

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข
ภายใต้ตัวชี้วัดด้านส่งเสริมสุขภาพ จังหวัดกระบี่

Factors associated with performance outcomes of public health
personnel under health promotion indicators in Krabi Province.

อนงนิตย์ บัวแก้ว

Anongnit Buakaew

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่

(Received: May 10, 2024; Accepted: June 5, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ภายใต้ตัวชี้วัดด้านส่งเสริมสุขภาพจังหวัดกระบี่ 2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ภายใต้ตัวชี้วัดด้านส่งเสริมสุขภาพ จังหวัดกระบี่ โดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Study) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มประชากรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ คือ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน ด้านส่งเสริมสุขภาพในหน่วยงานสาธารณสุขภาครัฐ จังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขภายใต้ตัวชี้วัดด้านส่งเสริมสุขภาพ จังหวัดกระบี่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการพยากรณ์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ภายใต้ตัวชี้วัดด้านส่งเสริมสุขภาพ จังหวัดกระบี่ ในภาพรวมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เพื่อรักษาขวัญและกำลังใจของบุคลากรในระยะยาว หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการเสริมแรงจิตใจด้านผลตอบแทนและสวัสดิการที่เพิ่มขึ้น ส่งเสริมสุขภาพจิตของบุคลากรควบคู่ไปกับการส่งเสริมสุขภาพกาย ผ่านการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย สร้างบรรยากาศการทำงานที่เกื้อหนุนต่อสุขภาพจิตที่ดี รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีมงานอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: บุคลากรสาธารณสุข, ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน, ส่งเสริมสุขภาพ



Abstract

This research aims to: 1. Explore the factors related to the effectiveness of public health personnel's performance under the health promotion indicators of Krabi province; 2. Investigate personal factors, internal factors, and external factors affecting the performance of public health personnel under the health promotion indicators of Krabi province through a survey study using questionnaires. The study population consists of health promotion public health personnel in state health departments in Krabi province. The results revealed that personal, internal, and external factors are significantly correlated with the performance of public health personnel at a 0.01 level of significance. Furthermore, personal, internal, and external factors significantly impact the overall performance effectiveness at a .05 level of statistical significance. To sustain morale and motivation over the long term, agencies should prioritize enhancing motivational aspects such as rewards and welfare benefits. Concurrently, promoting mental health alongside physical health through diverse activities can foster a supportive work environment and continuous positive team relationships.

Keywords : Public Health Personnel, Performance Effectiveness, Health Promotion

บทนำ

การพัฒนาและส่งเสริมสุขภาพเป็นสิ่งที่รัฐบาลไทยได้ให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในยุคที่สังคมต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางประชากรศาสตร์และความท้าทายด้านสุขภาพที่เพิ่มขึ้น กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมสุขภาพประจำปี พ.ศ. 2565-2570 ซึ่งมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาศักยภาพของประชาชนในการควบคุมปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพของตนเองและชุมชน โดยใช้แนวทาง "ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค ดูแลรักษา" เพื่อให้คนไทยมีสุขภาพดีและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (กระทรวงสาธารณสุข, 2565) ตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้นมีเป้าหมายเพื่อประเมินผลลัพธ์ของการดำเนินงานภายใต้ยุทธศาสตร์ดังกล่าว ผลการประเมินด้านประสิทธิผลของกระทรวงสาธารณสุข ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 พบว่า กระทรวงสาธารณสุขมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 3.49 จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ที่อยู่ที่ระดับ 3.47 คะแนน (กระทรวงสาธารณสุข, 2565) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขรายงานการประเมินแผนฯ เน้นการประเมินผลผลิต/ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดโดยตัวชี้วัดส่งเสริมสุขภาพภายใต้ยุทธศาสตร์สาธารณสุขเป็นเลิศ ด้านที่ 1 ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และคุ้มครองผู้บริโภค (Promotion Prevention and Protection: PP&P Excellence) ในโครงการที่ 1 ด้านการพัฒนาและสร้างศักยภาพคนไทยทุกกลุ่มวัย จำนวนทั้งสิ้น 8 ตัวชี้วัด พบว่าผ่านเกณฑ์เป้าหมาย รอบ 12 เดือน เพียง 4 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 50.0 (กระทรวงสาธารณสุข, 2566) กรอบแผนปฏิบัติการสาธารณสุข จังหวัดกระบี่ ระยะ 5 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566) มีผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดด้านส่งเสริม

