุณี ภูมิศรีแก้ว, ธนวิทย์ บุตรอุดม.
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรที่มี
สมรรถนะสูงของเทศบาลนครอุดรธานี.
วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์
ปริทัศน์. 2564; 9(1): 29-31.
15. ชีร์ธวัช นุกุลกิจ. การพัฒนาคุณภาพ
การบริหารจัดการของโรงพยาบาล
เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.
วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยี
แห่งสุวรรณภูมิ. 2562; 5(1): 205-23.
16. ศิริภา วิทยพรพิพัฒน์, ยุบุญ พงษ์ไพโรจน์.
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการ
สร้างองค์กรแห่งความเป็นเลิศของ
บุคลากรโรงพยาบาลพระปกเกล้า
จังหวัดนนทบุรี. สหวิทยาการและ
ความยั่งยืนปริทรรศน์ไทย. 2567;
13(1): 14-25.
17. สิริพรรณ บุญที, ประจักษ์ บัวผัน,
นพรัตน์ เสนาฮาด. แรงจูงใจและปัจจัย
แห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน
การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุระยะยาวของ
เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัด
เพชรบูรณ์. วารสารวิจัย มช.(ฉบับ
บัณฑิตศึกษา). 2567; 23(2): 198-210.