

Transformational Leadership Perception towards Participation of the Star Health Promoting Hospital Quality Development among Public Health Personnel, Nakhon Si Thammarat Province

Rattanaorn Kaykaew^{1*} Phiman Thirarattanasunthon² Sasithorn Thanapop²

1 Student in Master of Public Health Program School of Public Health , Walailak University

2 Lecturers in Master of Public Health Program School of Public Health , Walailak University

**Corresponding author contact E-mail address : rattanaorn.da@gmail.com*

Original article

Abstract

Received: 12 July 2023

Revised: 17 August 2023

Accepted: 21 August 2023

This cross-sectional analytical research is the analysis of the relationship of personal attributes factors, recognition of Transformational Leadership, and participation in performance, according to Quality Standards of the Star Health Promoting Hospital, Nakhon Si Thammarat Province, to reflect the effectiveness of team collaboration and organizational development. Samples are 237 health personnel working in sub-district health promotion hospitals, Nakhon Si Thammarat province. Multi-stage sampling method was used to collect data, with questionnaires. Data analysis for descriptive statistics, and hypotheses testing with dual logistic regression statistics were conducted.

Results indicated the followings: 1) The majority of respondents were females (82.7%), 39.2% was less than 35 years old, 86.5% had a bachelor degree, 47.26% was a registered nurse, 31.65% was Public Health Academics and 80.17% being a civil servant, 24.47% had 5-9 years working experience, and 95.78% had experience in the development of Sub-district Health Promotion Hospital in module, and 83.97% had a Standard of Dao Sub-district Health Promoting Hospital. 2) High perception level of transformational leadership at 91.56% 3) High level of participation among healthcare workers was 97.05%. 4) Factors correlated with participation in performance are experiences in the development of sub-district health promotion hospital module, and considerations for individuality, with statistically significant.

Keywords: Transformational Leadership; Public Health Personnel; Sub-district Health Promoting Hospital with star; Hospital Quality Development

การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ติดตามของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดนครศรีธรรมราช

รัตนพร ภายแก้ว^{1*} พิมาน ธีระรัตนสุนทร² ศศิธร ธนะภ²

1 นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สำนักวิชาสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

2 อาจารย์ประจำหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สำนักวิชาสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

* ผู้ประพันธ์บทความ อีเมล : rattanapom.da@gmail.com

นิพนธ์ต้นฉบับ

วันรับ 12 ก.ค. 2566

วันแก้ไข 17 ส.ค.2566

วันตอบรับ 21 ส.ค.2566

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงวิเคราะห์ภาคตัดขวางครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อสะท้อนถึงประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันของทีมและการพัฒนาองค์กร กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 237 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายชั้น รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติถดถอยโลจิสติกทวิ

ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 82.7 อายุน้อยกว่า 35 ปี ร้อยละ 39.2 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 86.50 มีตำแหน่งงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 47.26 นักวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ 31.65 และเป็นข้าราชการ ร้อยละ 80.17 มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-9 ปี ร้อยละ 24.47 มีประสบการณ์ในการดำเนินงานพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในด้านโมดูล ร้อยละ 95.78 และมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดตาม (รพ.สต.) ร้อยละ 83.97 2) มีระดับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 91.56 3) ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสาธารณสุข อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 97.05 4) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม ได้แก่ ประสบการณ์ในการดำเนินงานพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลด้านโมดูล และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; บุคลากรสาธารณสุข; โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
ติดตาม; การพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล

บทนำ

ประเทศไทยเริ่มมีการจัดการคุณภาพระบบสาธารณสุขเริ่มต้นมาจากมาตราที่ 40 ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2545 โดยมีการปรับระบบบริการให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญและวิถีชีวิตของประชาชน (Veerachart, 2015) และกระทรวงสาธารณสุขได้พัฒนาระบบบริการสุขภาพทุกระดับให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน เป็นธรรมเพื่อประชาชน โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมระบบสุขภาพ เป็นเจ้าของร่วมกัน

โครงสร้างระบบสุขภาพของประเทศไทยในปัจจุบันที่สำคัญ ประกอบด้วย บริการปฐมภูมิ บริการทุติยภูมิ บริการตติยภูมิ แต่ปัจจุบันประชาชนส่วนใหญ่นิยมการใช้บริการในโรงพยาบาลขนาดใหญ่เช่น โรงพยาบาลประจำจังหวัด โรงพยาบาลศูนย์ หรือโรงพยาบาลเอกชน แม้ว่าศูนย์บริการสุขภาพปฐมภูมิจะอยู่ใกล้บ้าน ทำให้เกิดการล้มของการใช้บริการในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ (Jansri, 2017) กระทรวงสาธารณสุขได้ปรับปรุงระบบบริการด้านสาธารณสุข โดยการลงทุนพัฒนาระบบบริการภาครัฐในทุกกระดับให้ได้มาตรฐาน และได้ยกระดับสถานอนามัยเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ให้มีความครอบคลุมทั่วประเทศ โดยพัฒนาให้เป็นหน่วยบริการด่านหน้าของกระทรวงสาธารณสุขให้อยู่ใกล้ชิดกับประชาชน (Whanlom, 2016) มีบทบาททั้งการส่งเสริม ป้องกัน รักษา และฟื้นฟูสุขภาพ ในการดำเนินงานนั้นกระทรวงสาธารณสุขได้มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ โดยใช้เกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพของการจัดการระบบบริหารคุณภาพ (Total Quality Management : TQM) การติดตามประเมินผลโดยการใช้ตัวชี้วัดในการปฏิบัติงาน (Key Performance indicator : KPI) เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA : Public Sector Management Quality Award) และระบบคุณภาพที่พัฒนาใน เกณฑ์คุณภาพเครือข่ายบริการปฐมภูมิ (Primary Care Award : PCA) (Jintana, & Prasit, 2018) การประเมินผลการปฏิบัติงานหรือเกณฑ์คุณภาพที่ใช้ในการประเมินองค์กรครั้งล่าสุดเริ่มใช้ในปี 2561 มีการ

