



ความต้องการการพัฒนาความสามารถด้านกายภาพบำบัดของ บุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ศูนย์อนามัยที่ 4 สระบุรี Need Assessment to Enhance Physical Therapy Ability of Health Personnel in Subdistrict Health Promoting Hospital, Regional Health Centre 4 Saraburi

จิราพร ขาวผ่อง* นวรัตน์ สุวรรณพ่อง** มธุรส ทิพยมงคลกุล** ณัฐนารี เอมยงค์**

Chiraporn Khaopong,* Nawarat Suwannapong,** Maturros Tipayamongkhogul,** Natnaree Aimyong**

* นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กรุงเทพมหานคร

* Student in Master Degree of Science Program (Public Health), Faculty of Public Health,
Mahidol University, Bangkok

** คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กรุงเทพมหานคร

** Faculty of Public Health, Mahidol University, Bangkok

* Corresponding Author: chocola_ae@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยภาคตัดขวางนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความต้องการการพัฒนาความสามารถด้านกายภาพบำบัดของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ศูนย์อนามัยที่ 4 สระบุรี และหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล สมรรถนะในตนด้านกายภาพบำบัด และคุณลักษณะงาน กับความต้องการการพัฒนาความสามารถด้านกายภาพบำบัดของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ศูนย์อนามัยที่ 4 สระบุรี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามสมรรถนะในตนด้านกายภาพบำบัด เท่ากับ 0.98 แบบสอบถามคุณลักษณะงาน เท่ากับ 0.89 และแบบสอบถามความต้องการการพัฒนาความสามารถด้านกายภาพบำบัด เท่ากับ 0.98 โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 361 แห่ง เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม - 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2559 อัตราการตอบกลับ ร้อยละ 61.80 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ถดถอยไบนารีโลจิสติก (Binary Logistic Regression)

Received: December 07, 2018; Revised: April 26, 2019; Accepted: April 28, 2019

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความต้องการการพัฒนาความสามารถด้านกายภาพบำบัดอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 52.50 มีสมรรถนะในตนด้านกายภาพบำบัดอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 76.20 มีลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 83.40 โดยด้านความหลากหลายของทักษะอยู่ในระดับดี ร้อยละ 44.80 และความสำคัญของงาน ร้อยละ 43.50 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการการพัฒนาความสามารถด้านกายภาพบำบัดของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้แก่ ความสำคัญของงานระดับดี (Adj. OR = 4.22; 95% CI 2.29 - 7.76) ความเป็นเอกลักษณ์ของงานระดับดี (Adj. OR = 2.27; 95% CI 1.14 - 4.52) การศึกษาระดับปริญญาโท (Adj. OR = 7.16; 95% CI 1.29 - 39.80) และระดับปริญญาตรี (Adj. OR = 6.75; 95% CI 1.38 - 33.06) ค่า Nagelkerke R Square เท่ากับ 0.25

ถ้าบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเห็นความสำคัญของงานและงานนั้นมีความเป็นเอกลักษณ์ โดยเฉพาะผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท จะเห็นความสำคัญของงานด้านกายภาพบำบัด และบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสมควรได้รับการพัฒนาความสามารถด้านกายภาพบำบัดเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้มีความครอบคลุมการดูแลและให้บริการสุขภาพแก่ผู้สูงอายุและผู้มีภาวะพึ่งพิง

คำสำคัญ : ความต้องการด้านกายภาพบำบัด ผู้สูงอายุ สมรรถนะในตน ลักษณะงาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

Abstract

This research aimed at assessing the need to enhance the physical therapy ability and finding the relationship between personal characteristics, self-efficacy in physical therapy, job characteristics, and need assessment to enhance physical therapy ability of health personnel in sub-district health promoting hospitals. The research instrument was a questionnaire, which passed the content validity measurement by using Cronbach's alpha coefficient to check reliability. The values were 0.98 for self-efficacy in physical therapy and 0.89 for job characteristics. The value of the need to enhance physical therapy ability was 0.98. Data were collected by sending 361 questionnaires to the directors of subdistrict health promoting hospital. The questionnaires were returned by mail between July 1 – November 30, 2016. The response rate was 61.80%. Data were analyzed using descriptive statistics and binary logistic regression.

The research results revealed that health personnel had the need to enhance their physical therapy ability at a moderate level, 52.50%. Overall self-efficacy in physical therapy was at a moderate level, 76.20%. Overall job characteristics was at a moderate level 83.40%. Variety of skills was at a good level, 44.80%, and task significance was at 43.50%. The factors related to the need assessment to enhance physical therapy ability of health personnel were task significance at a good level (Adj. OR = 4.22; 95% CI 2.29 - 7.76),

task identity at a good level (Adj. OR = 2.27; 95% CI 1.14 - 4.52), education at a master's degree level (Adj. OR = 7.16; 95% CI 1.29 - 39.80) and at a bachelor's degree level (Adj. OR = 6.75; 95% CI 1.38 - 33.06). The Nagelkerke R Square value was 0.25.

Health personnel should be aware of their job characteristics with their responsibility so that they can enhance their physical therapy ability to provide service to those who are elderly and dependent people.

Keywords : need assessment of physical therapy, elderly, self-efficacy, job characteristics, sub-district health promoting hospitals

ความเป็นมาและความสำคัญ ของปัญหา

ปัจจุบันโครงสร้างประชากรของประเทศไทยมีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น รวมทั้งมีจำนวนคนพิการ อัมพาต และผู้ป่วยโรคเรื้อรังต่างๆ เพิ่มขึ้น ซึ่งกลุ่มคนเหล่านี้โดยส่วนใหญ่จะพักอาศัยอยู่ที่บ้านในชุมชนของตน^{1,2} และในปี พ.ศ. 2568 คาดการณ์ว่าจะมีประชากรที่เป็นผู้สูงอายุประมาณ 14 ล้านคน ประชากรไทยที่มีความพิการประมาณ 1.2 ล้านคน และที่เป็นความพิการทางกาย ร้อยละ 47 ซึ่งเป็นกลุ่มที่จำเป็นต้องได้รับการดูแลโดยนักกายภาพบำบัด³

กระทรวงสาธารณสุขมีนโยบายการเตรียมการเพื่อรองรับสภาพปัญหาของผู้สูงอายุ กรมอนามัยตระหนักถึงความสำคัญของปัญหานี้ จึงมีการดำเนินการโครงการพัฒนาระบบการบริการดูแลระยะยาวในผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง โดยอาสาสมัครที่เป็นผู้ดูแลผู้สูงอายุ (Caregiver) ปฏิบัติงานภายใต้ผู้ดูแลระบบการดูแลผู้สูงอายุ (Care manager) ซึ่งส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสาธารณสุขของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ในแต่ละตำบล จึงส่งผลให้บุคลากรสาธารณสุข รพ.สต. ต้องการให้หน่วยงานแสวงหาความร่วมมือทางการดูแลด้านกายภาพบำบัดเพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาความสามารถของตน ให้มีการ

