

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 ได้กำหนดหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าเป็น “สิทธิ” ขั้นพื้นฐานของประชาชน ในมาตรา 52 ระบุว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับบริการสาธารณสุขที่ได้มาตรฐานและผู้ยากไร้มีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาลจากสถานบริการสาธารณสุขของรัฐ ต้องเป็นไปอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ” และมาตรา 80(2) ระบุว่า “รัฐต้องส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาระบบสุขภาพที่เน้นการเสริมสร้างสุขภาพอื่นนำไปสู่สุขภาพที่ยั่งยืนของประชาชนรวมทั้งการจัดการส่งเสริมให้ประชาชนรับบริการสาธารณสุขที่มีมาตรฐานอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ” (สำนักพัฒนาบริการสาธารณสุข, 2559, หน้า 7) ขณะเดียวกัน การดำเนินการตามพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.2550 กระทรวงสาธารณสุข ได้จัดทำยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพ 20 ปี (2560–2579) ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ 4 ด้าน หรือที่เรียกว่า 4 Excellences ประกอบด้วย 1) ด้านส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคและการคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ (Promotion, Prevention & Protection Excellence) 2) ด้านการบริการเป็นเลิศ (Service Excellence) 3) ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และ 4) ด้านบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) เพื่อให้ประชาชนทุกคนมีสุขภาพแข็งแรง สามารถดูแลตนเอง และครอบครัวได้อย่างเหมาะสม (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กระทรวงสาธารณสุข, 2561, หน้า 36) โดยกลไกสำคัญ คือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เดิมคือ สถานีอนามัย เป็น “หน้าด่าน” ของกระทรวงสาธารณสุขที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และกระจายอยู่ทุกตำบลทั่วประเทศไทย จำนวน 9,770 แห่ง (จรินทร์ ลักษณะวิศิษฎ์, 2553, หน้า 11) มุ่งเน้นในการให้บริการด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันและควบคุมโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสมรรถภาพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เป็นระยะเวลายาวนาน ไม่น้อยกว่า 30 ปี แต่ผลการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ส่วนใหญ่ของประเทศไม่ผ่านเกณฑ์คุณภาพ (กระทรวงสาธารณสุข, 2557, หน้า 16)

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.2550 ที่กำหนดให้รัฐต้องจัดบริการให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขที่มีมาตรฐาน กระทรวงสาธารณสุขจึงได้จัดทำแผนงาน โครงการการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยบรรจุอยู่ในยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล นั่นคือ ประสิทธิภาพขององค์การเป็นการทำให้ขององค์การบรรลุผลตามเป้าหมาย (Steers, & Richard, 1977, p. 55) การทำงานร่วมกันให้บรรลุวัตถุประสงค์ (Schein, 1970, อ้างถึงใน สุภาวดี นพรุจจินดา, หน้า 19) หรือบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (Etzioni, 1964, อ้างถึงใน สมหมาย เทียนสมใจ, 2556, หน้า 23) การที่กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดเป้าหมายที่สำคัญในการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้มีคุณภาพ คือ การทำให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบรรลุประสิทธิภาพนั่นเอง ดังนั้นในการที่จะพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหรือหน่วยบริการปฐมภูมิให้เกิดประสิทธิภาพ มีมาตรฐานหลายอย่าง เช่น ในประเทศมีมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชน ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) มาตรฐานด้านบริหารจัดการ 2) มาตรฐานด้านการบริการ และ 3) มาตรฐานด้านวิชาการ (สำนักพัฒนาบริการสาธารณสุข, 2559, หน้า 8-9) มาตรฐานคุณภาพเครือข่ายบริการปฐมภูมิ ประกอบด้วย 7 หมวด ได้แก่ 1) หมวดการนำองค์กร 2) หมวดการวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) หมวดการให้ความสำคัญกับประชากรกลุ่มเป้าหมาย ชุมชน และผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย 4) หมวดการวัด วิเคราะห์และการจัดการความรู้ 5) หมวดการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 6) หมวดระบบบริการ และ 7) หมวดผลลัพธ์ขององค์กร (สำนักพัฒนาบริการสุขภาพ, 2552, หน้า 5) มาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว ในปัจจุบันนโยบายการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว ได้ถูกนำไปใช้ดำเนินการทั่วประเทศ โดยมีเขตสุขภาพที่ 8 เป็นพื้นที่ต้นแบบ ซึ่งมาตรฐานนี้ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหาร 2) ด้านการประสานงานดี ภาคีมีส่วนร่วม 3) ด้านบุคลากรดี 4) ด้านการบริการดี และ 5) ด้านประชาชนสุขภาพดี (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข, 2559, หน้า 3) นอกจากนี้ มาตรฐานของหน่วยบริการปฐมภูมิขององค์การอนามัยโลก ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการดูแลและให้การสนับสนุน (Stewardship) 2) ด้านการบริหารทรัพยากร (Creating Resource) 3) ด้านการเงิน (Financing) และ 4) ด้านการบริการที่ดี (Service Delivery) (World Health Organization, 2005, p. 4) กล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนั้น มีมาตรฐานและองค์ประกอบที่หลากหลาย จากการศึกษา และสังเคราะห์ตัวแปร ทำให้ได้องค์ประกอบประสิทธิภาพโรงพยาบาล