ใช้เกณฑ์การประเมินโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพดีดดาว (5ดาว5ดี) (Jintana, & Prasit, 2018) เพื่อพัฒนาคุณภาพหน่วยบริการปฐมภูมิโดยมุ่งเน้นเชื่อมโยงระบบบริการกระบวนการบริการ รวมทั้งการบริหารจัดการองค์กรให้เป็นระบบ มุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพการจัดการบริการทรัพยากรบุคคล อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการพัฒนาขีดความสามารถและคุณภาพบริการสาธารณสุขของหน่วยบริการ

การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พบว่าหัวใจสำคัญของการพัฒนาคุณภาพคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานเห็นคุณค่าของการพัฒนาคุณภาพและสร้างสรรค์ การพัฒนางานด้วยความเข้าใจในหน้าที่เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายและยอมรับการเปลี่ยนแปลง (Office of Primary Health System Support , 2020) การพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตามเกณฑ์คุณภาพเครือข่ายบริการปฐมภูมิ ยังมีกระบวนการขับเคลื่อนจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง รัฐบาลจึงมีนโยบายในการพัฒนาระบบบริการปฐมภูมิ เพื่อเพิ่มการเข้าถึงบริการ ลดความเหลื่อมล้ำ โดยยกระดับมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ให้เป็น รพ.สต. ดีดดาว ระดับ 5 ดาว ตามเกณฑ์การพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีการทำงานร่วมกับทีมหมอครอบครัว และคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ เพื่อดูแลประชาชนเป็นองค์รวมแบบผสมผสาน ทั้งการสร้างเสริมสุขภาพ ควบคุมและป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสุขภาพ รวมทั้งการจัดการปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ เน้นการสร้างเสริมสุขภาพในทุกระดับ โดยผลการดำเนินงานตั้งแต่ปี พ.ศ.2560 จนถึง พ.ศ. 2563 มี รพ.สต.ดีดดาว 5 ดาว 5 ดี แล้วทั้งสิ้น 4,987 แห่ง โดยตั้งเป้าหมายให้ครบ 9,806 แห่ง ในปี พ.ศ.2564 Office of Primary Health System Support , 2020)

การพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้ได้มาตรฐานต้องเริ่มต้นจากการบริหารดี ผู้นำหรือผู้บริหารมีส่วนสำคัญต่อการปรับเปลี่ยนขั้นตอนและ

กระบวนการทำงานเพื่อให้บรรลุประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการบริหารด้านต่าง ๆ ขององค์กร (Arunrung, & Teerawat, 2016) ผู้นำองค์กร ซึ่งได้แก่ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ถือเป็นผู้รับผิดชอบในการทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิภาพสูงสุดของทุกงาน เป็นกลไกหลักที่จะทำให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสู่ความสำเร็จ (Veerachart, 2015) โดยเฉพาะในการปฏิบัติงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว ซึ่งการนำองค์กรเป็นบทบาทหน้าที่สำคัญอันดับแรกของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่ต้องนำพาองค์กรให้สามารถดำเนินงานไปได้อย่างสมบูรณ์ และคนในองค์กรอยู่รอด ภายใต้ความผันผวนของปัจจัยแวดล้อมและปัจจัยภายในองค์กรสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาองค์กรตามทฤษฎีของ Bass & Avolio (1993) โดยผู้นำจะแสดงออกผ่านองค์ประกอบ 4 ประการ คือ 1.การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2.การสร้างแรงบันดาลใจ 3.การกระตุ้นทางสติปัญญา 4.การคำนึงถึงความเป็นปัจเจก อย่างไรก็ตามผู้นำเพียงคนเดียวไม่อาจจะพัฒนาองค์กรโดยรวมได้เช่นกัน บุคลากรที่ปฏิบัติงานในลักษณะทีมจะสามารถนำพาการนำองค์กรร่วมกันได้ โดยการรับรู้การนำพาองค์กรผ่านภาวะผู้นำของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลด้วย จึงจะสามารถเป็นแรงจูงใจเพื่อการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล (Nuch, & Attthaphon, 2559) ภายใต้ความเข้าใจและมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้วย (Prachaporn, 2014)

สำหรับจังหวัดนครราชสีมาแล้ว มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลรวม 253 แห่ง ในปี พ.ศ. 2560 ผ่านเกณฑ์มาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพติดดาว 5 ดาว จำนวน 36 แห่ง (ร้อยละ 14.23) และในปี พ.ศ. 2561 ผ่านเกณฑ์มาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพติดดาว 100 แห่ง (ร้อยละ 39.53) และในปี พ.ศ. 2562 จังหวัดนครราชสีมา มีเป้าหมายขั้นต่ำที่จะพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้ได้รับเกณฑ์มาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพติดดาว 5 ดาว จำนวน 52 แห่ง แต่ละแห่ง

มีรูปแบบการบริหารจัดการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่แตกต่างกันไป มีเครือข่ายการทำงานที่ต่างกัน อีกทั้งยังมีทรัพยากรในเรื่องของ เงิน สิ่งของ และบุคลากรที่แตกต่างกันตามขนาดของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ดังนั้นการดำเนินงานและผลการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจึงอาจมีความแตกต่างกันได้ และเพื่อให้การพัฒนาคุณภาพบริการของหน่วยบริการปฐมภูมิ จังหวัดนครราชสีมา มีคุณภาพสอดคล้องตามเกณฑ์พัฒนาคุณภาพ รพ.สต.ติดดาว จึงได้มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพบริการในหน่วยบริการปฐมภูมิ โดยการพัฒนาศูนย์บริการในหน่วยบริการปฐมภูมิ เน้นการพัฒนาแบบ Module ซึ่งเป็นนโยบายการพัฒนาคุณภาพหน่วยบริการปฐมภูมิ ที่กำหนดโดยทีมจังหวัดนครราชสีมา เพื่อปรับใช้กับนครราชสีมาโดยเฉพาะ ซึ่งจะมีการจัดคลินิกบริการคุณภาพ จำนวน 7 คลินิกบริการ ได้แก่ 1) การฝากครรภ์คุณภาพ (Antenatal : Care) 2) คลินิกสุขภาพเด็กดีคุณภาพ (Well Child : WCC Module) 3) คลินิกโรคไม่ติดต่อเรื้อรังคุณภาพ (Non-Communicable Diseases : NCD Module) 4) ระบบงานอุบัติเหตุฉุกเฉินคุณภาพ (Emergency Care System : ECS Module) 5) การป้องกันและควบคุมการติดเชื้อและอนามัยสิ่งแวดล้อมคุณภาพ (Infection Control & Environment : ENV Module) 6) ระบบยาคุณภาพ (Drugs Module) และ 7) การดูแลต่อเนื่องที่บ้านคุณภาพ (Home Health Care : HHC Module) เพื่อเป็นแนวปฏิบัติแบบเดียวกันทั้งจังหวัด (Nakhon Si Thammarat Provincial Public Health Office, 2563)

อย่างไรก็ตามดังที่กล่าวมาข้างต้น องค์กรจะพัฒนาไปได้อย่างมีประสิทธิภาพก็ด้วยผู้นำและทีมที่มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนและปฏิสัมพันธ์กันอย่างสร้างสรรค์โดยการส่งผ่านจากการแสดงออกและรับรู้ภาวะผู้นำร่วมกันด้วย ดังนั้นการรับรู้ของบุคลากรต่อบทบาทและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในปัจจุบันที่ต้องเผชิญกับผลกระทบในระบบสุขภาพจำนวนมาก เพื่อพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

ตำบลให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ติดดาว จึงสามารถสะท้อนถึงปัจจัยนำเข้าและประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันของทีมในองค์กรอย่างต่อเนื่องได้และสามารถนำมาใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรและองค์กรได้ การศึกษานี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายความแตกต่างของคุณลักษณะบุคลากร ประสพการณ์การดำเนินงานพัฒนา การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช รวมทั้งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยดังกล่าว เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลและแนวทางจัดทำแผนพัฒนาในกระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภายใต้บริบทการพัฒนาาระบบบริการปฐมภูมิโดยเน้นกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในทีมอย่างเข้าใจและทั่วถึง ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่ออธิบาย คุณลักษณะ ส่วนบุคคล ประสพการณ์ในการดำเนินงานพัฒนา รพ.สต. และ ประสพการณ์การได้รับการอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช

2. เพื่อวิเคราะห์การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพติดดาว จังหวัดนครศรีธรรมราช

3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย คุณลักษณะส่วนบุคคลและระดับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพติดดาว จังหวัดนครศรีธรรมราช

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์ แบบภาคตัดขวาง (cross-sectional analytic study)

1.ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 253 แห่ง ประกอบด้วย นักวิชาการสาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพ และเจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข ทั้งหมด 580 คน (Nakhon Si Thammarat Provincial Public Health Office , 2563)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 237 คน โดยใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรกรณีทราบประชากรที่มีจำนวนแน่นอน (Taro Yamane, 1973) และสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้น (Multi-stage sampling)

1.3 การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง แบบหลายขั้น (Multi-stage sampling)

ก. แบ่งโซนอำเภอในจังหวัดนครศรีธรรมราชตามการบริหารงาน ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช

ข. ในแต่ละโซน ผู้วิจัยทำการศึกษาทั้งหมดทุกอำเภอ โดยทำการสุ่มตัวอย่างให้ได้จำนวนจากสัดส่วนของประเภทบุคลากรสาธารณสุขในอำเภอ

ค. ในแต่ละอำเภอผู้วิจัยทำการศึกษาทุกตำบล โดยการกำหนดหมายเลขให้แก่กลุ่มตัวอย่างโดยแบ่งตามวิชาชีพ ดังนี้ กลุ่มที่ 1 นักวิชาการสาธารณสุข กลุ่มที่ 2 พยาบาลวิชาชีพ กลุ่มที่ 3 เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข

ง. กำหนดหมายเลขให้กับรายชื่อกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ฐานข้อมูลจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด เรียงตามลำดับโดยแยกตาม อำเภอและ รพ.สต.