สุขภาพ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนไทยทุกกลุ่มวัย (ด้านสุขภาพ) จำนวน 8 ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่า จังหวัดกระบี่ มีผลการประเมินตามตัวชี้วัดส่งเสริมสุขภาพ ในปีงบประมาณ 2564-2566 ผ่านทุกตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 100 และพบว่า มีบางตัวชี้วัดที่จังหวัดกระบี่ ทำได้ดีมากและผ่านค่าเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง คือ ตัวชี้วัดอัตราส่วนการตายมารดาไทยต่อการเกิดมีชีพแสนคน กำหนดค่าเป้าหมาย ไม่เกิน 17 ต่อการเกิดมีชีพแสนคน เมื่อพิจารณาข้อมูลย้อนหลัง 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 พบว่า จังหวัดกระบี่ไม่มีมารดาตายอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่สะท้อนถึงความสำเร็จของการส่งเสริมสุขภาพมารดาและทารก ความสำเร็จตามตัวชี้วัดนี้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนในวงกว้างและในขณะเดียวกันยังพบว่า การปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมสุขภาพใน ตัวชี้วัดภายใต้แผนยุทธศาสตร์สาธารณสุข ด้านที่ 1 ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และคุ้มครองผู้บริโภค (Promotion Prevention and Protection: PP&P Excellence) สามารถดำเนินการและผ่านค่าเป้าหมายได้อย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกัน จากข้อมูลดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของงานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายด้านและที่สำคัญ งานที่มีบุคลากรที่มีคุณภาพ จะส่งผลต่อความสำเร็จของงานอย่างมีนัยสำคัญ Gorla, N., Somers, T., & Wong, B. (2010) พบว่า บุคลากรเป็นกำลังขับเคลื่อนที่สำคัญขององค์กร กล่าวคือ บุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติงานที่แท้จริง เป็นผู้สร้างผลงานและผลลัพธ์ขององค์กร หากบุคลากรมีคุณภาพดี ย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย Misau, M. (2023) กล่าวว่าไว้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสามารถและแรงจูงใจสามารถนำไปสู่

ความสำเร็จขององค์กร Aeknarajindawat et al., (2020) ให้ความเห็นว่า บุคลากรที่มีคุณภาพมักมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าทำ กล้าเสี่ยง กล้าที่จะแตกต่าง สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ให้กับองค์กร ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาและเติบโตขององค์กร เป็นกำลังขับเคลื่อนที่สำคัญขององค์กร บุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติงานที่เป็นผู้สร้างผลงานและผลลัพธ์ขององค์กร หากบุคลากรมีคุณภาพดี มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดี ย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย และสอดคล้องกับ หลาย ๆ งานวิจัย พบว่า การพัฒนาบุคลากรมีผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน การฝึกอบรมช่วยเพิ่มความรู้ ทักษะ และความสามารถของพนักงาน ทำให้พวกเขาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น [(Bhat, 2011; Gibran & Ramadani, 2021; Khan & Abdullah, 2019; Zubairi & Khan, 2018; Dikshit & Jain, 2017)] จากที่กล่าวมาข้างต้น ผลการวิจัยของนักวิชาการต่าง ๆ แสดงให้เห็นว่า บุคลากรส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงได้สนใจศึกษา “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ภายใต้ตัวชี้วัดด้านส่งเสริมสุขภาพ จังหวัดกระบี่” ทั้งนี้ผลการศึกษานี้จะสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาปัจจัยด้านต่างๆ ที่จะสามารถส่งเสริมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เพิ่มมากขึ้นได้ในอนาคต นำไปสู่การปรับปรุงการดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลให้สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ภายใต้ตัวชี้วัดด้านส่งเสริมสุขภาพจังหวัดกระบี่
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ภายใต้ตัวชี้วัดด้านส่งเสริมสุขภาพจังหวัดกระบี่

วิธีดำเนินการ

รูปแบบการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Study) ระยะเวลาดำเนินการวิจัย ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์-พฤษภาคม 2567

ประชากรที่ศึกษา

ประชากรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ คือ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน โดยตรงด้านส่งเสริมสุขภาพ และ/หรือ บุคลากรสาธารณสุขที่สนับสนุน ติดตาม เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัดส่งเสริมสุขภาพ ในหน่วยงานสาธารณสุขภาครัฐ จังหวัดกระบี่ จำนวน 248 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานด้านส่งเสริมสุขภาพ ความรับผิดชอบในงานส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ความรู้และทักษะ ทัศนคติ แรงจูงใจ สุขภาพกาย สุขภาพจิต จำนวน 27 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถาม โดยแบบวัด เป็นแบบสอบถามปลายปิด ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert scale) ได้แก่ มากที่สุด (5) มาก (4) บางส่วน (3) น้อยมาก (2) และ

ไม่เป็นจริงเลย (1) โดยแบ่งเกณฑ์การให้คะแนน ในแต่ละข้อดังนี้คือ มากที่สุด ให้ 5 คะแนน มาก ให้ 4 คะแนน บางส่วน ให้ 3 คะแนน น้อยมาก ให้ 2 คะแนน และไม่เป็นจริงเลย ให้ 1 คะแนน แบ่งเกณฑ์การแปลผลโดยรวม และในแต่ละข้อ ซึ่งใช้หลักการแบ่งผลค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ คือ ระดับสูงมาก (4.50 – 5.00) ระดับสูง (3.50 – 4.49) ระดับปานกลาง (2.50 – 3.49) ระดับต่ำ (1.50 – 2.49) และระดับต่ำมาก (1.00 – 1.49) (Best, J. W., 1977)

ส่วนที่ 3 ปัจจัยภายนอกประกอบด้วย ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร ด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ และทรัพยากรในหน่วยงาน จำนวน 12 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถาม โดยแบบวัด เป็นแบบสอบถามปลายปิด ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert scale) ได้แก่ มากที่สุด (5) มาก (4) บางส่วน (3) น้อยมาก (2) และไม่เป็นจริงเลย (1) โดยแบ่งเกณฑ์การให้คะแนน ในแต่ละข้อดังนี้คือ มากที่สุด ให้ 5 คะแนน มาก ให้ 4 คะแนน บางส่วน ให้ 3 คะแนน น้อยมาก ให้ 2 คะแนน และไม่เป็นจริงเลย ให้ 1 คะแนน แบ่งเกณฑ์การแปลผลโดยรวม และในแต่ละข้อ ซึ่งใช้หลักการแบ่งผลค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ คือ ระดับสูงมาก (4.50 – 5.00) ระดับสูง (3.50 – 4.49) ระดับปานกลาง (2.50 – 3.49) ระดับต่ำ (1.50 – 2.49) และระดับต่ำมาก (1.00 – 1.49) (Best, J. W., 1977)

ส่วนที่ 4 คำถามปลายเปิดเพื่อแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ

ส่วนที่ 5 คำถามปลายเปิดเพื่อแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

คุณภาพเครื่องมือ

พิจารณาตรวจสอบความตรงในเนื้อหา (Content validity) ซึ่งจะดูความตรงเชิงโครงสร้าง ความครอบคลุมของมาตรวัดในเรื่องของเนื้อหาของสิ่งที่จะวัดดูความครบถ้วน ความถูกต้องทางด้านภาษาให้เหมาะสมกับสภาพเป็นจริง โดยพิจารณาตัดสินตามความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน ด้วยดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of item objective congruence) ค่า IOC โดยรวมเท่ากับ 0.96 และได้นำแบบสอบถาม ไปทดลองใช้ในกลุ่มบุคลากรสาธารณสุขที่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย การตรวจสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงแล้ว มาวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ของมาตรวัด ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้วิธีการวัดความสอดคล้องภายใน (Internal consistency method) แบบครอนบาค อัลฟา (Cronbach's alpha) ผลการวิเคราะห์ได้ค่าความเชื่อถือเท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่แล้ว ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยประสานขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลพร้อมแบบสอบถาม ติดต่อประสานงานกับผู้บริหารและผู้ประสานของแต่ละอำเภอ โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ ที่ต้องมีการยินยอมตอบแบบสอบถาม โดยจัดทำเอกสารชี้แจง ยินยอมตอบแบบสอบถาม โดยระบุข้อมูลส่วนบุคคลที่จำเป็นวัตถุประสงค์ของการวิจัย ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการตอบแบบสอบถาม สิทธิของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งอยู่หน้าแรกของแบบสอบถามออนไลน์เมื่อผู้ตอบแบบสอบถาม อ่าน เข้าใจและยินยอมตอบแบบสอบถาม

สามารถดปุม"ตกลง" เพื่อยืนยันการยินยอมตอบแบบสอบถามโดยสมัครใจ

2. ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนการบันทึกข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขภายใต้ตัวชี้วัดด้านส่งเสริมสุขภาพ จังหวัดกระบี่ และวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขภายใต้ตัวชี้วัดด้านส่งเสริมสุขภาพ จังหวัดกระบี่ โดยการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการใน 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการพยากรณ์ (Correlation Analysis) และ 2) การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ได้รับอนุญาตจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ เมื่อวันที่ 23 มกราคม 2567 ตามรหัสโครงการเลขที่ KBO-IRB 2024/005.2301 เอกสารรับรองเลขที่ KBO-IRB 2024/02.2401

ผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามออนไลน์มีอัตราการตอบกลับของแบบสอบถามในงานวิจัย จำนวน 144 คนจากกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด 248 คน คิดเป็นร้อยละ 58.06 ซึ่ง นิศาชล รัตนมณี, ประสพชัย พสุนนท์ (2562) ได้สรุปในบทความว่า “อัตราการตอบกลับของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณนั้น ในภาพรวมนักวิชาการกำหนดอัตราส่วนการตอบกลับที่ยอมรับได้อยู่ที่ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ขึ้นไป โดยที่อัตราการตอบกลับมากกว่าร้อยละ 50 ขึ้นไปถือว่าอยู่ในเกณฑ์ดี”

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 87.50 อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 33.30 อายุเฉลี่ย 40.22 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 81.30 รายได้เฉลี่ย 50,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 29.20 ปฏิบัติงานในตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ 43.10 มีประสบการณ์ทำงานด้านส่งเสริมสุขภาพมากกว่า 15 ปี ร้อยละ 46.50 และ ส่วนใหญ่มีหน้าที่ที่รับผิดชอบงานส่งเสริมสุขภาพด้านมารดาและทารกจำนวน 38 คน ร้อยละ 26.40

2. ปัจจัยภายในด้านบุคคล ประกอบด้วย ด้านความรู้และทักษะ ด้านทัศนคติ ด้านแรงจูงใจ ด้านสุขภาพกาย และด้านสุขภาพจิต พบว่า

2.1 ด้านความรู้และทักษะโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.09$, S.D.=0.42) เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยย่อย มากที่สุดคือ พัฒนาตัวเองอยู่เสมอทั้งด้านความรู้และทักษะปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.26$, S.D.=0.61) รองลงมา คือ ได้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อช่วยให้งานประสบความสำเร็จมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.23$, S.D.=0.58) ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าเล็กน้อย

แต่ยังอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การได้รับการฝึกฝนทักษะใหม่ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.64) และการได้รับการสนับสนุนด้านความรู้และทักษะโดยการเข้ารับการอบรมหรือประชุมสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.97$, S.D.=0.66)

2.2 ด้านทัศนคติ โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมากที่สุดคือ เต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงานเพื่อช่วยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.51) รองลงมาคือ มีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานเสมอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.54) และน้อยที่สุดคือ มีแนวคิดที่จะพัฒนารูปแบบการทำงานใหม่ๆ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.64)

2.3 ด้านแรงจูงใจโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมากที่สุดคือ มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงานและได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.30$, S.D.=0.52) รองลงมาคือ สามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.50) และน้อยที่สุดคือ ค่าตอบแทนอื่น ๆ มีความเหมาะสม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.08$, S.D.=0.93)

2.4 ด้านสุขภาพกาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมากที่สุดคือ หน่วยงานมีนโยบายให้มีการตรวจเช็คร่างกายประจำปีสำหรับบุคลากรในหน่วยงานทุกคน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.49$, S.D.=0.67)

รองลงมาคือ สุขภาพกายที่แข็งแรง สมบูรณ์ มีความพร้อมทางกายในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มกำลัง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.75) และน้อยที่สุดคือหน่วยงานมีกิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกาย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=3.77$, S.D.=0.94)

2.5 ด้านสุขภาพจิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมากที่สุดคือ สุขภาพจิตที่เข้มแข็ง สามารถเผชิญหน้าและรับมือกับปัญหาต่างๆ ในงานได้เป็นอย่างดี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.02$, S.D.=0.72) รองลงมาคือ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้โดยไม่มี ความเครียดหรือวิตกกังวลใดๆ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.69$, S.D.=0.72) และน้อยที่สุดคือ หน่วยงานมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิต มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.56$, S.D.=0.97)

3. ปัจจัยสนับสนุนจากภายนอก ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร ด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ และทรัพยากรในหน่วยงาน

3.1 พบว่า ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมากที่สุดคือ ผู้บริหารเอาใจใส่ ติดตามงาน และสนับสนุนทรัพยากรที่เหมาะสมในการทำงาน ทั้งทรัพยากรบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ตามที่ท่านร้องขอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$, S.D.=0.62) รองลงมาคือ ผู้บริหารรับฟังปัญหาและแนวทางแก้ไขตามที่ท่านเสนอในมุมมองของผู้ปฏิบัติการ ทั้งนี้เพื่อให้การสนับสนุนและช่วยเหลือท่านในการแก้ไขปัญหาในงาน เพื่อความสำเร็จ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.63) และน้อยที่สุดคือ

จังหวัดกระบี่

ผู้บริหารมีการกำหนดรูปแบบการควบคุมกำกับอย่างเหมาะสมและชัดเจน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$, S.D.=0.60)

3.2 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขภายใต้ตัวชี้วัดด้านส่งเสริมสุขภาพ จังหวัดกระบี่ ปัจจัยภายนอก ด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมากที่สุดคือ หน่วยงานมีการจัดทำแผนปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมสุขภาพและโครงการเกี่ยวข้องล่วงหน้าเสมอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.61) รองลงมาคือ หน่วยงานมีการวางแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการที่เหมาะสมกับเป้าหมายและภารกิจด้านส่งเสริมสุขภาพ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.09$, S.D.=0.61) และหน่วยงานมีการกำหนดนโยบายที่เหมาะสมกับจุดมุ่งหมาย และภารกิจด้านการส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X}=4.09$, S.D.=0.59) และน้อยที่สุดคือ หน่วยงานมีการบริหารจัดการด้านนโยบายและยุทธศาสตร์อย่างเหมาะสม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=3.99$, S.D.=0.68)

3.3 ปัจจัยภายนอก ด้านทรัพยากรในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.752 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมากที่สุดคือ หน่วยงานของท่านมีทีมบริหารที่แข็งแกร่ง และมีความสามารถสูง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$, S.D.=0.70) รองลงมาคือ หน่วยงานมีการบริหารจัดการด้านนโยบายและยุทธศาสตร์อย่างเหมาะสม มีระดับความคิดเห็นอยู่ใน

ระดับมาก ($\bar{X}=3.77$, S.D.=0.78) และน้อยที่สุดคือ หน่วยงานของท่านมีทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งต่างๆ เพื่อสนับสนุนงานของท่านที่เหมาะสมและเพียงพอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=3.64$, S.D.=0.85)

4. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ภายใต้ตัวชี้วัดด้านส่งเสริมสุขภาพจังหวัดกระบี่

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขภายใต้ตัวชี้วัดด้านส่งเสริมสุขภาพ จังหวัดกระบี่

4.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ภายใต้ตัวชี้วัดด้านส่งเสริมสุขภาพ จังหวัดกระบี่

ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขภายใต้ตัวชี้วัดด้านส่งเสริมสุขภาพ จังหวัดกระบี่ สำหรับสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่

โดยการวิเคราะห์ ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการใน 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการพยากรณ์ (Correlation Analysis) และ 2) การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ดังนี้



ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการพยากรณ์ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขภายใต้ตัวชี้วัดด้านส่งเสริมสุขภาพ จังหวัดกระบี่

ตัวแปร	ปัจจัยส่วนบุคคล	ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
ปัจจัยส่วนบุคคล	-	.622**	.580**
ปัจจัยภายใน		-	.613**
ปัจจัยภายนอก			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการพยากรณ์ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขภายใต้ตัวชี้วัดด้านส่งเสริมสุขภาพ จังหวัดกระบี่ พบว่า ตัวแปรพยากรณ์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง 0.580 -

0.622 ไม่สูงเกินไป ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรดังกล่าวมาทำการวิเคราะห์เพื่อพยากรณ์ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขภายใต้ตัวชี้วัดด้านส่งเสริมสุขภาพ จังหวัดกระบี่

ตารางที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรสาธารณสุขภายใต้ตัวชี้วัดด้านส่งเสริมสุขภาพ จังหวัดกระบี่

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(ค่าคงที่)	1.953	.178		10.972	.000	1.953	.178
ปัจจัยส่วนบุคคล	.207	.049	.250	4.251	.000	.207	.049
ปัจจัยภายใน	.180	.062	.206	2.883	.004	.180	.062
ปัจจัยภายนอก	.159	.061	.169	2.590	.010	.159	.061

*มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

R = 0.552 R square = 0.304 Adjusted R square = 0.299 SEE = 0.445 F = 55.596

พบว่า การตรวจสอบปัญหา Multicollinearity ด้วยการหาค่า Tolerance พบว่า อยู่ระหว่าง 0.159–0.207 และค่า VIF อยู่ระหว่าง 0.049–0.178 ซึ่งไม่เกิดปัญหา Multicollinearity สามารถใช้การวิเคราะห์หาค่าถดถอยแบบพหุคูณได้ ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยต่างๆในสมการทำนายโดยใช้วิธี Stepwise Multiple Regression นั้น พบว่า สมการทำนายที่ดีที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์ ความเชื่อมั่น (Coefficient of Determinant : R Square) เท่ากับ 0.299