ส่งเสริมสุขภาพตำบล 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหาร 2) ด้านการบริการ 3) ด้านวิชาการ และ 4) ด้านการให้ความสำคัญกับประชาชน

ในการบริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้เกิดประสิทธิผลนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล นั้นมีความสำคัญ เพราะจะทำให้ องค์การบรรลุเป้าหมายตามที่วาง (Etzioni, 1964, อ้างถึงใน สมหมาย เทียนสมใจ, 2556, หน้า 23) โดยมีกระบวนการที่สำคัญ ได้แก่ การวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การสร้างสัมพันธภาพของคนในองค์การ รวมทั้ง การจัดการองค์การ การจัดบุคคลเข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงาน การควบคุม การทบทวน การประเมินผล และการทำงบประมาณ (Harold, 2017, p. 5) ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด (Steers, & Richard, 1977, อ้างถึงใน สุภาวดี นพรุจจินดา, 2553, หน้า 21) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีการให้บริการทั้งในสถานบริการและในชุมชน ครอบคลุมทุกกลุ่มวัย ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้ (Penchansky, & Thomas, 1981, p. 118) และมีความพึงพอใจในการรับบริการ (Jarmo, & Lehtinin, 2001, pp. 42) ซึ่งความพึงพอใจส่งผลต่อประสิทธิผลของ องค์การ(ชำนาญ ชูรัตน์, 2561, หน้า 28) นอกจากนั้นองค์การจะต้องมีการปรับตัวตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน มีการใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการให้บริการ (Hoy, & Miskle, 1991, p. 373) กระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านการสาธารณสุข (อารีย์ นัยพินิจ, ภัทรพงษ์ เกริกสกุล, และธงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร, 2557, หน้า 2) เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ต้องพัฒนาขีดความสามารถให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม จำเป็นต้องมีการพัฒนาความรู้ทางวิชาการ มีแนวทางกระบวนการในการทำงานที่ได้มาตรฐานรวมทั้งมีนวัตกรรมต่าง ๆ ตลอดจนมีการดำเนินงานวิจัยในพื้นที่เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในปัจจุบันได้ (สำนักพัฒนาบริการสุขภาพ, 2559, หน้า 12) นอกจากนั้นแล้วการที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้ความสำคัญกับประชาชนหรือกลุ่มเป้าหมายให้มีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน การประเมินผล และการร่วมรับผลประโยชน์ (Cohen, & Uphoff, 1980, p. 145) ซึ่งจะเป็นการสร้างความเชื่อมั่นศรัทธา การยอมรับ และความพึงพอใจในระบบบริการ (สำนักพัฒนาบริการสุขภาพ, 2552, หน้า 11) ส่งผลให้บรรลุเป้าหมายหรือประสิทธิผลขององค์การ (Keith, 1972, อ้างถึงใน สุภาพ ลึกษาพันธ์, 2557, หน้า 15) ซึ่งการบริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเพื่อให้บริการภายใต้ข้อกำหนดของสำนักงานประกันสุขภาพแห่งชาติ ซึ่งมีการบริการอยู่ 2 รูปแบบ ได้แก่