จ. ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างมีระบบจากหมายเลขกลุ่มตัวอย่างในแต่ละวิชาชีพ การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1.4 การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1.4.1 เกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง (Inclusion Criteria)

ก. บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ , นักวิชาการสาธารณสุข, เจ้าพนักงานสาธารณสุข ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป นับตั้งแต่ปีงบประมาณ 2562

ข. ยินดีเข้าร่วมงานวิจัยด้วยความสมัครใจ

1.4.2 เกณฑ์การคัดออก (Exclusion criteria)

ก. ลาออกจาก รพ.สต.ระหว่างการเก็บข้อมูล หรือไม่ยินดีให้ข้อมูลในการทำวิจัย

2.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามชนิดตอบด้วยตัวเอง ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

1) คุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามประเภทตรวจสอบรายการ จำนวน 11 ข้อ

2) การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในบุคลากรสาธารณสุข เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยแบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำนวน 39 ข้อ

โดยมีการแปลผลคะแนนการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม (พิสัย 39-195 คะแนน) ได้ดังนี้

คะแนนตั้งแต่ 39 - 91 หมายถึง มีการรับรู้ภาวะผู้นำ ระดับน้อย

คะแนนตั้งแต่ 92 - 144 หมายถึง มีการรับรู้ภาวะผู้นำ ระดับปานกลาง

คะแนนตั้งแต่ 145 - 195 หมายถึง มีการรับรู้ภาวะผู้นำ ระดับมาก

3) การมีส่วนร่วมของบุคลากรสาธารณสุขในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตามเกณฑ์มาตรฐาน รพ.สต. ดีดดาว เป็นแบบสอบถามชนิด

ปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ แบ่งตามเกณฑ์มาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพดีดดาว 5 หมวด จำนวน 53 ข้อ

โดยมีการแปลผลคะแนนการมีส่วนร่วมของบุคลากรสาธารณสุขในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตามเกณฑ์มาตรฐาน รพ.สต.ดีดดาว โดยรวม (พิสัย 59-295 คะแนน) ได้ดังนี้

คะแนนตั้งแต่ 59 - 138 หมายถึง มีส่วนร่วมในการดำเนินงานฯ ระดับน้อย

คะแนนตั้งแต่ 139 - 218 หมายถึง มีส่วนร่วมในการดำเนินงานฯ ระดับปานกลาง

คะแนนตั้งแต่ 219 - 295 หมายถึง มีส่วนร่วมในการดำเนินงานฯ ระดับมาก

การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยการนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนี ความสอดคล้อง Index of Item – Objective Congruence (IOC) รวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.7-1.0 และได้ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยการนำไปทดลองใช้กับกลุ่มบุคลากรสาธารณสุขที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรสาธารณสุขของจังหวัดพัทลุง จำนวน 30 คน ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbachs' Alpha Coefficient) โดยรวมของแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 เท่ากับ 0.91

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยการตอบแบบสอบถามโดย การประสานงานผ่านเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอำเภอในพื้นที่ ตามรายการสุ่มตัวอย่างในจังหวัดนครศรีธรรมราชทุกอำเภอด้วยผู้วิจัยเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง และความครบถ้วนของข้อมูล เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 สถิติอนุมาน (Inferential Statistic)

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสาธารณสุข การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแบบการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ละคู่ด้วยสถิติไคสแควร์ (Pearson's Chi-square test)

วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงพหุของตัวแปร โดยทำการเลือกตัวแปรที่มีค่า p-value จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ละคู่ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.2 นำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติถดถอยโลจิสติกทวิ (Binary logistic regression analysis) ด้วยวิธี Enter

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรสาธารณสุขต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว ในจังหวัดนครราชสีมา เป็นดังนี้

1.คุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 237 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 82.7 อายุเฉลี่ย 39.22 ปี (SD=10.78) อายุต่ำกว่า 35 ปี ร้อยละ

39.2 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 86.50 มีคู่สมรส ร้อยละ 67.93 ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 47.26 รองลงมา นักวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ 31.65 ประเภทของตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ ร้อยละ 80.17 มีระยะเวลาการทำงาน 5-9 ปี ร้อยละ 24.47 มีประสบการณ์ในการดำเนินงานพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในรูปแบบการดำเนินงานโมดูล (Module) ร้อยละ 95.78 รองลงมาเป็นการดำเนินงานมาตรฐานติดดาว ร้อยละ 83.97 และการดำเนินงาน Primary Care Award (PCA) ร้อยละ 55.27 มีรายได้เฉพาะเงินเดือนส่วนใหญ่มากกว่า 25,000 บาท ร้อยละ 51.90 และปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ขนาด M ร้อยละ 51.05

2.การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของ พบว่าคะแนนการรับรู้ภาพรวมในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 91.56 รองลงมา ระดับปานกลาง ร้อยละ 8.44 และผลการวิเคราะห์แต่ละด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดนครราชสีมา (n = 237)

การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในบุคลากรสาธารณสุข	ระดับการรับรู้ : จำนวน (ร้อยละ)	
	ปานกลาง	มาก
1.การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	60 (25.32)	177 (74.68)
2.การสร้างแรงบันดาลใจ	96 (40.51)	141 (59.49)
3.การกระตุ้นทางปัญญา	17 (7.17)	220 (92.83)
4.การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	13 (5.50)	224 (94.50)
คะแนนการรับรู้ในภาพรวม	20 (8.44)	217 (91.56)
คะแนนเต็ม 195, mean 155.63, SD 10.83, min 103, max 195		

3.การมีส่วนร่วมของบุคลากรสาธารณสุขในการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตามเกณฑ์มาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพดี

ภาพรวมการมีส่วนร่วมของกลุ่มตัวอย่างในการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อยู่ในระดับมาก

ร้อยละ 97.05 รองลงมาระดับปานกลาง ร้อยละ 2.95 และการมีส่วนร่วมตามเกณฑ์มาตรฐานติดตาม 5 หมวด ทุกหมวดอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีสัดส่วนมากที่สุดอยู่ในหมวดบริการดี ร้อยละ 100 (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรสาธารณสุขในการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตามเกณฑ์มาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพดี (n = 237)

เกณฑ์มาตรฐาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพดี	ระดับการมีส่วนร่วม : จำนวน (ร้อยละ)	
	ระดับปานกลาง	ระดับมาก
1. หมวดที่ 1 บริหารดี	7 (2.95)	230 (97.05)
2. หมวดที่ 2 ประสานงานดี ภาควิชามีส่วนร่วม	8 (3.38)	229 (96.62)
3. หมวดที่ 3 บุคลากรดี	48 (20.25)	189 (79.75)
4. หมวดที่ 4 บริการดี	0 (0.00)	237 (100)
5. หมวดที่ 5 ประชาชนมีสุขภาพดี	35 (14.77)	202 (85.23)
คะแนนรวมการมีส่วนร่วม	7 (2.95)	230 (97.05)
คะแนนเต็ม 295, mean 250.77, SD 15.021, min 163, max 295		

4.ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ระดับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพดี โดยการใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ละคู่

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

ดี ได้แก่ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในรูปแบบ Module (p-value < 0.001) การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (p-value < 0.05) (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรสาธารณสุขกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพดี (n=237)

ปัจจัย	ระดับการมีส่วนร่วม:		p-value	Chi-squarae
	จำนวน (คน) (ร้อยละ)			
	น้อย-ปานกลาง	มาก		
เพศ			0.573	0.321
ชาย	3 (1.3)	38 (16.0)		
หญิง	10 (4.2)	186(78.5)		
อายุ (mean 39.22 ,SD 10.78 ,min 22, max 59)			0.692	0.299
< 35	6 (2.5)	87 (36.7)		
35 – 44	3 (1.3)	63 (26.6)		
45 – 59	4 (1.7)	74 (31.2)		
ระดับการศึกษา			0.604	2.147
อนุปริญญาตรี	0	10 (4.2)		
ปริญญาตรี	13 (5.5)	192(81.0)		
ปริญญาโท	0	22 (9.3)		
สถานภาพ			0.246	6.508
โสด	4 (1.7)	61 (25.7)		
สมรส	7 (3.0)	154(65.0)		
หม้าย	0	3 (1.3)		
หย่าร้าง	2 (0.8)	6 (2.5)		
ตำแหน่งงาน			0.611	9.013
พยาบาลวิชาชีพ	3 (1.3)	109(46.0)		
นักวิชาการสาธารณสุข	9 (3.8)	66 (27.8)		
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	1 (0.4)	49 (20.7)		
ประเภทของตำแหน่งงาน			0.489	5.078
ข้าราชการ	10 (4.2)	180(75.9)		
พนักงานราชการ	0	25 (10.5)		
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	3 (1.3)	17 (7.2)		
ลูกจ้างชั่วคราว	0	2 (0.8)		
ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน			0.15	10.506
ต่ำกว่า 1 ปี	2 (0.8)	5 (2.1)		
1-4 ปี	4 (1.7)	57 (24.1)		
5-9 ปี	4 (1.7)	54 (22.8)		
10-14 ปี	0	48 (20.3)		

ปัจจัย	ระดับการมีส่วนร่วม:		p-value	Chi-square
	จำนวน (คน) (ร้อยละ)			
	น้อย-ปานกลาง	มาก		
15-19 ปี	1 (0.4)	26 (11.0)		
20 ปี ขึ้นไป	2 (0.8)	34 (14.3)		
ประสบการณ์การทำงานในอดีตก่อนการปฏิบัติงานในปัจจุบัน			0.235	1.365
มี	10 (4.2)	136(57.4)		
ไม่มี	3 (1.3)	88 (37.1)		
ประสบการณ์ในการดำเนินงานพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)				
PCA	5 (2.1)	126(53.2)	0.218	1.573
มาตรฐานติดดาว	9 (3.8)	190(80.2)	0.148	2.218
Module	8 (3.4)	219(92.4)	0.000	39.906
รายได้ (ปัจจุบัน) เฉพาะเงินเดือน			0.442	1.630
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000	0	2 (0.8)		
10,001 – 15,000 บาท	3 (1.3)	36 (15.2)		
15,001 – 20,000 บาท	3 (1.3)	49 (20.7)		
20,001 – 25,000 บาท	2 (0.8)	19 (8.0)		
มากกว่า 25,000 บาท	5 (2.1)	118(49.8)		
ขนาดของ รพ.สต. ที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน			0.814	0.133
ขนาด S	6 (2.5)	93 (39.2)		
ขนาด M	6 (2.5)	115(48.5)		
ขนาด L	1 (0.4)	16 (6.8)		
การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง				
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	60 (25.3)	177(74.7)	0.015	8.112
การสร้างแรงบันดาลใจ	96 (40.5)	141(59.5)	0.04	6.117
การกระตุ้นทางปัญญา	17 (7.2)	220(92.8)	0.00	27.050
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	13 (5.5)	224(94.5)	0.001	19.432

