

บทนำ

ประเทศไทยได้พัฒนาระบบบริการสุขภาพด้วยปัจจุบันเป็นระยะเวลากว่า 30 ปี โดยมีสถาบันน้ำดี/ศูนย์สุขภาพชุมชน กระจายไปทั่วประเทศ และมีโรงพยาบาลชุมชนเกือบทุกอำเภอ ที่นี่ในระยะลึกลึกที่ผ่านมา ความต้องการบริการสุขภาพมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามจำนวน และโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งการมีระบบหลักประกันสุขภาพล้วนหน้า แต่สถานีอนามัย/ศูนย์สุขภาพชุมชนล้วนใหญ่ยังมีข้อจำกัดในด้านศักยภาพ และกลไกการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้ไม่สามารถให้บริการเชิงรุกและบริการรักษาพยาบาลที่มีประสิทธิภาพเพียงพอ รัฐบาลได้ดำเนินการพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขของไทยให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยพัฒนาคุณภาพสถานบริการสาธารณสุขทุกระดับให้ได้มาตรฐานตามแผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็งภายใต้แผนการลงทุนเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจไทย แนวโน้มโดยโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล กระทรวงสาธารณสุขได้ดำเนินการตอบสนองนโยบายดังกล่าวโดยยกระดับสถานีอนามัยเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) และส่งเสริมบทบาทของห้องถีนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้มีศักยภาพและคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีโรงพยาบาลชุมชนที่มีอยู่เกือบทุกอำเภอของแต่ละจังหวัด เป็นหน่วยบริการที่มีศักยภาพสูงกว่าในการดูแลรักษา บำบัด และพื้นฟูสภาพพร้อมทั้งเพิ่มขีดความสามารถของประชาชนในการดูแลสุขภาพของตนเอง ครอบครัว ชุมชน จนสามารถพึงตนเองด้านสุขภาพได้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตามแนวโน้มโดยโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเพื่อพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้เป็นด้านหน้า และกลไกที่สำคัญในการให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนโดยมีภารกิจทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ การส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาล การควบคุมป้องกันโรค การพื้นฟูสภาพ การคุ้มครองผู้บริโภค รวมทั้งการพัฒนาระบบสาธารณสุข โดยในปัจจุบันได้รวมกันเป็นเครือข่ายบริการสุขภาพระดับอำเภอ โดยมีโรงพยาบาลชุมชนเป็นแม่ข่าย และเป็นพื้นที่เลี้ยงให้กับ รพ.สต. ในทุกกระบวนการ บทบาทของโรงพยาบาลชุมชนจึงมีมากขึ้นในการส่งเสริม สนับสนุน ให้การปฏิบัติงานในระดับอำเภอ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