1) การบริการแบบเบ็ดเสร็จ ที่จุดเดียว มีบุคลากรอยู่ครบ ทั้งแพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาล นักวิชาการสาธารณสุข และแบบที่ 2) การบริการแบบเครือข่าย โดยต้องอาศัยบุคลากรจากโรงพยาบาลชุมชนมาให้บริการเนื่องจากบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพไม่ครบ โดยการบริหารจัดการทั้ง 2 รูปแบบจะอ้างอิงกับโรงพยาบาลชุมชนทำให้มีข้อจำกัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทำให้การบริการไม่ได้ตามเกณฑ์ที่สำนักงานประกันสุขภาพแห่งชาติกำหนดไว้ การบริหารยังไม่เป็นเอกภาพ เกิดปัญหาในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ 1) การสื่อสารนโยบายและแผนการจัดการอันเนื่องมาจากพื้นฐานประสบการณ์และความเข้าใจของผู้บริหารแต่ละส่วนแตกต่างกัน 2) ด้านการบริหารงบประมาณ เนื่องจากหน่วยบริการได้รับงบประมาณลดลง โดยเฉพาะงานส่งเสริมสุขภาพที่มีกีดขวางแผนงบประมาณล่วงหน้าได้ยาก 3) ด้านการบริหารบุคคล เนื่องจากบุคลากรจากโรงพยาบาล และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อยู่ต่างสายบริหาร ปัญหาขาดความรู้ ความเข้าใจของระบบบริการปฐมภูมิ การให้บริการอย่างเป็นองค์รวม การผสมผสานบริการ การดูแลแบบต่อเนื่อง การประสานบริการ การสร้างเสริมสุขภาพ ระบบการสร้างแรงจูงใจทั้งที่เป็นเงินและไม่เงินให้เจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพยังไม่ชัดเจน และ 4) การจัดการที่ยังขาดการพัฒนาคุณลักษณะเฉพาะของการบริการที่เน้นการดูแลแบบองค์รวม ต่อเนื่อง ขาดความชัดเจนในแง่ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (สุพัตรา ศรีวณิชชากร, 2558, หน้า 14-16)

นอกจากภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การแล้ว ยังต้องอาศัยปัจจัยทางการบริหาร เป็นทรัพยากรพื้นฐานของการในการบริหาร เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ซึ่ง ปัจจัยทางการบริหาร ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Method) หรือที่เรียกว่า 4Ms (ประจักษ์ บั้วพันธ์, 2552, หน้า 21) และยังมีปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ขวัญและกำลังใจในการทำงาน (Moral) (สมหมาย คำพิชิต, 2555, หน้า 28) และการที่จะทำให้คนหรือบุคลากรมีความทุ่มเทในการทำงาน ทำให้งานประสบผลสำเร็จนั้น ต้องมีการจูงใจ (Cooper & Alfred, 1958, pp. 31-33, Benrnard, 1974, p. 142) โดยการจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคล ยินดีที่จะพยายามทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์การ (McShane and Glinow, 2005, p. 96) และเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานและโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Hezberg, Mausner