5.ความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่ม

ตัวอย่าง กับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพติดดาว

5.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่าง ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ คุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพดีติดดาว ของบุคลากร สาธารณสุข ซึ่งปรับตัวแปรกวน (Confounding factor) โดยใช้ตัวแปรเพศและอายุ พบว่า ปัจจัยประสิทธิผลในการดำเนินงานพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ด้าน Module มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม โดย บุคลากรสาธารณสุขที่มีประสิทธิผลในการดำเนินงาน ด้าน Module ของจังหวัดนครราชสีมาในระดับมาก จะมีโอกาสในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ คุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพดีติดดาว มากกว่า

บุคลากรที่มีประสิทธิผลในการดำเนินงานน้อย-ปานกลาง เป็น 62.62 เท่า (Adj. OR = 62.62, 95% CI=4.13 - 948.59)

5.2 ปัจจัยการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้าน การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า บุคลากรที่มี ระดับการรับรู้ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลใน ระดับมาก จะมีโอกาสในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์คุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพดีติดดาว มากกว่า บุคลากรที่มีระดับการรับรู้ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในระดับปานกลาง เป็น 72.50 เท่า (Adj.OR = 72.50, 95% CI=4.91-1070.76) ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพดีติดดาว (n=237)

ปัจจัย	Adj. OR	95% CI	p-value
สถานภาพ (โสด/สมรส*)	0.419	0.090 – 1.944	0.266
ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน (5-9 ปี/10-14 ปี*)	1.558	0.630-3.852	0.337
ประสบการณ์การทำงานในอดีตก่อนการปฏิบัติงานในปัจจุบัน (มี/ไม่มี*)	0.560	0.061-5.172	0.609
ประสบการณ์ในการดำเนินงานพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบล (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)			
PCA	1.034	0.103-10.394	0.978
มาตรฐานติดดาว	0.180	0.014 - 2.237	0.182
Module (มาก/ปานกลาง*)	62.62	4.13 - 948.59	0.003
การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง			
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	1.048	0.103-10.667	0.968
การสร้างแรงบันดาลใจ	4.265	0.347-52.454	0.257
การกระตุ้นทางปัญญา	0.840	0.054-13.023	0.900
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (มาก/ปานกลาง*)	72.502	4.909-1070.7	0.002

หมายเหตุ * กลุ่มอ้างอิง

อภิปรายผลการวิจัย

ก.ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร สาธารณสุข กับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตาม เกณฑ์คุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

จากผลการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 237 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 39 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งงานพยาบาล รองลงมา นักวิชาการสาธารณสุข และเจ้าพนักงานสาธารณสุข มีประเภทของตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ มีระยะเวลาการทำงานส่วนใหญ่ 5-9 ปี มีประสบการณ์ในการดำเนินงานพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโดยแต่ละคนสามารถเลือกได้มากกว่า 1 ส่วนใหญ่เป็นการดำเนินงาน Module รองลงมาเป็นการดำเนินงานมาตรฐานติดดาว และการดำเนินงาน Primary care award (PCA) และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ขนาด M จากปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น พบว่า ปัจจัยประสบการณ์ในการดำเนินงานพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ด้าน Module ของบุคลากรสาธารณสุขมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหมายความว่า บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มีประสบการณ์ในการดำเนินงานพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ด้าน Module ซึ่งเป็นเกณฑ์การดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช ในช่วงเวลาที่ทำ การเก็บข้อมูล จังหวัดนครศรีธรรมราชได้กำหนดนโยบาย ในการพัฒนาหน่วยงานสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ กำหนดเกณฑ์มาตรฐาน การพัฒนารูปแบบ Module ในการ จัดการคลินิกบริการคุณภาพ โดยเน้นการจัดบริการ จำนวน 7 คลินิกบริการ ได้แก่ 1) การฝากครรภ์คุณภาพ 2) คลินิกสุขภาพเด็กดีคุณภาพ 3) คลินิกโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง

คุณภาพ 4) ระบบงานอุบัติเหตุฉุกเฉินคุณภาพ 5) การ ป้องกันและควบคุมการติดเชื้อและอนามัยสิ่งแวดล้อม คุณภาพ 6) ระบบยาคุณภาพ และ 7) การดูแลต่อเนื่องที่ บ้านคุณภาพ ให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในทุก ๆ คลินิก ทำงานร่วมกันอย่างเป็นองค์รวม มีการลงปฏิบัติจริงในแต่ ละคลินิก ปรึภูมิทัศน์ และการจัดการบริการให้สอดคล้อง กับประชาชนที่เข้ารับบริการ ทำให้บุคลากรสาธารณสุขที่ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้รับการ อบรมการดำเนินงานด้าน Module ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ใน ระดับมาก และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ คุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพติดดาวระดับมาก เป็น 62.62 เท่าของบุคลากรสาธารณสุขที่มีประสบการณ์ใน ระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เพ็ญศรี หวานล้อม (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนา ระบบบริการใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัด เพชรบุรี พบว่า บุคลากรมีประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 20 ปี มีปัจจัยกระบวนการบริหารและแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานและผลการพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยที่มีผล ต่อการพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบล ได้แก่ เพศ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ กระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการที่ บุคลากรสาธารณสุขในระดับ รพ.สต. ในจังหวัด นครศรีธรรมราชที่ได้เข้ารับการอบรมมีความรู้ในการ พัฒนาและได้รับการเสริมสร้างแรงจูงใจโดยกิจกรรม Module เพื่อสร้างเป้าหมายความสำเร็จในการดำเนินงาน ร่วมกันของบุคลากรที่ดำเนินการโดยนโยบายของ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงานของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับการศึกษาของ ดิกขเวทย์ ก้อนแก้ว (2562) ที่ สนับสนุนว่าปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน และ ปัจจัยด้านนโยบายของบริษัทมีอิทธิพลต่อการมีส่วน ร่วมมากที่สุดต่อการดำเนินงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับ การศึกษาของ สุจิตร์ คงจันทร์ (2563) ยังสนับสนุนอีกว่า

ปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล คือ 1) การนำองค์กร กลยุทธ์ขององค์กร กำหนดเป้าหมาย วางแผนการดำเนินงาน และถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ 2) โครงสร้างขององค์กร และมอบหมายงานที่ชัดเจน 3) ระบบการปฏิบัติงาน บริหารจัดการเป็นระบบ ประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายได้ดี และ 5) การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน มีทีมสหสาขาวิชาชีพเป็นพี่เลี้ยง และสอดคล้องคล้อยกับการศึกษาของ อธิพัทธ์ ภูริชัยวรนนท์ และคณะ (2562) ที่ว่า ความสำเร็จในการดำเนินงานตามเกณฑ์ รพ.สต.ติดดาวทั้ง 5 หมวดนั้น ได้แก่ หมวดที่ 1 การบริหารดี มีผู้นำที่ดีมีความเป็นผู้นำ สามารถบริหารและจัดการองค์กรได้ทุกเรื่อง มีการดำเนินงานได้อย่างมาตรฐาน หมวดที่ 2 ประสานงานดี มีการให้ความสำคัญกับประชากรทุกกลุ่มเป้าหมาย สามารถเชื่อมโยงได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย หมวดที่ 3 บุคลากรดี บุคลากรดีและมีประสิทธิภาพ หมวด 4 บริการดี ประชาชนได้รับบริการที่ดีจากระบบบริการที่ดี มีมาตรฐาน ครบตามความจำเป็นขั้นพื้นฐาน และหมวดที่ 5 ประชาชนมีสุขภาพดี ที่เกิดจากการดูแลสุขภาพแบบองค์รวม เกิดการพัฒนาการ ดูแลตนเองอย่างมีคุณภาพและเป็นระบบ

ข. ปัจจัยการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพติดดาว

จากผลการศึกษาที่พบว่า ปัจจัยการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว จังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รายงานพบว่า

ก. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพติดดาว จังหวัด

นครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ บุคลากรที่มีระดับการรับรู้ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในระดับมาก (ร้อยละ 94.5) จะมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพติดดาวในระดับมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการรับรู้ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในระดับปานกลาง (ร้อยละ 5.5) ถึง 72.50 เท่า ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อารีย์ อ่องสว่าง และ นิตยา นิลรัตน์ (2561) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และคุณลักษณะของผู้ตาม ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดนราธิวาส.วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและตัวแปรคุณลักษณะของผู้ตาม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้านจะเป็นปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้นให้ผู้ตามให้ความสนใจต่อผู้นำ ด้วยการที่มีแบบอย่างให้เห็นอย่างชัดเจน ผู้ตามจะเกิดมุมมองในการทำงานตามอย่างตระหนักรู้ในการปฏิบัติงาน กระตุ้นการมีส่วนร่วมและเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน จึงเป็นการง่ายที่จะพัฒนาผู้ตามให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้นได้ และมีศักยภาพมากขึ้น และสอดคล้องกับการศึกษาของ สุจิตร์ คงจันทร์ (2563) กล่าวว่า ปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้สำเร็จและบรรลุผลต้องประกอบด้วย การนำองค์กร กำหนดเป้าหมาย วางแผนการดำเนินงาน และถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ มีการมอบหมายงานที่ชัดเจน มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน มีและมีการจัดรูปแบบการประเมินที่เหมาะสม ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญ มีการจูงใจให้บุคลากรเห็นความสำคัญและร่วมดำเนินงาน รวมไปถึงบุคลากรมีความมุ่งมั่น ซื่อสัตย์ เสียสละ อีกทั้งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุภารัตน์ พิมลรัตนกานต์ และคณะ (2560) สนับสนุนว่า ความสัมพันธ์ทางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยมีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กร อีกทั้งยังเป็นแนวทาง