ส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถใหม่ๆ ในการดูแลด้านกายภาพบำบัด และสามารถถ่ายทอดความรู้การดูแลผู้ป่วยทางกายภาพบำบัด แก่ญาติหรือผู้ดูแล หรืออาสาสมัครสาธารณสุขได้อย่างถูกต้องเหมาะสม⁴ และหากบุคลากรสาธารณสุขของ รพ.สต. มีความต้องการการพัฒนาความสามารถของตนเอง จะส่งผลให้บุคคลนั้นมีประสิทธิภาพที่จะปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายในงานอาชีพนั้น ทำให้มีศักยภาพพร้อมที่จะก้าวหน้าต่อไป ช่วยก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิต และประสิทธิภาพการทำงานอย่างสูงสุด ซึ่งการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ และสร้างทัศนคติอันดี จะส่งเสริมให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงความต้องการและความยากของงาน และเพื่อยกระดับความสามารถในความรับผิดชอบที่สูงขึ้นของผู้ปฏิบัติงาน⁵⁻⁷

ปัจจุบันประเทศไทยยังขาดแคลนนักกายภาพบำบัดในระบบบริการสุขภาพ จากข้อมูลของสภากายภาพบำบัด^{8,9} พบว่า มีนักกายภาพบำบัดที่ขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพกายภาพบำบัดประมาณ 8,000 คน แต่มีนักกายภาพบำบัดที่ประมาณการว่ายังคงปฏิบัติงานบริการในระบบสุขภาพทั้งภาครัฐและเอกชนเพียง 5,000 คน ในปี พ.ศ. 2558 จากผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของ

กระทรวงสาธารณสุข พบว่า จำนวนนักกายภาพบำบัดที่ควรจะมีเฉพาะในส่วนของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขมีเพียงแค่ครึ่งหนึ่งของจำนวนที่ต้องการ และผลการสำรวจจำนวนและการกระจายตัวของนักกายภาพบำบัดของชมรมนักกายภาพบำบัดชุมชนปี พ.ศ. 2557 พบว่าโรงพยาบาลชุมชนประมาณร้อยละ 44 มีนักกายภาพบำบัดเพียง 1 คน ซึ่งไม่เพียงพอต่อลักษณะงานของนักกายภาพบำบัดชุมชนที่ต้องให้บริการกายภาพบำบัดทั้งในเชิงรุกหรือตั้งรับ ดังนั้นหากมีนักกายภาพบำบัดหรือการให้บริการทางกายภาพบำบัดใน รพ.สต. จะช่วยให้สามารถขยายการให้บริการที่เข้าถึงผู้ป่วย ผู้สูงอายุ และผู้พิการได้อย่างทั่วถึง¹⁻³

พ.ศ. 2558 ศูนย์อนามัยที่ 4 สระบุรี กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข เริ่มดำเนินการโครงการนำร่องเรื่องการพัฒนากระบวนการบริการดูแลระยะยาวในผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี โดยอาสาสมัครที่จะเป็นผู้ดูแลผู้สูงอายุ (Caregiver) จะได้รับการฝึกอบรมเพื่อดูแลช่วยเหลือผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงในชุมชนของตนเอง โดยใช้คู่มือแนวทางการอบรมผู้ดูแลผู้สูงอายุ หลักสูตร 70 ชั่วโมง ของสำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ผู้ดูแลผู้สูงอายุ (Caregiver) จะปฏิบัติงานภายใต้ผู้ดูแลระบบการดูแลผู้สูงอายุ (Care manager) ซึ่งส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสาธารณสุขของ รพ.สต. ในแต่ละตำบล และจากรายงานโครงการของศูนย์อนามัยที่ 4 สระบุรี ประเมินโดยนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) มหาวิทยาลัยมหิดล⁴ ประเมินทักษะของผู้ดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง พบว่า ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ ผู้สูงอายุและญาติให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาทางสุขภาพน้อยมาก โดยเฉพาะด้านการจัดสภาพแวดล้อมภายในบ้านที่เอื้อต่อการรักษาและฟื้นฟูสุขภาพ

และความร่วมมือของผู้สูงอายุในเรื่องการออกกำลังกาย ผู้ดูแลผู้สูงอายุก็มีปัญหาเรื่องความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการดูแล ทำให้ผู้สูงอายุและญาติขาดการยอมรับในตัวผู้ดูแลจากปัญหาดังกล่าวข้างต้นส่วนหนึ่งเกิดจากปัญหาในการดูแลด้านกายภาพบำบัด ซึ่งในแต่ละ รพ.สต. ไม่ได้มีนักกายภาพบำบัดอยู่ปฏิบัติงานประจำ มีเพียงนักกายภาพบำบัดจากโรงพยาบาลชุมชนร่วมให้บริการตามความเหมาะสมเท่านั้น¹⁰ จึงไม่มีผู้ที่มีความสามารถเฉพาะทางช่วยให้คำปรึกษาแก่ผู้ดูแลผู้สูงอายุ (Caregiver) ขณะปฏิบัติงาน โรงพยาบาลชุมชนเองก็มีนักกายภาพบำบัดไม่เพียงพอต่อลักษณะงาน หากบุคลากรสาธารณสุขในแต่ละ รพ.สต. ได้รับการพัฒนาความสามารถด้านกายภาพบำบัดจะสามารถช่วยดูแลฟื้นฟูทางกายภาพบำบัดเบื้องต้น เช่น การช่วยบริหารร่างกาย การเคลื่อนย้ายตัวเองบนเตียงให้แก่ผู้มีภาวะพึ่งพิง เป็นต้น อีกทั้งยังสามารถถ่ายทอดความรู้หรือให้คำแนะนำแก่ผู้ดูแลผู้สูงอายุได้ และอาจส่งผลให้ผู้สูงอายุหรือผู้มีภาวะพึ่งพิงและญาติมีการยอมรับและความเชื่อมั่นในตัวผู้ดูแลมากขึ้น

บุคคลที่รับรู้ถึงสมรรถนะในตนเองของตนเองจะสามารถรับรู้ความต้องการของตนเอง Bandura พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นการที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะจัดการและดำเนินการกระทำ พฤติกรรมนั้นให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และหากบุคคลใดมีความคาดหวังในความสามารถของตนเองสูงและมีความคาดหวังผลลัพธ์ที่ได้จากการกระทำสูง บุคคลนั้นจะมีแนวโน้มที่ตัดสินใจกระทำพฤติกรรมนั้นแน่นอน^{11,12} ส่วน Hackman & Oldham กล่าวว่า ผลลัพธ์ของงานที่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นจากคุณลักษณะของงาน 5 ด้าน คือ ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และ

ผลย้อนกลับของงาน และลักษณะงานที่ดีจะเป็นเสมือนแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่จะทำให้รู้สึกอยากทำงาน^{13,14}

การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่สำคัญของกระบวนการจัดการมนุษย์ในองค์กร ซึ่งวัตถุประสงค์หลักของการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และสร้างทัศนคติอันดีเพื่อให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงความต้องการและความยากของงาน และเพื่อยกระดับความสามารถในความรับผิดชอบที่สูงขึ้นของผู้ปฏิบัติงาน⁵⁻⁷ ฉะนั้นหากบุคลากรสาธารณสุขใน รพ.สต. มีความต้องการพัฒนาความสามารถของตนเอง จะส่งผลให้บุคคลนั้นมีประสิทธิภาพที่จะปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายในงานอาชีพนั้น ทำให้มีศักยภาพพร้อมที่จะก้าวหน้าต่อไป ช่วยก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิต และประสิทธิภาพการทำงานอย่างสูงสุด

จากที่กล่าวข้างต้น การเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้รับบริการที่ควรได้รับการบริการทางกายภาพบำบัด ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรด้านกายภาพบำบัด บริบทของ รพ.สต. ที่สามารถช่วยขยายการให้บริการสุขภาพได้อย่างทั่วถึง จึงเป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้การดูแลด้านกายภาพบำบัดแก่ผู้มีภาวะพึ่งพิงมีความสำคัญและเด่นชัดมากขึ้น และปัจจุบันทางศูนย์อนามัยที่ 4 สระบุรี ร่วมกับสำนักส่งเสริมสุขภาพ ได้ดำเนินโครงการอบรมผู้ดูแลผู้สูงอายุ (Caregiver) ในพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด 4 จังหวัดใน 8 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสระบุรี จังหวัดลพบุรี จังหวัดนครนายก และจังหวัดสิงห์บุรี ซึ่งมี รพ.สต. อยู่ในพื้นที่รับผิดชอบ 361 แห่ง¹⁵ เพื่อให้บุคลากรของ รพ.สต. สามารถปฏิบัติงานในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาความสามารถด้านกายภาพบำบัดของบุคลากรสาธารณสุข รพ.สต. ภายในพื้นที่รับผิดชอบของ

ศูนย์อนามัยที่ 4 สระบุรี ใน 4 จังหวัด ที่ได้ดำเนินการเกี่ยวกับผู้สูงอายุ และหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) ที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา คือ รพ.สต. โดยมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการ รพ.สต. หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ รพ.สต. ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจในการพิจารณาสนับสนุนให้บุคลากรสาธารณสุข รพ.สต. ได้พัฒนาความสามารถด้านกายภาพบำบัด เป็นตัวแทนของ รพ.สต. แต่ละแห่ง ในการตอบแบบสอบถามเพื่อประเมินความต้องการการพัฒนาความสามารถด้านกายภาพบำบัดของบุคลากรสาธารณสุข รพ.สต. ศูนย์อนามัยที่ 4 สระบุรี และหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล สมรรถนะในตนด้านกายภาพบำบัด และลักษณะงาน กับความต้องการพัฒนาความสามารถด้านกายภาพบำบัดของบุคลากรสาธารณสุข รพ.สต. ศูนย์อนามัยที่ 4 สระบุรี ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางานบริการเชิงรุกในพื้นที่ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินความต้องการการพัฒนาความสามารถด้านกายภาพบำบัดของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ศูนย์อนามัยที่ 4 สระบุรี
2. เพื่ออธิบายลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน จำนวนงานที่รับผิดชอบ การได้รับการอบรมด้านกายภาพบำบัด ของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ศูนย์อนามัยที่ 4 สระบุรี
3. เพื่อประเมินสมรรถนะในตนด้านกายภาพบำบัดของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ศูนย์อนามัยที่ 4 สระบุรี
4. เพื่อประเมินลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน

ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และ ผลป้อนกลับของงาน ของบุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ศูนย์อนามัยที่ 4 สระบุรี

5. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะส่วนบุคคล สมรรถนะในตนด้านกายภาพ บำบัด และลักษณะงาน กับความต้องการการพัฒนาความสามารถด้านกายภาพบำบัดของ บุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบล ศูนย์อนามัยที่ 4 สระบุรี

==== วิธีดำเนินการวิจัย =====

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยภาคตัดขวาง (Cross-sectional study) โดยเลือกองค์กร (Organizations) เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) ที่ผู้วิจัย ต้องการศึกษา ในที่นี้ คือ รพ.สต. จำนวน 361 แห่ง ซึ่งมีบุคลากรสาธารณสุข รพ.สต. เป็นตัวแทนของ รพ.สต. แต่ละแห่ง ในการตอบแบบสอบถามการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสาธารณสุข รพ.สต. ซึ่งหมายถึง ตัวแทนของ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแต่ละแห่งที่อยู่ใน พื้นที่รับผิดชอบของศูนย์อนามัยที่ 4 สระบุรี ในที่นี้หมายถึง บุคลากรผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หรือ ผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ประกอบด้วย จังหวัดสระบุรี จังหวัดลพบุรี จังหวัดนครนายก และจังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 361 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเข้าร่วม โครงการ (Inclusion criteria) คือ เป็นผู้อำนวยการ รพ.สต. หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ รพ.สต. ที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี และ สมัครใจเข้าร่วมโครงการวิจัย เกณฑ์การคัดออก จากโครงการ (Exclusion criteria) คือ ผู้ที่ลาป่วย ลาพักร้อน ไปปฏิบัติราชการที่อื่นในช่วงที่

เก็บข้อมูล ในการวิจัยนี้เนื่องจากจำนวนประชากร น้อย และเพื่อป้องกันในกรณีได้รับแบบสอบถาม กลับมาไม่ครบ หรือแบบสอบถามที่ได้รับไม่สมบูรณ์ หรืออาจจะไม่สามารถติดตามแบบสอบถามคืน กลับได้ ผู้วิจัยจึงเก็บตัวอย่างทั้งหมด 361 คน จาก โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ศูนย์อนามัยที่ 4 สระบุรี ทั้งหมด 361 แห่ง

จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 361 ชุด ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 223 ชุด คิดเป็นร้อยละ 61.80 ซึ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ดังกล่าวเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมดได้และ สามารถอธิบายได้โดยใช้สูตรในการคำนวณขนาด ตัวอย่างของ Daniel¹⁶

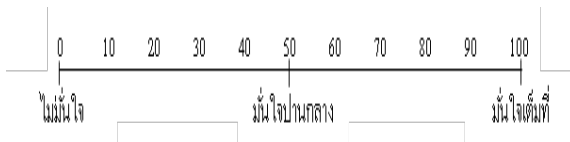
==== เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย =====

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นใหม่ทั้งหมด จากการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสาธารณสุข รพ.สต. ศูนย์อนามัยที่ 4 สระบุรี ได้แก่ จังหวัดที่ทำงาน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน จำนวนงานที่รับผิดชอบ การได้ รับการอบรมด้านกายภาพบำบัด โดยลักษณะคำถาม มีทั้งคำถามปลายเปิดและปลายปิด จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 2 สมรรถนะในตนด้านกายภาพ บำบัด เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัย แนวคิดทฤษฎีของ Bandura¹⁷ เป็นหลักมาประยุกต์ ใช้ร่วมกับลักษณะงานกายภาพบำบัดชุมชน¹⁸ และเป็นงานกายภาพบำบัดตามแผนการสอนในคู่มือ แนวทางการอบรมผู้ดูแลผู้สูงอายุ โดยสำนัก ส่งเสริมสุขภาพ¹⁹ จำนวน 27 ข้อ และวัดการรับรู้

สมรรถนะในตนโดยใช้วิธีการวัดความเข้มแข็งหรือความมั่นใจ²⁰ ซึ่งเป็นวิธีวัดโดยการถามผู้ตอบถึงความมั่นใจว่าสามารถปฏิบัติงานที่มีความยากของงานเพิ่มขึ้นได้เพียงใด ลักษณะคะแนนของคำตอบเป็นมาตรประมาณค่าแบบ Visual Rating Scales ซึ่งประเมินระดับความเชื่อมั่นโดยการบันทึกหมายเลข 0 - 100 โดยใช้ขนาดที่กำหนด คือคะแนน 0 - 40 เท่ากับ ไม่มั่นใจถึงค่อนข้างไม่มั่นใจ คะแนน 50 เท่ากับ มั่นใจปานกลาง และคะแนน 60 - 100 เท่ากับ ค่อนข้างมั่นใจถึงมั่นใจเต็มที่ ดังนี้



โดยเกณฑ์การแบ่งกลุ่มสมรรถนะในตนด้านกายภาพบำบัดใช้ร้อยละของคะแนนแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ร้อยละ 80 ขึ้นไป หมายถึง สมรรถนะในตนระดับสูง ร้อยละ 60 - 79 หมายถึง สมรรถนะในตนระดับปานกลาง และต่ำกว่าร้อยละ 60 หมายถึง สมรรถนะในตนระดับต่ำ

ส่วนที่ 3 ลักษณะงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีของ Hackman & Oldham^{13,14} 5 ด้าน คือ ด้านความหลากหลายของทักษะ จำนวน 4 ข้อ ด้านความเป็นเอกลักษณะของงาน จำนวน 6 ข้อ ด้านความสำคัญของงาน จำนวน 6 ข้อ ด้านความเป็นอิสระของงาน จำนวน 6 ข้อ และด้านผลป้อนกลับของงาน จำนวน 4 ข้อ ลักษณะคะแนนของคำตอบเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 1 - 5 จากน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด การแปลผลคะแนน คือ ร้อยละ 80 ขึ้นไป หมายถึง ลักษณะงานระดับดี ร้อยละ 60 - 79 หมายถึง ลักษณะงานระดับปานกลาง และต่ำกว่าร้อยละ 60 หมายถึง ลักษณะงานระดับต้องปรับปรุง

ส่วนที่ 4 ความต้องการการพัฒนาความสามารถด้านกายภาพบำบัด เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยหลักของงานกายภาพบำบัดชุมชน¹⁸ และงานกายภาพบำบัดตามแผนการสอนในคู่มือแนวทางการอบรมผู้ดูแลผู้สูงอายุ โดยสำนักส่งเสริมสุขภาพ¹⁹ จำนวน 29 ข้อ ลักษณะคะแนนของคำตอบเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 1 - 5 จากมีความต้องการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด การแปลผลคะแนน คือ ร้อยละ 80 ขึ้นไป หมายถึง ความต้องการการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 60 - 79 หมายถึง ความต้องการการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง และต่ำกว่า ร้อยละ 60 หมายถึง ความต้องการการพัฒนาอยู่ในระดับน้อย

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

โดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา การใช้ภาษา และความชัดเจนของภาษา แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้มีเนื้อหาตามที่ต้องการวัด ก่อนนำไปทดลองใช้ และมีการตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้อำนวยการ รพ.สต. ที่มีชื่ออยู่ในกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในเขตศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี จำนวน 30 คน เพื่อหาความเข้าใจในแบบสอบถาม และความชัดเจนในเนื้อหา แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม สมรรถนะในตนด้านกายภาพบำบัด เท่ากับ 0.98 แบบสอบถามคุณลักษณะงานโดยรวม เท่ากับ 0.89 แบบสอบถามคุณลักษณะ

ของงานรายด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ เท่ากับ 0.83 ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน เท่ากับ 0.84 ความสำคัญของงานเท่ากับ 0.86 ความเป็นอิสระของงานเท่ากับ 0.59 และผลป้อนกลับของงานเท่ากับ 0.74 และความต้องการพัฒนาความสามารถด้านกายภาพบำบัด เท่ากับ 0.98

การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เอกสารรับรองเลขที่ MUPH 2016-074 อนุมัติวันที่ 24 พฤษภาคม พ.ศ. 2559 ถึง วันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2560

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ พร้อมทั้งแนบซองเปล่าติดแสตมป์ที่เจ้าหน้าที่ส่งกลับถึงผู้วิจัย จำนวนเท่ากับกลุ่มตัวอย่าง 361 ฉบับ โดยผู้วิจัยเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการส่งกลับ พร้อมทั้งกำหนดวัน เวลา ในการส่งแบบสอบถาม ซึ่งเอกสารลงนามและแบบสอบถามจะส่งกลับโดยใส่แยกซองกัน เพื่อป้องกันการเชื่อมโยงถึงตัวบุคคล หลังจากส่งแบบสอบถามผ่านไป 6 สัปดาห์ ผู้วิจัยจะทำจดหมายติดตามไปยังกลุ่มเป้าหมายเดิม

ทั้งหมดอีกครั้งหนึ่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ส่งแบบสอบถามกลับมาถึงผู้วิจัยภายในเวลาที่กำหนดไว้ในแบบสอบถาม (1 เดือน หลังได้รับแบบสอบถาม) พร้อมทั้งส่งแบบสอบถามชุดที่ 2 แนบไปด้วย เพื่อกรณีมีผู้ที่ไม่ได้รับแบบสอบถามหรือแบบสอบถามอาจสูญหาย และจะใช้ระยะเวลาติดตามอีก 6 สัปดาห์ โดยหลังจากนั้นหากแบบสอบถามชุดที่ 2 ไม่ถูกส่งกลับมาถึงผู้วิจัย ถือว่าเป็นผู้ไม่สมัครใจเข้าร่วมโครงการวิจัย ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล 5 เดือน คือ ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม ถึงวันที่ 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2559 อัตราการตอบกลับร้อยละ 61.80

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสาธารณสุข รพ.สต. ความต้องการการพัฒนาความสามารถด้านกายภาพบำบัด สมรรถนะในตนด้านกายภาพบำบัด และลักษณะงาน โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าต่ำสุด สูงสุด และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล สมรรถนะในตนด้านกายภาพบำบัด และลักษณะงาน กับความต้องการพัฒนาความสามารถด้านกายภาพบำบัดของบุคลากรสาธารณสุข รพ.สต. ศูนย์อนามัยที่ 4 สระบุรี โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยไบนารีโลจิสติก (Binary logistic regression)²¹

ผลการวิจัย

ลักษณะส่วนบุคคล

พบว่า บุคลากรสาธารณสุข รพ.สต. ศูนย์อนามัยที่ 4 สระบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 62.80 มีอายุเฉลี่ย 47.77 ปี อายุุน้อยที่สุด 24 ปี และอายุมากที่สุด 60 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 74.00 มีการศึกษาสูงสุดที่ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 77.60 รายได้เฉลี่ย 36,220.55 บาท รายได้ต่ำสุด 10,000 บาท สูงสุด 65,000 บาท ตำแหน่งงานระดับชำนาญการ ร้อยละ 84.30 ระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย

25.49 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยที่สุด 1 ปี สูงที่สุด 40 ปี ส่วนใหญ่ ร้อยละ 61.40 รับผิดชอบงานด้านบริหาร ร้อยละ 26-75 รองลงมา ร้อยละ 60.50 รับผิดชอบงานด้านบริการ น้อยกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 25 และร้อยละ 57 รับผิดชอบงานด้านวิชาการน้อยกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 25 ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมด้านกายภาพบำบัด ร้อยละ 85.70 และร้อยละ 6.70 ของผู้ที่เคยได้รับการฝึกอบรมผ่านการฝึกอบรมมาแล้วเป็นระยะเวลามากกว่า 10 ปี

ความต้องการการพัฒนาความสามารถด้านกายภาพบำบัด สมรรถนะในตนด้านกายภาพบำบัด และลักษณะงาน

จากการประเมิน พบว่า บุคลากรสาธารณสุข รพ.สต. ประมาณครึ่งหนึ่ง ร้อยละ 52.50 มีระดับความต้องการการพัฒนาความสามารถด้านกายภาพบำบัดอยู่ในระดับปานกลาง และระดับมาก ร้อยละ 43.50 มีระดับสมรรถนะในตนด้านกายภาพบำบัดส่วนใหญ่ ร้อยละ 76.20 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับมากมีเพียงร้อยละ 11.20 (1 ใน 10 ของบุคลากรสาธารณสุข) และลักษณะงานโดยรวม ส่วนใหญ่ ร้อยละ 83.40 มีลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับมากมีเพียงร้อยละ 13.50 เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า มีด้านความหลากหลายของทักษะอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 44.80 รองลงมา คือ ความสำคัญของงาน ร้อยละ 43.50 และความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ร้อยละ 26.90 ส่วนลักษณะงานด้านที่อยู่ในระดับต้องปรับปรุงมากที่สุด คือ ด้านผลป้อนกลับของงาน ร้อยละ 12.60 รองลงมา คือ ด้านความเป็นอิสระของงาน ร้อยละ 6.70 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวน และร้อยละของระดับความต้องการการพัฒนาความสามารถด้านกายภาพบำบัด สมรรถนะในตนด้านกายภาพบำบัด และลักษณะงาน ของบุคลากรสาธารณสุข รพ.สต. ศูนย์อนามัยที่ 4 สระบุรี โดยรวมและรายด้าน (n = 223)

ตัวแปร	ระดับ					
	น้อย		ปานกลาง		มาก	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ความต้องการการพัฒนาความสามารถด้านกายภาพบำบัด	9	4.00	117	52.50	97	43.50
สมรรถนะในตนด้านกายภาพบำบัด	28	12.60	170	76.20	25	11.20
ลักษณะงานโดยรวม	7	3.10	186	83.40	30	13.50
ความหลากหลายของทักษะ	8	3.60	115	51.60	100	44.80
ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน	13	5.80	150	67.30	60	26.90
ความสำคัญของงาน	12	5.40	114	51.10	97	43.50
ความเป็นอิสระของงาน	15	6.70	162	72.60	46	20.60
ผลป้อนกลับของงาน	28	12.60	141	63.20	54	24.20

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล สมรรถนะในตนด้านกายภาพบำบัด และลักษณะงาน กับความต้องการการพัฒนาความสามารถด้านกายภาพบำบัดของบุคลากรสาธารณสุข รพ.สต. ศูนย์อนามัยที่ 4 สระบุรี

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล สมรรถนะในตนด้านกายภาพบำบัด และลักษณะงาน กับความต้องการการพัฒนาความสามารถด้านกายภาพบำบัดของบุคลากรสาธารณสุข รพ.สต. ศูนย์อนามัยที่ 4 สระบุรี โดยใช้ Binary logistic regression มีตัวแปรทั้งหมด 20 ตัว พบว่า ความสำคัญของงานถูกคัดเลือกเข้าในขั้นตอนที่ 1 มีค่า Nagelkerke R Square เท่ากับ 0.18 ตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าขั้นตอนที่ 2 คือ ความสำคัญของงานเมื่อรวมกับความเป็นเอกลักษณ์ของงานมีค่า Nagelkerke R Square เท่ากับ 0.21 และตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าขั้นตอนที่ 3 คือ ความสำคัญของงานเมื่อรวมกับความเป็นเอกลักษณ์ของงาน การศึกษาระดับอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี การศึกษาระดับปริญญาตรีและการศึกษาระดับปริญญาโท มีค่า Nagelkerke R Square เท่ากับ 0.25 และเมื่อควบคุมอิทธิพลจากปัจจัยอื่น ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสาธารณสุข รพ.สต. ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน จำนวนงานที่รับผิดชอบ การได้รับการอบรมด้านกายภาพบำบัด ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการการพัฒนาความสามารถด้านกายภาพบำบัด ยกเว้นระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทจะมีความต้องการการพัฒนาความสามารถด้านกายภาพบำบัดมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี 7.16 เท่า (Adjusted OR = 7.16; 95% CI 1.29 - 39.80) และบุคลากรสาธารณสุขที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จะมีความต้องการการพัฒนาความสามารถด้านกายภาพบำบัดมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี 6.75 เท่า (Adjusted OR = 6.75; 95% CI 1.38 - 33.06) ดังนั้นกลุ่มเป้าหมายที่มีความต้องการการพัฒนาความสามารถด้านกายภาพบำบัด คือ ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่า

สมรรถนะในตนด้านกายภาพบำบัดของบุคลากรสาธารณสุข รพ.สต. ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการการพัฒนาความสามารถด้านกายภาพบำบัด เมื่อควบคุมอิทธิพลของระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรสาธารณสุข รพ.สต. ที่มีลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน และเอกลักษณ์ของงานระดับดี มีความสัมพันธ์กับความต้องการการพัฒนาความสามารถด้านกายภาพบำบัด พบว่า บุคลากรสาธารณสุข รพ.สต. ที่มีระดับความสำคัญของงานดี จะมีระดับความต้องการการพัฒนาความสามารถด้านกายภาพบำบัดมากกว่าผู้ที่มีความสำคัญของงานระดับปานกลางหรือต้องปรับปรุง 4.22 เท่า (Adjusted OR = 4.22; 95% CI 2.29 - 7.76) และผู้ที่มีระดับความเป็นเอกลักษณ์ของงานดีจะมีระดับความต้องการการพัฒนาความสามารถด้านกายภาพบำบัดมากกว่าผู้ที่มีระดับความเป็นเอกลักษณ์ของงานระดับปานกลางหรือต้องปรับปรุง 2.27 เท่า (Adjusted OR = 2.27; 95% CI 1.14 - 4.52) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล สมรรถนะในตนด้านกายภาพบำบัด และลักษณะงาน
กับความต้องการพัฒนาความสามารถด้านกายภาพบำบัดของบุคลากรสาธารณสุข รพ.สต.
ศูนย์อนามัยที่ 4 สระบุรี เมื่อควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอื่น (n = 223)

ตัวแปร	Adjusted OR	95% CI	p-value
อายุ (ปี)			
≤ 40	1		
41 - 45	2.62	1.06-6.50	0.037*
46 - 50	1.46	0.58-3.68	0.424
51 ขึ้นไป	1.00	0.44-2.28	0.992
ระดับการศึกษา			
อนุปริญญา/ประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี	1		
ปริญญาตรี	6.75	1.38-33.06	0.019*
ปริญญาโท	7.16	1.29-39.80	0.024*
ลักษณะงานด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน			
ต้องปรับปรุง/ปานกลาง	1		
ดี	2.27	1.14-4.52	0.020*
ลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน			
ต้องปรับปรุง/ปานกลาง	1		
ดี	4.22	2.29-7.76	< 0.001

* p < .05

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรสาธารณสุข รพ.สต. ประมาณครึ่งหนึ่ง ร้อยละ 52.50 มีระดับความต้องการพัฒนาความสามารถด้านกายภาพบำบัดส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และระดับมาก ร้อยละ 43.50 การวิจัยนี้เป็นการประเมินความต้องการการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความรู้และทักษะในงานที่จำเป็นให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานสูงสุด และเพื่อหาทางเลือกในการตัดสินใจแก้ปัญหาและนำไปสู่การปรับปรุงโครงการ บริการ โครงสร้างการบริหารองค์กร และการดำเนินการต่างๆ จากการประเมินความต้องการพัฒนาความสามารถ

ของบุคลากรสาธารณสุข รพ.สต. พบมีความต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานด้านกายภาพบำบัดมากและสามารถจัดอันดับความสำคัญของความต้องการพัฒนาความสามารถด้านกายภาพบำบัด ซึ่งเป็นงานกายภาพบำบัดตามแผนการสอนในคู่มือแนวทางการอบรมผู้ดูแลผู้สูงอายุ โดยสำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยมีแผนการสอนที่มีความเกี่ยวข้องกับงานกายภาพบำบัด¹⁹ ได้แก่ แผนการสอนเรื่องการดูแลผู้สูงอายุที่ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ โรคที่พบบ่อยในผู้สูงอายุ ภาวะวิกฤติกับการปฐมพยาบาลเบื้องต้น การส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ เกี่ยวกับการ

ออกกำลังกายที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ และแผนการสอนเรื่องสุขภาพจิตกับผู้สูงอายุ การดูแลตนเองเพื่อคลายเครียด ซึ่งจากรายงานโครงการของศูนย์อนามัยที่ 4 สระบุรี⁴ พบว่า ผู้ดูแลผู้สูงอายุมีปัญหาเรื่องขาดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการดูแล ทำให้ผู้สูงอายุและญาติขาดการยอมรับในตัวผู้ดูแลจากปัญหาดังกล่าวข้างต้นส่วนหนึ่งเกิดจากปัญหาในการดูแลด้านกายภาพบำบัดซึ่งในแต่ละ รพ.สต. มิได้มีนักกายภาพบำบัดอยู่ปฏิบัติงานประจำ จึงไม่มีผู้ที่มีความสามารถเฉพาะทางช่วยให้คำปรึกษาแก่ผู้ดูแลผู้สูงอายุ (Caregiver) ขณะปฏิบัติงาน หากบุคลากรสาธารณสุขในแต่ละ รพ.สต. ได้รับการพัฒนาความสามารถด้านกายภาพบำบัดจะสามารถช่วยดูแลฟื้นฟูทางกายภาพบำบัดเบื้องต้น เช่น การช่วยบริหารร่างกาย การเคลื่อนย้ายตัวเองบนเตียงให้แก่ผู้มีภาวะพึ่งพิง เป็นต้น อีกทั้งยังสามารถถ่ายทอดความรู้หรือให้คำแนะนำแก่ผู้ดูแลผู้สูงอายุได้ และอาจส่งผลให้ผู้สูงอายุหรือผู้มีความพึ่งพิงและญาติมีการยอมรับและความเชื่อมั่นในตัวผู้ดูแลมากขึ้น

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มีอายุ 41 - 45 ปี จะมีความต้องการการพัฒนาความสามารถด้านกายภาพบำบัดระดับมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 40 ปี 2.62 เท่า (Cruded OR = 2.62; 95% CI 1.06 - 6.50) ซึ่งเป็นผู้ที่ทำงานมีประสบการณ์โดยเฉพาะด้านบริหาร จะเข้าใจความต้องการของงานได้ดีกว่า และเมื่อควบคุมอิทธิพลจากปัจจัยอื่นพบว่า การศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาตรีมีความสัมพันธ์กับความต้องการการพัฒนาความสามารถด้านกายภาพบำบัด ($p < .05$) บุคลากรสาธารณสุขที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาตรี จะมีความต้องการการพัฒนาความสามารถด้านกายภาพบำบัดมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตร

เทียบเท่าปริญญาตรี 7.16 เท่า และ 6.75 เท่าตามลำดับ ฉะนั้นผู้ที่มีการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป อาจมีความเข้าใจจริงและเห็นความสำคัญของงานบริการดูแลระยะยาวในผู้สูงอายุ และการพัฒนาความสามารถของตนในการดูแลด้านกายภาพบำบัด เพื่อเป็นผู้ดูแลระบบการดูแลผู้สูงอายุ (Care manager) ที่สามารถถ่ายทอดความรู้การดูแลผู้ป่วยทางกายภาพบำบัดแก่ญาติหรือผู้ดูแล หรืออาสาสมัครสาธารณสุขได้อย่างถูกต้องเหมาะสม สอดคล้องกับ McEnrue ที่พบว่าผู้ที่มีอายุน้อย และผู้ที่อยู่ในระดับสูงขององค์กรมีความเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมตัวเองสำหรับความรับผิดชอบขององค์กรที่สูงขึ้น²²

บุคลากรสาธารณสุข รพ.สต. ส่วนใหญ่มีสมรรถนะในตนด้านกายภาพบำบัดระดับปานกลางถึงระดับมาก เนื่องจาก รพ.สต. มีขอบเขตการดำเนินงานบริการสาธารณสุขผสมผสาน ทั้งด้านการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสภาพ รวมทั้งการจัดการปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ⁷ จึงพบว่าบุคลากรสาธารณสุข รพ.สต. มีความมั่นใจมากในการดูแลผู้สูงอายุ เช่น เรื่องการส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการสร้างเสริมสุขภาพการแนะนำหลักปฏิบัติ การออกกำลังกาย และการป้องกันภาวะแผลกดทับในผู้ป่วยหรือผู้สูงอายุที่ติดเตียง เป็นต้น รวมทั้งในพื้นที่ได้เตรียมการรองรับระบบการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุระยะยาวในท้องถิ่น ชุมชน และเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร และภาคีเครือข่ายที่ทำงานด้านการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุระยะยาว บุคลากรจึงมีความรู้ ความเข้าใจ เรื่องการดูแลสุขภาพอนามัยผู้สูงอายุและปฏิบัติต่อผู้สูงอายุได้ดี สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Bandura¹⁷ ที่อธิบายว่า ระดับของสมรรถนะในตนมีผลต่อการกระทำและความไม่ย่อท้อต่อความล้มเหลวของ

บุคคล และการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็น การที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของ ตนเองที่จะจัดการและดำเนินการกระทำ พฤติกรรมนั้นให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ McClelland²³ กล่าวว่า สมรรถนะ คือ บุคลิกที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถ ผลักดันให้ปัจเจกบุคคลสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี ตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่รับผิดชอบ

สมรรถนะในตนด้านกายภาพบำบัดของ บุคลากรสาธารณสุข รพ.สต. ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความต้องการการพัฒนาความสามารถด้าน กายภาพบำบัด ซึ่งบุคลากรสาธารณสุข รพ.สต. ที่มี สมรรถนะในตนด้านกายภาพบำบัดอยู่ในระดับ มากมีความต้องการการพัฒนาความสามารถด้าน กายภาพบำบัดอยู่ในระดับมากไม่แตกต่างจากผู้ที่มีสมรรถนะในตนด้านกายภาพบำบัดในระดับปาน กลางหรือต้องปรับปรุง แม้ว่าบุคลากรสาธารณสุข รพ.สต. ส่วนใหญ่ค่อนข้างมีความมั่นใจถึงมั่นใจ เต็มที่ต่อสมรรถนะในตนทางด้านกายภาพบำบัด แต่ยังคงเล็งเห็นถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการ ฝึกอบรมพัฒนาความสามารถด้านกายภาพบำบัด เพิ่มเติม อาจเป็นเพราะความยากของงานที่ เพิ่มขึ้น การเป็นผู้ดูแลระบบการดูแลผู้สูงอายุ (Care manager) จึงส่งผลให้บุคลากรสาธารณสุข รพ.สต. ต้องการพัฒนาความสามารถในการดูแล ด้านกายภาพบำบัด เพื่อจะสามารถถ่ายทอด ความรู้การดูแลผู้ป่วยทางกายภาพบำบัดแก่ญาติ หรือผู้ดูแล หรืออาสาสมัครสาธารณสุขได้อย่าง ถูกต้องเหมาะสม อีกทั้งเพื่อให้ทำงานได้มี ประสิทธิภาพ และยกระดับความสามารถในความ รับผิดชอบที่สูงขึ้นของตนเอง เช่นเดียวกับการ ศึกษาของ Thaler และคณะ²⁴ ที่พบว่า บุคคล ที่ได้รับการอบรมพัฒนาความสามารถในตน มาแล้ว แต่ยังรู้สึกมีความมั่นใจน้อยใน ความสามารถของตนเอง ยังคงต้องการการ

ฝึกอบรมเพิ่มเติมในทักษะอื่นๆ และมีความรู้สึกว่า จะได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรมเพิ่มเติมนั้น และการศึกษาของ พิษณุ วิชัยโยธิน²⁵ พบว่า การ แบ่งสมรรถนะออกเป็นหลายระดับจะส่งผลให้ บุคลากรมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะของ ตนเอง เนื่องจากแสดงให้เห็นถึงระดับความรู้ ความสามารถของตนเองว่ามีมากน้อยเพียงใด ทำให้ตระหนักถึงการพัฒนาความรู้และทักษะ เพิ่มเติมซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่องานที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น

บุคลากรสาธารณสุข รพ.สต. ที่มีลักษณะ งานด้านความสำคัญของงาน และเอกลักษณ์ของ งานอยู่ในระดับดี มีความสัมพันธ์กับความต้องการ การพัฒนาความสามารถด้านกายภาพบำบัด เนื่องจากงานของบุคลากรสาธารณสุข รพ.สต. จะต้องรับผิดชอบจำนวนประชากรหลายระดับ มีการบริการแบบผสมผสานให้แก่ประชากรทุก กลุ่มอายุในสถานพยาบาล ที่บ้าน และชุมชน ซึ่งเป็นภารกิจที่ รพ.สต. จะต้องดำเนินงานให้ ครบคลุมโดยเน้นตามสภาพปัญหาสุขภาพที่ แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่¹⁰ ซึ่งงานของบุคลากร สาธารณสุข รพ.สต. มีเอกลักษณ์ที่ดี สามารถ ทราบถึงหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน และเป็น งานที่ต้องนำความรู้ ความสามารถ และความ ซื่อสัตย์เฉพาะตนมาใช้ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุดกระบวนการ สำหรับการ เตรียมการรองรับระบบการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ ระยะยาวในท้องถิ่นหรือชุมชน บุคลากรสาธารณสุข รพ.สต. รับผิดชอบเป็นผู้ดูแลระบบการดูแล ผู้สูงอายุ (Care manager) เพื่อให้ผู้ดูแลผู้สูงอายุ (Caregiver) สามารถดูแลช่วยเหลือผู้สูงอายุที่มี ภาวะพึ่งพิงในชุมชนของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ⁴ จึงเห็นงานที่ได้รับมอบหมายนี้มีความสำคัญ ส่งผล กระทั่งต่อชีวิตความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุ รวมทั้ง ส่งผลต่อประสิทธิภาพงาน ผลการดำเนินงานของ

หน่วยงาน และการทำงานของเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้บุคลากรสาธารณสุข รพ.สต. เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายนี้ จึงมีความต้องการพัฒนาความสามารถด้านกายภาพบำบัดเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้มีความครอบคลุมการดูแลและให้บริการสุขภาพแก่ผู้สูงอายุและผู้มีภาวะพึ่งพิงสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Hackman & Oldham^{13,14} คือ คุณลักษณะของงานมีส่วนให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มความรู้สึกเต็มใจและสนใจในการทำงาน และ Milton²⁶ อธิบายว่า คุณลักษณะงาน คือ ความน่าสนใจของงาน ความเปลี่ยนแปลงของงาน โอกาสที่จะเรียนรู้งาน โอกาสที่จะทำให้งานสำเร็จ และได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน นอกจากนี้ ธงชัย สันติวงษ์⁶ พบว่า ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน สามารถใช้อธิบายเกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญของงานได้มาก นั่นคือ หากเมื่อใดก็ตามที่ผู้ทำงานมีโอกาสได้ทำสิ่งต่างๆ ที่สามารถส่งผลให้งานนั้นสำเร็จ โดยสามารถเห็นผลสำเร็จชัดเจน และงานที่ทำมีความสำคัญที่จะก่อผลถึงคนอื่นๆ ด้วยแล้ว งานนั้นๆ ก็จะสามารถให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าแก่ผู้ทำได้

≡ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนางานทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพ และสามารถเตรียมความพร้อมในการพัฒนาความสามารถของตนในการเป็นบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานด้านกายภาพบำบัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามบริบทของพื้นที่ และสถานการณ์สังคมผู้สูงอายุของประเทศ ดังนี้

1. สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรให้ความสำคัญของการเตรียมแผนการรองรับระบบ

การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุระยะยาวในพื้นที่ โดยบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลควรได้รับการชี้แจงให้เห็นความสำคัญของการดูแลผู้สูงอายุ เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย และมีความต้องการการพัฒนาความสามารถด้านกายภาพบำบัดเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้มีความครอบคลุมการดูแลและให้บริการสุขภาพแก่ผู้สูงอายุและผู้มีภาวะพึ่งพิง

2. สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรมอบหมายงานการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุระยะยาวที่มีเอกลักษณ์ของงานที่ดี คือ ชี้แจงให้บุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้ทราบถึงขั้นตอนการทำงาน และหน้าที่ที่รับผิดชอบในการดูแลผู้สูงอายุ หรือการเป็นผู้ดูแลระบบการดูแลผู้สูงอายุ (Care manager) อย่างชัดเจน และมีการสนับสนุนให้บุคลากรสาธารณสุขสามารถปฏิบัติงานการดูแลผู้สูงอายุด้วยตนเองทุกขั้นตอน ตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสมบูรณ์

3. สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรส่งเสริมให้บุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้ศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าระดับปริญญาตรี เพื่อให้มีความเข้าใจในงานได้ดีขึ้น โดยเฉพาะการให้บริการทางสุขภาพในสังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย

≡≡≡ ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาความสามารถด้านกายภาพบำบัดของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในพื้นที่ที่ได้ดำเนินการเกี่ยวกับผู้สูงอายุ กับพื้นที่ที่ยังไม่เริ่มดำเนินการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางานบริการเชิงรุกในพื้นที่ต่อไป

2. ศึกษาตัวแปรต้นเพิ่มเติม เช่น ความสามารถทางด้านปัญญา (Intellectual abilities)



ความสามารถทางกายภาพ (Physical ability) ความเข้ากันพอดีของงานกับความสามารถ (The ability-job fit) ประสบการณ์การรับรู้ความหมายของงาน (Experienced meaningfulness of work) ประสบการณ์การรับรู้ความรับผิดชอบต่อผลของงาน (Experienced responsibility for work outcome) และการรับรู้ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน (Knowledge of results) เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณท่านผู้บริหาร รวมถึงเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 4 สระบุรี และเจ้าหน้าที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล และขอขอบคุณบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกท่านที่ได้กรุณาและสละเวลาในการให้ข้อมูลที่สำคัญและเป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

เอกสารอ้างอิง

1. Nualnetr N. Physical therapists and primary health care services. The Thai Journal of Primary Care and Family Medicine 2011;3(1):43-6. (in Thai).
2. Nualnetr N. Physical therapists and stroke in community. North-Eastern Thai Journal of Neuroscience 2011;6(3):45-9. (in Thai).
3. Nualnetr N, Pimpituk S. The application of a physical therapy service with client-centered approach to community physical therapy. Thai Journal of Physical Therapy 2010;32(2):73-80. (in Thai).
4. Khaopong J, Ngamkham S, Kwanchroensap S. Effect of implementations on the project of long-term care service for dependent elderly, Wiharndaeng district, Saraburi province. Saraburi : Regional Health Centre 2 Saraburi, Health Promotion Bureau, Ministry of Public Health; 2015. (in Thai).
5. Somboon T. Administration and human management in the organization. Bangkok: Prachy Siam; 2006. (in Thai).
6. Somboon T, Suntivong C. Individual behavior within the organization. 7th ed. Bangkok: Pra Choom Chang; 2005. (in Thai).
7. Wittayaudom W. Organizational behavior. Nontaburi: Thanatat Printing; 2013. (in Thai).
8. Chaipinyo K. Problems of shortage of physical therapists. [Internet]. [cited 2015 April 14]. Available from: <http://www.hfocus.org/content/2015/04/9735>. (in Thai).
9. Physical Therapy Council. Problems of shortage of physical therapy personnel, duty solutions to problems, and reform issues. Documents for The Senate Standing Committee on Public Health, National Legislative Assembly 2015 March 19. [Internet]. [cited 2015 March 19]. Available from : http://www.pt.or.th/file_attach/24Mar201536-AttachFile1427182476.pdf. (in Thai).

10. Supawong C, Chunharus S, Damrikanlert L, Srivanichchakorn S, Vejsuttharanon K. Guide to services of sub-district health promoting hospitals. 2nd ed. Bangkok, Thailand: The War Veterans Organization; 2009. (in Thai).
11. Bandura A. Self-efficacy mechanism in human agency. *American psychologist* 1982;37(2):122-47.
12. Bandura A. Guide for constructing self-efficacy scales. In: Pajares F, Urdan TS, editors. *Self-efficacy beliefs of adolescents*. Greenwich: Age Information Publishing; 2006. p 307-37.
13. Hackman JR, Oldham GR. Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology* 1975;60:159-70.
14. Hackman JR, Oldham GR. *Work redesign*. MA: Addison-Wesley, Reading; 1980.
15. Regional Health Centre 2 Saraburi, Ministry of Public Health. *Health facilities under the Office of the Permanent Secretary for Public Health 2013*. Saraburi: Health Administration Division; 2013. (in Thai).
16. Daniel WW. *Biostatistics: a foundation for analysis in the health sciences*. 9th ed. United States of America: John Wiley & Sons; 2009. p. 205.
17. Bandura A. Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychol Rev* 1977;84(2):191-215.
18. Working group on the creation of community physiotherapy knowledge sets. *Practice manual for community physiotherapists*. [Internet]. [cited 2016 February 13]. Available from: http://pt.or.th/file_attach/09Aug201258-AttachFile1344509518.pdf. (in Thai).
19. Working group for the development of training courses for elderly caregivers, Ministry of Public Health. *Guidelines for the training of elderly caregivers 70 hours course*. Bangkok: National Office of Buddhism Press; 2013. (in Thai).
20. Lee C, Bobko P. Self-efficacy beliefs: comparison of five measures. *Journal of Applied Psychology* 1994;79(3):364-69.
21. Vanichbuncha K. *Advanced statistical analysis with SPSS for windows*. 5th ed. Bangkok: Faculty of Commerce and Accountancy, Chulalongkorn University; 2006. (in Thai).
22. McEnrue MP. Self-development as a career management strategy. *JVB* 1989;34(1):57-68.
23. McClelland DC. Testing for competence rather than for "Intelligence". *Am Psychol* 1973;28(1):1-14.
24. Thaler A, Dunlevy H, Cohn J, Speck R, O'Brien M, McCunn M. A basic needs assessment of Kenyan health care practitioners' training and ability in providing resuscitation management for patients in Mbagathi Hospital, Nairobi. *J Clin Anesth* 2013;25(5):388-92.



25. Vitchayayothin P. Need assessment of competence development of production. Personnel in Mold and Die Industries, Thailand. RMUTT Global Bissiness and Economics Review 2013;8(1):73-86. (in Thai).
26. Milton CR. Human behavior in organization: three level of behavior. New Jersey: Prentice – Hall; 1981.