and Snyderman, 2010, pp. xiii) การจูงใจ ประกอบด้วยสองปัจจัย (Two Factors Theory) ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ลักษณะงานความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และความสำเร็จในการทำงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครอง นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงานและสวัสดิการสถานภาพ และความมั่นคงในการทำงาน (Herzberg, 1993, pp. 79-83)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าการบริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้เกิดประสิทธิผลนั้น จะต้องประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำ ปัจจัยทางการบริหารและการจูงใจ ซึ่งในเขตสุขภาพที่ 8 เป็นพื้นที่นำร่อง การพัฒนามาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดตามและยังไม่มีการศึกษาเรื่องนี้มาก่อนดังนั้นการวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอย่างมีประสิทธิภาพ เขตสุขภาพที่ 8 จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ทราบถึง จะทำให้ทราบถึงรูปแบบการบริหารของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอย่างมีประสิทธิภาพเป็นอย่างไร ภายใต้ข้อจำกัดของงบประมาณ บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์ และผลการวิจัยในครั้งนี้ นำมาใช้ในการบริหารการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ทั่วทั้งประเทศ ต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. ปัจจัยของภาวะผู้นำ ปัจจัยทางการบริหาร การจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพที่ 8 เป็นอย่างไร
2. รูปแบบการบริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพที่ 8 อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอย่างไร
3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการบริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพที่ 8 อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยทางการบริหาร และการจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพที่ 8

2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพที่ 8 อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เพื่อแสวงหาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการบริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพที่ 8 อย่างมีประสิทธิภาพ

สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำ ปัจจัยทางการบริหารและการจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพที่ 8

2. รูปแบบการบริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอย่างมีประสิทธิภาพ เขตสุขภาพที่ 8 ที่พัฒนาขึ้น สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขอบเขตของการวิจัย

ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 874 แห่ง ในเขตสุขภาพที่ 8 ซึ่งประกอบด้วย 7 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดอุดรธานี จังหวัดสกลนคร จังหวัดนครพนม จังหวัดเลย จังหวัดหนองคาย จังหวัดหนองบัวลำภู และจังหวัดบึงกาฬ

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย กลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ดังนี้

2.1 กลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ ที่ได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง ประกอบด้วย

1) บุคลากรและผู้รับบริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่เป็นต้นแบบการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพที่ 8 จำนวน 3 แห่ง ประกอบด้วยจำนวน บุคลากร 6 คน และผู้รับบริการ 3 คน

2) ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการบริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพที่ 8 อย่างมีประสิทธิภาพ จำนวน 5 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พยาบาลวิชาชีพ และผู้รับผิดชอบหรือปฏิบัติงานพัฒนาหน่วยบริการปฐมภูมิ ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว เขตสุขภาพที่ 8 จำนวน 139 แห่ง 417 คน

ด้านเนื้อหาและตัวแปร

การวิจัยในครั้งนี้ศึกษารูปแบบการบริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
อย่างมีประสิทธิภาพ เขตสุขภาพที่ 8 ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านการสร้าง
บารมี 2) ด้านการกระตุ้นใช้ปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

2. ปัจจัยทางการบริหาร ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบุคลากร 2) ด้าน
งบประมาณ 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ และ 4) ด้านกระบวนการบริหาร

3. การจูงใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรับผิดชอบ 2) ด้าน
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 3) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 4) ด้าน
เงินเดือนหรือค่าตอบแทน และ 5) ด้านนโยบาย

4. ประสิทธิภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่
1) ด้านการบริหาร 2) ด้านการบริการ 3) ด้านวิชาการ และ 4) ด้านการให้ความสำคัญกับ
ประชาชนกลุ่มเป้าหมาย

ด้านสถานที่และระยะเวลา

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตสุขภาพที่ 8 ซึ่งประกอบด้วย
7 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดอุดรธานี จังหวัดสกลนคร จังหวัดนครพนม จังหวัดเลย จังหวัด
หนองคาย จังหวัดหนองบัวลำภู และจังหวัดบึงกาฬ มีระยะเวลาในการวิจัยตั้งแต่วันที่
1 กรกฎาคม 2560 ถึง 30 มิถุนายน 2562