ให้ผู้บริหารสามารถนำไปปรับบทบาทในการปฏิบัติงานนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายขององค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการพัฒนาองค์กร และสอดคล้องกับการศึกษาของ นันธิดา จันทรศิริ (2560) สนับสนุนว่า กรอบแนวคิดภาวะผู้นำในการบริหารการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมภายในองค์กร จะต้องประกอบไปด้วยสองส่วน คือ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยยึดตามแนวคิดของ Bass & Avolio ซึ่งได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ดังนั้นการที่บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจะมีส่วนร่วมหรือมีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้ได้มาตรฐาน และเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรได้นั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือผู้บริหาร ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลควรผลักดันหรือสนับสนุนให้บุคลากรสาธารณสุขเห็นความสำคัญของการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพติดตาม และการแสดงออกทางด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์กรประกอบต่าง ๆ ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางสติปัญญา และโดยเฉพาะการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หรือผู้บริหารระดับสูง เพื่อในบุคลากรสาธารณสุขมีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เช่น การแสดงออกกรเป็นแบบอย่างที่ดี การจัดกิจกรรมสร้างแรงจูงใจ และการเปิดโอกาสในการเรียนรู้งานตามความสามารถของบุคลากร การสนับสนุน และการยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล ปัจจัยเหล่านี้จะทำให้บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีการรับรู้ถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้าใจกระบวนการและ มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบการ

ปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพติดตาม ให้ได้มาตรฐานและเพิ่มประสิทธิผลให้องค์กรและประชาชน

ข้อเสนอแนะ

ก.ด้านนโยบาย

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด กระทรวงสาธารณสุข ฯลฯ ควรมีแนวทางส่งเสริมการสร้างภาวะผู้นำในบุคลากรสาธารณสุข เพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้ตามเกณฑ์มาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดตาม และสร้างโอกาสผ่านกระบวนการพัฒนางานให้เกิดการรับรู้ทั่วทั้งองค์กรมากขึ้น

ข.ด้านการปฏิบัติ

การจัดการอบรมหรือจัดการโปรแกรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรสาธารณสุข ร่วมกับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานต่าง ๆ เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฯลฯ เพื่อเพิ่มความหลากหลายในการรับภาวะผู้นำในหน่วยงานอื่น ๆ การแสดงออกทางด้านภาวะผู้นำของหน่วยงานต่าง ๆ เป็นการสร้างภาคีเครือข่ายที่เอื้อต่อการดูแลประชาชนและพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ก.ควรเพิ่มประเด็นการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติการรับรู้ความสามารถของตนเองในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสาธารณสุขในตำแหน่งอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ข. ควรมีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับบุคลากรสาธารณสุขเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกด้านทัศนคติ การรับรู้ความสามารถของตนเอง การทำงานเป็นทีม ประโยชน์ของการรับรู้ภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างภาวะผู้นำในตัวของบุคลากรสาธารณสุขแต่ละบุคคล

เอกสารอ้างอิง (References)

- Aueareesuksakul, A., & Jantuk, T. (2016). Transformational Leadership : Transforming challenges toward sustainable organizational success. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*,9(1), 845-860. [in Thai]
- Guide to the development of hospitals promoting toilets in Dao Subdistrict.
(2562). Bangkok: Office of Primary Health System Support Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health. [in Thai]
- Hongsavang, A., & Nittaya, N. (2018). Transformational Leadership and the characteristics of followers that influence the operational effectiveness of subdistrict health promotion hospitals In Narathiwat Province . *Journal of the Southern College of Nursing and Public Health Network*, 5(2), 272-278. [in Thai]
- Intho, V. (2015). The relationship between the change of director of Subdistrict Health Promotion Hospital and the level of quality development of primary care unit of Chai Nat Subdistrict Health Promotion Hospital. M.Sc., Naresuan University, Phitsanulok. [in Thai]
- Jansri, N. (2017). Transformational Leadership in Creative Change Management Innovation within the organization. *Walailak Cultural Hermitage*, 17(1), 80-97. [in Thai]
- Khonkaew T., 2019. Motivation factors affecting participation in agency representation to drive EP SPIRIT VALUES PTT Exploration and Production Public Company Limited. Master's dissertation, College of Management, Mahidol University. [in Thai]
- Khongyuen, N. (2017). Primary care system with development standards. *Journal of Health Law and Public Health*, 3(3), 374-387. [in Thai]
- Kongjun, S. (2020). The Evaluation Quality improvement criteria of Tambon Health Promoting Hospital (Star Hospital) Songkhla Province. *Academic Journal of Mahasarakham Provincial Public Health Office*, 4(8), 148-166. [in Thai]
- Pimolrattanakan, S. W., Kittisaknawin, C., & Deesawat, N. W. (2017). The influence of transformational leadership climate toward the organization development. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 10(1), 1643-1660. [in Thai]
- Purichaiwaranan, T. W., Baromthanarat, C., & Jankhong, W. W. (2019). Success in Operation of Starred Health Promoting Hospital In Kanchanaburi Provice. *Journal of Community Health*, 5(4), 63-72. [in Thai]
- Sattachatmongkhol, N., & Thammapaithul, A. (2017). Transformational leaders in the era of globalization towards sustainable development. *Business Review*, 8(1), 170-172. [in Thai]
- Thabpho, P. (2014). Factors affecting the participation of personnel in improving the quality of Subdistrict Health Promoting Hospital Nakompathom Province. Kasetsart University. [in Thai]
- Whanlom, P. (2016). Factors influencing the development of the service system in subdistrict health promotion hospitals Phetchaburi Province. *Lanna Public Health Journal*, 11(1), 30-38. [in Thai]