ผลการวิเคราะห์หาค่าถดถอยพหุคูณ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ภายใต้ตัวชี้วัดด้านส่งเสริมสุขภาพ จังหวัดกระบี่ ในภาพรวมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยสามารถอธิบายการผันแปรของปัจจัยต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ได้ร้อยละ 55.20 ภายใต้ตัวชี้วัดด้านส่งเสริมสุขภาพ สามารถเขียนสมการได้โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ภายใต้ตัวชี้วัดด้านส่งเสริมสุขภาพ จังหวัดกระบี่ ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในภาพรวมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

$$Y = B + a_1 \text{ปัจจัยส่วนบุคคล} + b_1$$

$$\text{ปัจจัยภายใน} + c_1 \text{ปัจจัยภายนอก}$$

$$\text{แทนค่า } Y = 1.953 + (.207) \text{ ปัจจัยส่วนบุคคล} \\ + (.180) \text{ ปัจจัยภายใน} + (.159) \text{ ปัจจัยภายนอก}$$

จากสมการหมายความว่า

เมื่อปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ภายใต้ตัวชี้วัดด้านส่งเสริมสุขภาพ จังหวัดกระบี่ จะลดลง 0.207 หน่วยเมื่อด้านอื่น ๆ คงที่

เมื่อปัจจัยภายใน มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ภายใต้ตัวชี้วัดด้านส่งเสริมสุขภาพ จังหวัดกระบี่ จะลดลง 0.180 หน่วยเมื่อด้านอื่น ๆ คงที่

เมื่อปัจจัยภายนอก มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ภายใต้ตัวชี้วัดด้านส่งเสริมสุขภาพ จังหวัดกระบี่ จะลดลง 0.159 หน่วยเมื่อด้านอื่น ๆ คงที่

จากสมการทำนายที่ได้สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ภายใต้ตัวชี้วัดด้านส่งเสริมสุขภาพ จังหวัดกระบี่ โดยปัจจัยส่วนบุคคลเป็นปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด รองลงมาได้แก่ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ตามลำดับ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์ของแต่ละปัจจัยมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ภายใต้ตัวชี้วัดด้านส่งเสริมสุขภาพ ในทางบวก

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยภายในที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ได้แก่ การมีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน มีความเสียสละ ความเข้มแข็ง อดทน และความสามัคคี มีทัศนคติที่ดี มีเพื่อน

ร่วมงานที่เข้าใจและพร้อมทำงานเป็นทีม รวมถึงไม่มีความเครียดหรือภาระงานมากเกินไป

2. ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ได้แก่ นโยบายของผู้บริหารมีความชัดเจน มีการสร้างแรงจูงใจอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารให้ความสำคัญและพร้อมให้การสนับสนุน รวมถึงได้รับการสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ ทั้งบุคลากร งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอและเหมาะสม

ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถสรุปได้ดังนี้

มากกว่าครึ่งหนึ่ง (54.17%) เห็นว่าการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขภายใต้ตัวชี้วัดส่งเสริมสุขภาพ โดยมีประเด็นสำคัญว่าภารกิจ เป้าหมาย และจุดเน้นของกระทรวงสาธารณสุขและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน ทำให้งานส่งเสริมสุขภาพอาจถูกลดความสำคัญลง การกำกับดูแล ควบคุม และขับเคลื่อนงานหลังการถ่ายโอนเป็นไปได้ยาก เนื่องจากไม่ใช่นโยบายหลักและไม่มีการติดตามตัวชี้วัด รวมถึงตัวชี้วัดส่วนใหญ่ไม่มีผลต่อการประเมินผลงานในระบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้การเตรียมความพร้อมบุคลากรและงบประมาณยังไม่เพียงพอ และการประสานงานระหว่างโรงพยาบาลกับผู้บังคับบัญชาสายตรงทำได้ยาก เนื่องจากมีเป้าหมายการทำงานแตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขภายใต้ตัวชี้วัดด้านส่งเสริมสุขภาพ จังหวัด

กระบี่" พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกมีความสัมพันธ์และมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข สอดคล้องกับการศึกษาของ Platis, Reklitis, & Zimeras (2015) ที่พบว่า ปัจจัยภายใน เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจจากผู้จัดการ และความพึงพอใจในการทำงานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข Lowe, Bennett, & Aparicio (2009) ได้สำรวจปัจจัยภายนอก เช่น กฎระเบียบและการให้รางวัลทางการเงิน และปัจจัยภายใน เช่น การมีแรงจูงใจส่วนบุคคล ที่มีผลต่อการฝึกอบรมและพฤติกรรมของแพทย์ นอกจากนี้ Shojaei et al (2021) พบว่า ปัจจัยภายใน เช่น ประสิทธิภาพทางการเงิน และปัจจัยภายนอก เช่น ระบบการจ่ายเงินของบริษัท ประกันภัย มีผลต่อประสิทธิภาพของโรงพยาบาล ขณะที่ Al-Enazi et al. (2022) ระบุว่า การปรับปรุงปัจจัยภายในองค์กร เช่น ความรู้ ทักษะการสื่อสาร และอุปกรณ์ที่ทันสมัย สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการทางการแพทย์ได้

ในขณะเดียวกัน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กร ทั้งด้านนโยบาย การสนับสนุนของผู้บริหาร และทรัพยากรที่จำเป็น แม้จะมีผลรองลงมาจากปัจจัยระดับบุคคล แต่ก็ยังคงเป็นปัจจัยเอื้อสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Herzberg ที่ระบุว่าปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factors) เช่น นโยบายการบริหาร ผู้นำ และสภาพการทำงาน ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานและเอื้อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้ศักยภาพได้เต็มที่ ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Lundstrom et al. (2002) ที่พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น นโยบายองค์กรและสภาพการทำงานมีผลกระทบต่อความพึงพอใจ สุขภาพ และความปลอดภัยของบุคลากร

สาธารณสุข รวมถึงคุณภาพการดูแลผู้ป่วย นอกจากนี้ Solossa, Rantetampang, & Sandjaja (2015) ยังพบว่า การเป็นผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในสาธารณสุข

จากข้อคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นว่าการถ่ายโอนรพ.สต. ให้ อบต. ดูแล ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขภายใต้ตัวชี้วัดส่งเสริมสุขภาพในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ความแตกต่างของภารกิจ เป้าหมาย และจุดเน้นระหว่างกระทรวงสาธารณสุขกับ อบต. ทำให้งานส่งเสริมสุขภาพอาจถูกลดความสำคัญ
2. การกำกับดูแล ควบคุม และขับเคลื่อนงานส่งเสริมสุขภาพของ รพ.สต. หลังถ่ายโอนเป็นไปได้อย่าง เนื่องจากไม่ใช่นโยบายหลักของ อบต.
3. ตัวชี้วัดส่งเสริมสุขภาพไม่มีค่าตอบแทนหรือผลต่อการประเมินผลงานภายใต้ระบบของ อบต.
4. การเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรและงบประมาณของ อบต. ก่อนการถ่ายโอนยังไม่เพียงพอ
5. การประสานงานระหว่าง รพ.สต. กับผู้บังคับบัญชาสายตรงของ อบต. ทำได้ยากลำบาก

จากผลการศึกษาชี้ให้เห็นประเด็นท้าทายจากการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) ดูแล ซึ่งอาจลดทอนประสิทธิภาพของงานส่งเสริมสุขภาพในระยะยาว เนื่องจากความไม่สอดคล้องของภารกิจ เป้าหมาย การติดตามประเมินผล ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนงาน ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของทุกภาคส่วนในการจัดการ ตามแนวคิดการสร้างเสริมสุขภาพที่เน้นการบูรณาการทั้งนโยบาย บริการ ชุมชน และทักษะส่วนบุคคล ในการสร้างสภาพแวดล้อม

ที่เอื้อต่อสุขภาพ ดังนั้น การถ่ายโอนงานส่งเสริมสุขภาพจึงควรดำเนินการอย่างค่อยเป็นค่อยไป ควบคู่กับการสร้างความเข้าใจ การมีส่วนร่วม และการสนับสนุนที่จำเป็นจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

โดยสรุป ผลการวิจัยนี้ยืนยันความสำคัญของปัจจัยระดับบุคคล ระดับองค์กร และปัจจัยภายนอกในการส่งเสริมประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรสาธารณสุข ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาระบบสุขภาพ โดยเฉพาะการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และบูรณาการความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เพื่อให้งานส่งเสริมสุขภาพบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิผลอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการทำวิจัยครั้งนี้

1.1 หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างแรงจูงใจ ทั้งด้านผลตอบแทนและสวัสดิการที่เพิ่มขึ้น เพื่อรักษาขวัญและกำลังใจของบุคลากรในระยะยาว

1.2 ควรมีการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และทักษะที่ทันสมัยและเพียงพอในการปฏิบัติงาน

1.3 การสนับสนุนจากผู้บริหารในเรื่องทรัพยากรที่เพียงพอและนโยบายที่ชัดเจนเป็นสิ่งสำคัญ ควรมีการรับฟังและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

1.4 การถ่ายโอน รพ.สต. ไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการเตรียมความพร้อมทั้งด้านบุคลากรและงบประมาณอย่างเพียงพอ เพื่อให้การทำงานไม่ประสบอุปสรรคและลดความเหลื่อมล้ำในการทำงานส่งเสริมสุขภาพ



2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายขอบเขตไปยังจังหวัดอื่น ๆ ที่มีบริบทและปัจจัยที่แตกต่างกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและสามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้

2.2 ควรมีการศึกษาที่ติดตามผลในระยะยาว เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนางานส่งเสริมสุขภาพในอนาคต

2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติม

เช่น วัฒนธรรมองค์กร ทีมงาน และเครือข่ายความร่วมมือ ซึ่งอาจมีผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ

2.4 การพัฒนาระบบการประเมินผลที่มีความชัดเจนและสามารถวัดผลได้จริงจะช่วยให้การวิจัยมีความน่าเชื่อถือและนำไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

1. กระทรวงสาธารณสุข. (2565). แผนติดตามผลการดำเนินงานโครงการสำคัญ ของกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
2. กระทรวงสาธารณสุข. (2565). รายงานผลการประเมินแผนปฏิบัติการกระทรวงสาธารณสุขสู่ความเป็นเลิศ ประจำปีงบประมาณ 2565. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
3. กระทรวงสาธารณสุข. (2566). รายงานผลการประเมินแผนปฏิบัติการกระทรวงสาธารณสุขสู่ความเป็นเลิศ ปีงบประมาณ 2566. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
4. นิศาชล รัตนมณี และประสพชัย พสุนนท์. (2562). อัตราการตอบกลับของแบบสอบถามในงานวิจัยเชิงปริมาณ. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี, 13(3), 181-188.
5. Aeknarajindawat, N., Aeknarajindawat, N., & Aswasuntrangkul, D. (2020). Role of High ? Performance Work Practices on Performance in Pharmaceutical business in Thailand. Systematic Reviews in Pharmacy, 11, 57-66. <https://doi.org/10.5530/SRP.2020.3.07>.
6. Al-Enazi, W., Ahmed, A. S., & Mahanti, A. (2022). Key factors influencing hospital efficiency: A systematic review. BMC Health Services Research, 22(1), 1-14.
7. Best, J. W. (1977). Research in Education (3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
8. Bhat, Z. (2011). Impact of Training on Employee Performance: A Study of Retail Banking Sector in India. Indian journal of applied research, 3, 292-293. <https://doi.org/10.15373/2249555X/JUNE2013/97>.
9. Dikshit, A., & Jain, T. (2017). Training and Skill Development for Employee Retention and Performance Enhancement in Banks. PSN: Financial Institutions (Topic). <https://doi.org/10.2139/ssrn.2984442>.
10. Gibran, N., & Ramadani, D. (2021). The Effect of Training and Career Development on Employee Performance. Almanax : Jurnal Manajemen dan Bisnis. <https://doi.org/10.36555/almanax.v5i3.1680>.
11. Gorla, N., Somers, T., & Wong, B. (2010). Organizational impact of system quality, information quality, and service quality. J. Strateg. Inf. Syst., 19, 207-228. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2010.05.001>.



12. Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
13. Khan, S., & Abdullah, N. (2019). The impact of staff training and development on teachers' productivity. *Economics, Management and Sustainability*. <https://doi.org/10.14254/JEMS.2019.4-1.4>.
14. Lowe, M. M., Bennett, N., & Aparicio, A. (2009). The role of audience characteristics and external factors in continuing medical education and physician change: effectiveness of continuing medical education: American College of Chest Physicians Evidence-Based Educational Guidelines. *Chest*, 135(3), 56S-61S.
15. Lundstrom, T., Pugliese, G., Bartley, J., Cox, J., & Guither, C. (2002). Organizational and environmental factors that affect worker health and safety and patient outcomes. *American Journal of Infection Control*, 30(2), 93-106.
16. Misau, M. (2023). Revisiting the Concept of Human Resource Management. *Global Academic Journal of Economics and Business*. <https://doi.org/10.36348/gajeb.2023.v05i03.002>.
17. Platis, C., Reklitis, P., & Zimeras, S. U. L. F. U. R. (2015). Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services. *PROCEDIA-Social and behavioral sciences*, 175, 480-487.
18. Shojaei, A., Ketabi, R., Razkenari, M., Hakim, H., & Wang, J. (2021). Enabling a circular economy in the built environment sector through blockchain technology. *Journal of Cleaner Production*, 294, 126352.
19. Solossa, A. A., Rantetampang, A. L., & Sandjaja, B. (2015). Determinants of employee performance in the health sector in Makassar City. *Journal of Management and Business Studies*, 2(1), 13-18.
20. Zubairi, D., & Khan, T. (2018). THE EFFECT OF TRAINING AND DEVELOPMENT ON JOB SATISFACTION, SKILL ENHANCEMENT AND MOTIVATION OF EMPLOYEES. *International Journal of Research - GRANTHAALAYAH*. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v6.i11.2018.1130>.