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหาร
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอย่างมีประสิทธิภาพ เขตสุขภาพที่ 8 ทำให้ได้
องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ดังนี้

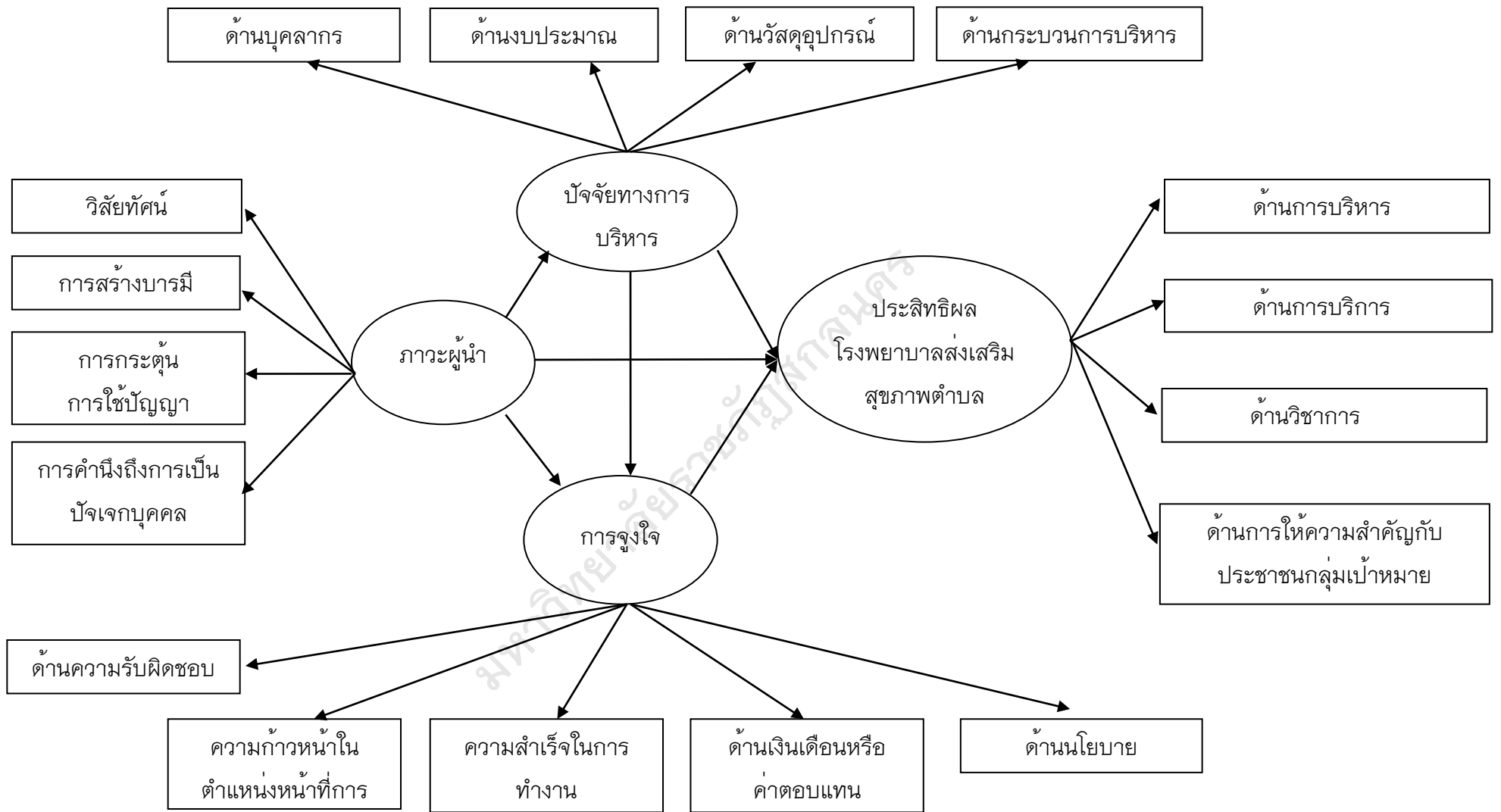
ประสิทธิภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ประกอบด้วยองค์ประกอบ
4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหาร 2) ด้านการบริการ 3) ด้านวิชาการ และ 4) ด้านการให้
ความสำคัญกับประชาชนกลุ่มเป้าหมาย