โรงพยาบาลชุมชน (รพช.) เป็นโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยเป็นโรงพยาบาล ประจำอำเภอที่มีชีดความสามารถดีที่สุด (Primary Care) หรือระดับที่สอง (Secondary Care) ในภาคแห่ง มีจำนวนเตียงอยู่ระหว่าง 10 - 120 เตียง โดยในประเทศไทยมีโรงพยาบาลชุมชนอยู่ 723 แห่ง ซึ่งโรงพยาบาลชุมชนนี้ได้รับการยกฐานะจากสถานีอนามัยที่นี่ 1 หรือศูนย์สุขภาพชุมชน โดยการบริหารของโรงพยาบาลชุมชนในปัจจุบัน กระทรวงสาธารณสุขโดยสำนักงานปลัดกระทรวงฯ ได้แบ่งออกเป็น 12 กลุ่มงาน (กองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงฯ สาธารณสุข, 2561) ปัจจุบันโรงพยาบาลชุมชนได้มีการพัฒนาศักยภาพในการให้บริการมาอย่างต่อเนื่อง ควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ รวมทั้งการติดตาม ควบคุมกำกับ จากหน่วยงานระดับเหนือขึ้นไป และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เช่น สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (สรพ.) ส่วนทางด้านโครงสร้างการบริหารงานของโรงพยาบาลชุมชนประกอบด้วยผู้บริหารสูงสุด คือ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลซึ่งมีคุณสมบัติต้องเป็นแพทย์ นอกจากนั้นยังประกอบด้วยกลุ่มงานต่าง ๆ ทั้งส่วนที่ให้บริการ และส่วนการสนับสนุน ซึ่งมีหัวหน้ากลุ่มงานเป็นผู้กำกับดูแล และบริหารจัดการ โดยหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชนที่มีอยู่นั้นขึ้นอยู่กับสายงาน และลักษณะงาน ส่วนใหญ่กลุ่มงานใดก็จะมีหัวหน้ากลุ่มงานที่มีวิชาชีพที่สอดคล้องกับกลุ่มงานนั้น ๆ เช่น กลุ่มงานการพยาบาล กลุ่มงานเภสัชกรรม และกลุ่มงานทันตสาธารณสุข ก็จะมีหัวหน้ากลุ่มงานที่มีวิชาชีพพยาบาล เภสัชกร และทันตแพทย์ ตามลำดับ เป็นต้น (สาขาวิชาปรัชรอห์ทัน วิทยาลัยการปักษ์รองห้องถีน มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2562) ซึ่งที่ผ่านมา พับปญหาที่แตกต่างไปในหลายประเด็น เช่น ประสิทธิภาพในการบริหารงาน และปัญหาด้านวิทยุสื่อ รวมทั้งการขาดการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง จากการศึกษาของนลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) พบว่า อายุ และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของหัวหน้างานในโรงพยาบาลชุมชน จากการศึกษาของ จุฬาลินี สัมมานันท์ (2560) ที่ว่าปัจจัยทางการบริหาร ด้านการวางแผน มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล และจากการศึกษาของ พวงผกา มะเสนา (2561) ที่ว่า การบริหารบุคคล ด้านการจัดโครงสร้างองค์กร ที่เหมาะสม ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพ

โรงพยาบาล เป็นค่านิยมที่สำคัญมาก สำหรับประเทศไทย ที่มีการพัฒนาทางด้านการบริการมาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา ปี 2562) โดยมีเป้าหมายในการดำเนินการให้บริการ สมเสร็จสุขภาพเชิงรุกต่อเนื่องแบบองค์รวม ตามนโยบายกระทรวงสาธารณสุข ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ชุมชน และหัวหน้ากลุ่มงานมีหน้าที่ในการบริหารจัดการ โรงพยาบาลให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล และตอบสนอง โรงพยาบาลที่มีความต้องการประชาชนในพื้นที่อย่างเสมอภาค มีคุณภาพ และเป็นธรรม ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้อย่างทั่วถึง นอกเหนือจากหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชนยังมีหน้าที่ ในการพัฒนาคุณภาพสถานบริการ มุ่งเน้นการบริหารจัดการที่ นิยม ทำให้หัวหน้ากลุ่มงานมีภารกิจมากขึ้น โดยหัวหน้า กลุ่มงานมาจากการสายงาน จากความหลากหลายของ สายงาน ตลอดจนพื้นฐานต่าง ๆ ของหัวหน้ากลุ่มงาน จึงอาจ มีผลต่อการปฏิบัติงานทางด้านการบริหารงานได้ ผู้วิจัยจึงสนใจ ที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดยะลา

โดยอาศัยแนวคิดทางด้านกระบวนการบริหาร ซึ่งผลของการ วิจัยคาดว่าจะนำไปใช้วางแผนในการพัฒนาหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดยะลาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- เพื่อศึกษาการใช้กระบวนการบริหารของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดยะลา
- เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดยะลา
- เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดยะลา

คำถามการวิจัย

- การใช้กระบวนการบริหารของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดยะลาอยู่ในระดับใด
- ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดยะลาอยู่ในระดับใด
- มีปัจจัยใดที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้า กลุ่มงานโรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดยะลา

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงนำปัจจัยด้านกระบวนการบริหารงานด้านต่าง ๆ และปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล มาจัดทำกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น

คุณลักษณะส่วนบุคคล

- เทค
- อายุ
- สถานภาพสมรส
- ระดับการศึกษา
- รายได้
- ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง
- การได้รับการอบรมหลักสูตรทางด้านการบริหาร

การใช้กระบวนการบริหารเพศ

- การวางแผน
- การจัดองค์กร
- การบริหารงานบุคคล
- การอำนวยการ
- การควบคุมงาน

ตัวแปรตาม

ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงาน ในโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดยะลา

- ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
- ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- คุณภาพการปฏิบัติงาน
- การพัฒนาองค์กร

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อศึกษาข้อมูลคุณลักษณะพัฒนาบุคคล การใช้กระบวนการบริหาร ผลการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกระบี่ ซึ่งโครงสร้างการวิจัยได้ผ่านการพัฒนาจากคณะกรรมการพัฒนาฯรับรองการวิจัยในมุขย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ ตามเอกสาร เลขที่ KBO-IRB 2021/20.1810 ลงวันที่ 18 ตุลาคม 2564

ประชากร

ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาล ชุมชน จังหวัดกระบี่ ทั้งหมด 8 โรงพยาบาล โดยโรงพยาบาลขนาด 30-60 เตียง จำนวน 7 แห่ง มีหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลแห่งละ 12 คน รวม 84 คน และโรงพยาบาลขนาด 10 เตียง จำนวน 1 แห่ง มีหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาล จำนวน 8 คน รวมประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 92 คน โดยมีการกำหนดคุณสมบัติของประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานหรือปฏิบัติราชการแทนในตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาล ชุมชนจังหวัดกระบี่มาแล้วอย่างน้อย 1 ปี และยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัย โดยทำหนังสือผ่านผู้อำนวยการโรงพยาบาล ชุมทุกแห่ง ซึ่งในหนังสือได้ชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินการวิจัยและการพิทักษ์สิทธิ์ที่จะตอบรับหรือปฏิเสธในการเข้าร่วมวิจัยในครั้งนี้คำตอบที่ได้จากแบบสอบถาม ทั้งหมดจะไม่มีการเปิดเผยให้เกิดผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม และการนำเสนอบัญชีของผู้ตอบในภาพรวม

การสร้างเครื่องมือ

การศึกษาครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมใน การวิจัย คือ แบบสอบถามโดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 สอบถามด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดและปลายปิด จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง และ การได้รับการอบรมหลักสูตรทางด้านการบริหาร ส่วนที่ 2 การใช้กระบวนการบริหารของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกระบี่ มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบ Rating scale 5 ระดับ มี 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผน มีจำนวน

9 ข้อ 2) ด้านการจัดตั้งพื้นที่ มีจำนวน 7 ข้อ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล มีจำนวน 7 ข้อ 4) ด้านการอำนวยการ มีจำนวน 6 ข้อ และ 5) ด้านการควบคุมงาน มีจำนวน 7 ข้อ (บุญธรรม กิจเวชิตาภิสุทธิ์, 2549) และส่วนที่ 3 ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกระบี่ มีลักษณะ ข้อคำถามเป็นแบบ Rating scale 5 ระดับ มี 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงาน มีจำนวน 5 ข้อ 2) ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีจำนวน 6 ข้อ 3) ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน มีจำนวน 5 ข้อ 4) ด้านการพัฒนาองค์กร มีจำนวน 6 ข้อ ได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของภาษา ความครอบคลุมทางเนื้อหา เกณฑ์การให้คะแนนการแปลผล และนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ มาปรับปรุงแก้ไข โดยการหาค่า IOC (Item Objective Congruence) ได้ค่า IOC = 0.94

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล และกระบวนการบริหาร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมทั้งใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) วิเคราะห์หาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกระบี่

ผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกระบี่ นำเสนอผลการวิจัยดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคล พบร่วมกับผู้ตอบแบบสอบถาม ล้วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 68.48 มีอายุมากกว่า 50 ปี ร้อยละ 31.52 รองลงมาอยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี ร้อยละ 28.26 (Min = 25 ปี, Max = 59 ปี, $\mu = 42.66$ ปี, $\sigma = 0.882$) สถานภาพสมรส เป็น สมรส/คู่ ร้อยละ 56.52 รองลงมา โสด ร้อยละ 38.04 ระดับการศึกษาจบปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 73.91

ตารางที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ($N = 92$) (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งทั้วหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาล		
น้อยกว่า 5 ปี	24	26.09
5 - 10 ปี	27	29.35
11 - 20 ปี	21	22.83
21 - 30 ปี	17	18.48
31 - 40 ปี	3	3.25
มากกว่า 30 ปี		
MIN = 1 ปี, MAX = 35 ปี, $\mu = 11.99$ ปี, $\sigma = 0.773$		
การได้รับการอบรมหลักสูตรทางด้านการบริหาร		
ไม่เคย	66	71.74
เคย	26	28.26

การใช้กระบวนการบริหารงานของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดระบี

การใช้กระบวนการบริหารงานของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดระบี ภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.901 ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการจัดองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.99

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.929 ระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการอำนวยการ มีค่าเฉลี่ย 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.774 ระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการควบคุม มีค่าเฉลี่ย 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.901 ระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การใช้กระบวนการบริหารงานของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดระบี

กระบวนการบริหารงานของหัวหน้ากลุ่มงาน ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดระบี	μ	σ	ระดับ การปฏิบัติ
ด้านการวางแผน	3.61	0.993	มาก
ด้านการจัดองค์กร	3.99	0.929	มาก
ด้านการบริหารงานบุคคล	3.71	0.876	มาก
ด้านการอำนวยการ	3.81	0.774	มาก
ด้านการควบคุม	3.58	0.834	มาก
รวม	3.74	0.901	มาก

ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชน
จังหวัดระบี

ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดระบี ภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.900 ระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย

ตารางที่ 3 ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดระบี

ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงาน ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดระบี	μ	σ	ระดับ การปฏิบัติ
ด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	3.87	0.932	มาก
ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	3.90	0.902	มาก
ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน	3.82	0.988	มาก
ด้านการพัฒนาองค์กร	3.71	0.890	มาก
รวม	3.82	0.900	มาก

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดระบี

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดระบี จะเห็นได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r=0.881$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนระยะเวลา

3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.902 ระดับการปฏิบัติ มาก รองลงมาคือ ด้านประสิทธิผลการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการพัฒนาองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.890 การปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการใช้กระบวนการบริหารกับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดระบี

ปัจจัย	r	p-value
เพศ		
อายุ	0.176	0.466
สถานภาพสมรส	0.881	0.003*
ระดับการศึกษา	0.277	0.314
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	0.122	0.406
ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาล	0.119	0.091
การได้รับการอบรมหลักสูตรทางด้านการบริหาร	0.221	0.001*
การใช้กระบวนการบริหารของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดระบี	0.082	0.081
	0.067	0.012*

สัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (Pearson Correlation หรือค่า r) ที่ 0.067 ซึ่งทำให้เห็น ว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชนด้านการพัฒนาองค์กร เป็นการกิจที่ค่อนข้าง ยุ่งยากซึ่งข้อน โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ยุ่งยากซึ่งข้อน โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital accreditation: HA) ซึ่งเป็นเกณฑ์คุณภาพขั้นสูง เป็นที่ยอมรับในระดับสากล แต่มีความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติ เนื่องจากเป็นการกิจที่เป็นนโยบายของโรงพยาบาลและมีความ ต่อเนื่อง อีกทั้งมีกิจกรรมการดำเนินงานที่อาจต้องใช้ความรู้ ความสามารถตลอดจนการมีล่วงร่วมสูง จึงจะสามารถดำเนิน การให้ผ่านเกณฑ์ได้ โดยกระบวนการบริหารจัดการที่จะ ต้องนำมาใช้ มีทั้งด้านการวางแผน การจัดองค์กร การบริหาร งานบุคคล การอำนวยการ และ การควบคุม แนวคิดของ Harold D. Koontz (1993) อ้างใน ศูนย์บริการวิชาการแห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2559) และนอกจากนั้น จากผลการ ศึกษาของ จุฬาolini สัมมานันท์ (2560) ที่ว่า ปัจจัยทางการ บริหาร ด้านการวางแผน มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล และผลการศึกษาของ พวงพกามะเสนา (2561) ที่ว่า การบริหาร บุคคล ด้านการจัดโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม ส่งผลต่อความ สำเร็จของการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยในครั้งต่อไป

โรงพยาบาล และด้านกระบวนการบริหาร มีความสำคัญที่จะ กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดgrade ปี จึงควรมีการเตรียมความพร้อมของผู้ที่จะ กล่าวขึ้นสู่ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชนใน จังหวัดgrade ปี เพื่อให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ในข้อจำกัดด้านอายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยแต่ละกลุ่มงานควรมีการแต่งตั้งผู้ปฏิบัติหน้าที่รองหัวหน้า กลุ่มงาน เพื่อเปิดโอกาสให้ได้มีการเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการ บริหารงานจากหัวหน้ากลุ่มงานอย่างใกล้ชิด

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยในครั้งต่อไป

ควรวิจัยเพิ่มเติมในส่วนของสมรรถนะที่พึงประสงค์ ของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชน เพื่อให้มองเห็นโอกาส ที่จะจัดการพัฒนาศักยภาพในด้านที่จำเป็นให้แก่หัวหน้ากลุ่ม งานในโรงพยาบาลชุมชน รวมทั้งผู้ที่จะก้าวสู่ตำแหน่งในอนาคต

ควรมีการศึกษาแบบผสมวิธี (Mixed Method) ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ หรืออาจใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ร่วมด้วย เพื่อให้ข้อมูลตรงตามประเด็น ที่แท้จริง

เอกสารอ้างอิง

1) จากผลการวิจัย พบร่วม หัวหน้ากลุ่มงานใน โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดgrade ปี ร้อยละ 71.74 ไม่เคยผ่าน การได้รับการอบรมหลักสูตรทางด้านการบริหาร ดังนั้น ผู้บริหาร โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดgrade ปี ควรมีนโยบายให้กลุ่มงาน พัฒนาทรัพยากรบุคคล มีการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพของ หัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชนมีโอกาสได้รับการพัฒนา ศักยภาพ โดยการเข้ารับการอบรมหลักสูตรทางด้านบริหาร เช่น หลักสูตรผู้บริหารระดับต้น หรือ หลักสูตรผู้บริหาร ระดับกลาง ซึ่งจัดโดยวิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข หรือ สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติ งานมีโอกาสศึกษา ดูงาน ฝึกอบรม หรือศึกษาต่อ หลักสูตร อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ที่เป็นหลักสูตรที่สามารถพัฒนาศักยภาพ ของหัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชนได้

2) จากผลการวิจัย พบร่วม ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ด้านระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานใน

1. สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครอง ท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น. โครงการบริหารงาน สาธารณะสุภาพ. เอกสารประกอบการบรรยาย. 2562.

2. นลพรรณ บุญฤทธิ์. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. กรุงเทพ: มหาวิทยาลัย บูรพา. 2558.

3. จุฬาolini สัมมานันท์. ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาและ รับรองคุณภาพโรงพยาบาล กรณีศึกษาโรงพยาบาลแห่งหนึ่งใน จังหวัดนนทบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. กรุงเทพ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2560.

4. พวงพกามะเสนา. การบริหารจัดการการบริการที่ มีคุณภาพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วารสาร วิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย. 2557; 4(1):88-101.