ภาวะผู้นำ ประกอบด้วยปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์
2) การสร้างบารมี 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา และ 4) การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล

ปัจจัยทางการบริหาร ประกอบด้วยปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่
1) ด้านบุคลากร 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ และ 4) กระบวนการบริหาร
การจูงใจ ประกอบด้วยปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความ
รับผิดชอบ 2) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 3) ด้านความสำเร็จในการ
ทำงาน 4) ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน และ 5) ด้านนโยบาย

ผู้วิจัยจึงนำมาสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หมายถึง โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 874 แห่ง ในเขตสุขภาพที่ 8 ที่ให้บริการสาธารณสุขผสมผสานเชิงรุก ในด้านการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสมรรถภาพ และการคุ้มครองผู้บริโภค
2. เขตสุขภาพที่ 8 หมายถึง การรวมกลุ่มของจังหวัด 7 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดอุตรธานี จังหวัดสกลนคร จังหวัดนครพนม จังหวัดเลย จังหวัดหนองคาย จังหวัดหนองบัวลำภู และจังหวัดบึงกาฬ เพื่อพัฒนาระบบสุขภาพ ทั้งการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสมรรถภาพ
3. ประสิทธิภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หมายถึง ความสามารถของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ให้ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหาร 2) ด้านการบริการ 3) ด้านวิชาการ และ 4) ด้านการให้ความสำคัญกับประชาชนกลุ่มเป้าหมาย โดยแต่ละด้าน มีความหมาย ดังนี้
 - 3.1 ด้านการบริหาร หมายถึง การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนปฏิบัติการที่กำหนด ผ่านเกณฑ์ชี้วัดของหน่วยงาน และผ่านการประเมินคุณภาพหน่วยบริการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดตาม
 - 3.2 ด้านการบริการ หมายถึง การให้บริการครอบคลุมประชาชนทุกกลุ่มวัย ทั้งในเชิงรุกและเชิงรับ มีระบบการบริการและข้อมูลสุขภาพที่เชื่อมโยงกับโรงพยาบาลแม่ข่ายและ สามารถให้บริการที่เป็นความจำเป็นขั้นพื้นฐานให้ได้ตามมาตรฐาน ครบทุกมิติ ทั้งด้านการรักษา ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค การฟื้นฟูสมรรถภาพ และการคุ้มครองผู้บริโภค
 - 3.3 ด้านวิชาการ หมายถึง แนวทาง และกระบวนการที่ได้มาตรฐานในการให้บริการ รวมทั้งนวัตกรรมหรืองานวิจัยต่าง ๆ ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
 - 3.4 ด้านการให้ความสำคัญกับประชาชนกลุ่มเป้าหมาย หมายถึง การทำงานร่วมกับชุมชน ภาครัฐหรือข่าย มีการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน สร้างความร่วมมือ ร่วมกันคิด ค้นหาความจำเป็นด้านสุขภาพในพื้นที่ จากนั้นมาวางแผนโครงการแก้ปัญหา ร่วมกันทำ ร่วมกันแก้ปัญหา รวมถึงประเมินและเรียนรู้ไปร่วมกัน

4. ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถและศิลปะในการใช้ อิทธิพล ชักจูงเพื่อให้ คนในองค์กรปฏิบัติตาม ด้วยความเต็มใจ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้องค์กรบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านการสร้างบารมี 3) ด้านการกระตุ้นใช้ปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล แต่ละด้านมีความหมาย ดังนี้

4.1 วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในการมองเห็นภาพในอนาคตของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้ต้องการให้เป็นไปได้อย่างชัดเจน และมีความสอดคล้องกับ เป้าหมายขององค์กร มีความเป็นไปได้ และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่สามารถทำให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บรรลุตามเป้าหมาย

4.2 การสร้างบารมี หมายถึง ความสามารถของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในการแสดงพฤติกรรมหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการให้ ผู้ร่วมงานยอมรับ เชื่อมั่นศรัทธา มีความภาคภูมิใจ และไว้วางใจในความ สามารถของผู้นำ

4.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง ความสามารถของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่แสดงพฤติกรรมในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็นวิธีหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา ส่งเสริมให้ ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น วิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ มองปัญหาในแง่ต่าง ๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4.4 การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ความสามารถของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่แสดงพฤติกรรมให้เห็นถึงการจัดการหรือการทำงานเป็นกระบวนการ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน เป็นพี่เลี้ยงในการสอนและให้คำแนะนำ ส่งเสริมและพัฒนาตนเอง มีการมอบอำนาจ มอบหมายงาน ให้ผู้ร่วมงาน โดยมีความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล

5. ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง ทรัพยากรในการบริหารของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพที่ 8 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบุคลากร 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ และ 4) ด้านกระบวนการบริหาร โดยแต่ละด้านมีความหมาย ดังนี้

5.1 บุคลากร หมายถึง เจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีความรู้ ความสามารถ และมีความรับผิดชอบในงานที่ทำ

5.2 งบประมาณ หมายถึง เงิน หรือทรัพย์สิน นำมาซึ่งปัจจัยอื่น เป็นกลไกให้ระบบการบริหารมีความคล่องตัว และสนับสนุนการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

5.3 วัสดุอุปกรณ์ หมายถึง เครื่องใช้ สิ่งของต่าง ๆ เครื่องมือ ที่จัดหาไว้ใช้เพื่อการปฏิบัติงาน มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการดูแล บำรุงรักษา วัสดุอุปกรณ์

5.4 กระบวนการบริหาร หมายถึง กระบวนการในการวางแผน การจัดองค์การ การจัดหาบุคคล การควบคุมกำกับ การอำนวยการและการประสานงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

6. การจูงใจ หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพที่ 8 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรับผิดชอบ 2) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 3) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 4) ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน และ 5) ด้านนโยบาย แต่ละด้านมีความหมาย ดังนี้

6.1 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ ในหน้าที่ หรืองานที่ปฏิบัติ ไม่ว่าจะผลจะเป็นเช่นไร

6.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลง ในสภาพของบุคคล หรือตำแหน่งในสถานที่ทำงาน โอกาสที่จะนำสู่การเปลี่ยนแปลงในตำแหน่งที่สูงขึ้น โอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในวิชาชีพ

6.3 ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลทำงานสำเร็จ สมบูรณ์ รวมถึงสามารถแก้ปัญหา ความเข้าใจในงาน ซึ่งวัดได้จากเป้าหมายของงาน ทันตามกำหนด เวลา และความพอใจในผลการปฏิบัติงาน

6.4 ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน หมายถึง การที่บุคคลได้รับความยุติธรรมในการเลื่อนเงินเดือน ความเหมาะสมของเงินเดือน ความเหมาะสมต่อความรับผิดชอบ จะส่งผลต่อการทำงานที่แตกต่างกัน

6.5 ด้านนโยบาย หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นนโยบายของหน่วยงาน การบริหารงาน การจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชา การจูงใจ โดยสร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย สามารถจัดการใช้อำนาจที่ไม่เหมาะสมและป้องกันการขัดแย้งในการทำงานได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร