

## บทที่ 4

### ผลการวิจัยและอภิปรายผล

การศึกษาศักยภาพของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขตตรวจราชการที่ 10 ในการบรรลุเป้าหมายโครงการเมืองไทยสุขภาพดี การศึกษาศักยภาพสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในเขตตรวจราชการที่ 10 ในการบรรลุเป้าหมายโครงการเมืองไทยสุขภาพดี ได้ทำการศึกษาข้อมูลจากการส่งแบบสอบถามให้แก่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอในเขตตรวจราชการที่ 10 ได้แก่ จังหวัดเลย อุดรธานี หนองบัวลำภู และหนองคาย รวมทั้งสิ้น 57 แห่ง โดยให้ผู้ดำรงตำแหน่งสาธารณสุขอำเภอ/กิ่งอำเภอ หรือผู้รักษาการในตำแหน่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือในการวิจัย และได้วิเคราะห์ค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ จึงขอนำเสนอผลการศึกษาวิจัยตามหัวข้อดังต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ เขตตรวจราชการที่ 10

4.2 ศักยภาพการบริหารงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ เขตตรวจราชการที่ 10

4.3 ศักยภาพสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขตตรวจราชการที่ 10 ในการบรรลุเป้าหมายโครงการเมืองไทยสุขภาพดี

4.4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขตตรวจราชการที่ 10 และการดำเนินงานโครงการเมืองไทยสุขภาพดี

4.5 การอภิปรายผล

#### 4.1 ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขตตรวจราชการที่ 10

การศึกษาศักยภาพสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในเขตตรวจราชการที่ 10 ในการบรรลุเป้าหมายโครงการเมืองไทยสุขภาพดี ได้แก่ จังหวัดเลย อุดรธานี หนองบัวลำภู และหนองคาย ในส่วนของข้อมูลทั่วไปของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขตตรวจราชการที่ 10 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในหัวข้อคือ จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสถานีอนามัย จำนวนสถานีอนามัย จำนวนหมู่บ้าน จำนวนตำบล จำนวนประชากรที่รับผิดชอบ และระบบข้อมูลข่าวสาร จำนวนสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ/กิ่งอำเภอ ในเขตตรวจราชการที่ 10 มีทั้งหมด 57 แห่ง แบ่งเป็นสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ 48 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 84.2 และเป็นสำนักงานสาธารณสุขกิ่งอำเภอ 9 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 15.8 จังหวัดอุดรธานีมีจำนวนมากที่สุด 21 แห่ง ดังรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนสำนักงานสาธารณสุขอำเภอและกิ่งอำเภอในเขตตรวจราชการที่ 10 แยกตามจังหวัด

| จังหวัด        | จำนวน สสอ. | จำนวน สสท.อ. | รวม(แห่ง) |
|----------------|------------|--------------|-----------|
| 1. เลย         | 12         | 2            | 14        |
| 2. อุดรธานี    | 18         | 3            | 21        |
| 3. หนองบัวลำภู | 5          | -            | 5         |
| 4. หนองคาย     | 13         | 4            | 17        |
| รวม            | 48         | 9            | 57        |

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปพบว่าสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขตตรวจราชการที่ 10 มีเจ้าหน้าที่ทุกตำแหน่งในสังกัด 2,095 คน โดยเฉลี่ยมีเจ้าหน้าที่ 36.75 คนต่ออำเภอ (S.D.=22.53) เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ใน สสอ./สสท.อ. เป็นร้อยละ 13.03 เฉลี่ย 4.79 คนต่อแห่ง (S.D.=1.57) และมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานมากที่สุด 8 คนต่อแห่ง น้อยที่สุด 2 คนต่อแห่ง มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัย เป็นร้อยละ 86.97 มากที่สุด 124 คน น้อยที่สุด 9 คนต่ออำเภอ มีเจ้าหน้าที่ประจำสถานอนามัยเฉลี่ย 3.28 คนต่อแห่ง (S.D.=21.49) มีสถานอนามัยในสังกัดจำนวน 555 แห่ง โดยเฉลี่ย 9.74 แห่งต่ออำเภอ ด้านข้อมูลทั่วไปทางการปกครอง มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด 419 ตำบล จำนวน 1,707 หมู่บ้าน โดยเฉลี่ยรับผิดชอบ 7.35 ตำบล (S.D.=3.89) และ 82.58 หมู่บ้านตามลำดับ มีจำนวนประชากรที่รับผิดชอบ 3,320,027 คน รับผิดชอบประชากรเฉลี่ย 58,246.09 คนต่ออำเภอ (S.D.=39,450.37) ส่วนมากจะดูแลประชาชนน้อยกว่า 70,000 คน คิดเป็นร้อยละ 70.17 รองลงมามีประชากรรับผิดชอบ 70,000 - 130,000 คน คิดเป็นร้อยละ 24.56 และมากกว่า 130,000 คน คิดเป็นร้อยละ 5.37

ในด้านการจัดการระบบข้อมูลข่าวสาร สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขตตรวจราชการที่ 10 มีเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยเฉลี่ย 2.70 (S.D. = 0.98) เครื่องต่อแห่ง เพียงพอสำหรับการใช้งาน คิดเป็นร้อยละ 59.64 มีหมายเลขโทรศัพท์ โดยเฉลี่ย 1.65 หมายเลขต่อแห่ง (S.D.=0.58) เพียงพอสำหรับการใช้งาน คิดเป็นร้อยละ 68.42 ในเรื่องของระบบอินเทอร์เน็ตส่วนมากจะใช้บริการในระบบ Free Net คิดเป็นร้อยละ 89.48 มีการจัดทำ Web Site ของหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 14.03 และกำลังพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 47.37 มีเครื่องโทรสาร โดยเฉลี่ย 0.96 เครื่อง ส่วนมากจะเพียงพอสำหรับการใช้งาน คิดเป็นร้อยละ 92.99 เครื่องถ่ายเอกสารส่วนมากจะไม่มีสำหรับใช้งาน คิดเป็นร้อยละ 91.23 การพัฒนาหน่วยงานให้บรรลุสู่มาตรฐานระบบ PSO 1101 ส่วนมากอยู่ระหว่างการกำลังพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 71.93 และการจัดทำระบบศูนย์ข้อมูลข่าวสารของหน่วย

งานส่วนมากจะดำเนินการแต่ข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 77.19 ดังรายละเอียดในตารางที่ 5 และ 6

ตารางที่ 5 ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขตตรวจราชการที่ 10

| ข้อมูลทั่วไป (N=57)                                                   | จำนวน     | ค่าเฉลี่ย | S.D.      | ค่าสูงสุด | ค่าต่ำสุด |
|-----------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1. จำนวนเจ้าหน้าที่ในสังกัด                                           | 2,095     | 36.75     | 22.53     | 130       | 12        |
| 2. จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานใน<br>สตอ./สสอ.อ.                     | 273       | 4.79      | 1.57      | 8         | 2         |
| 3. จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานที่<br>สถานีอนามัย (เฉลี่ย 3.28/แห่ง) | 1,822     | 31.96     | 21.49     | 124       | 9         |
| 4. จำนวนสถานีอนามัยทั้งหมด                                            | 555       | 9.74      | 5.34      | 27        | 3         |
| 5. จำนวนตำบลที่รับผิดชอบ                                              | 419       | 7.35      | 3.89      | 20        | 3         |
| 6. จำนวนหมู่บ้านที่รับผิดชอบ                                          | 4,707     | 82.58     | 51.01     | 249       | 25        |
| 7. จำนวนประชากรที่รับผิดชอบ                                           | 3,320,027 | 58,246    | 39,450.37 | 192,528   | 8,488     |
| 8. จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีใช้<br>ใน สตอ./สสอ.อ.                  | 154       | 2.70      | 0.98      | 6         | 1         |
| 9. จำนวนหมายเลขโทรศัพท์ที่มีใช้<br>ใน สตอ./สสอ.อ.                     | 94        | 1.65      | 0.58      | 3         | 1         |
| 10. จำนวนเครื่องโทรสารที่มีใช้ใน<br>สตอ./สสอ.อ.                       | 55        | 0.96      | 0.26      | 2         | 0         |
| 11. จำนวนเครื่องถ่ายเอกสารที่มีใช้<br>ใน สตอ./สสอ.อ.                  | 6         | 0.11      | 0.31      | 1         | 0         |

ตารางที่ 6 ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขตตรวจราชการที่10 ที่จัดเป็นหมวดหมู่

| ข้อมูลทั่วไป(N=57)                                                                     | จำนวน | ร้อยละ |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------|
| 1. อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานใน สสอ./สสท.อ.แต่ละแห่ง                              |       |        |
| - 2 - 4 คน                                                                             | 29    | 50.88  |
| - 5 - 6 คน                                                                             | 18    | 31.58  |
| - มากกว่า 6 คน                                                                         | 10    | 17.54  |
| 2. อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในระดับสถานีอนามัย ที่ สสอ./สสท.อ.แต่ละแห่งรับผิดชอบ |       |        |
| - 9 - 47 คน                                                                            | 47    | 82.46  |
| - 48 - 86 คน                                                                           | 9     | 15.79  |
| - มากกว่า 86 คน                                                                        | 1     | 1.75   |
| 3. จำนวนสถานีอนามัยในเขตรับผิดชอบ                                                      |       |        |
| - 3 - 11 แห่ง                                                                          | 37    | 64.92  |
| - 12 - 20 แห่ง                                                                         | 19    | 33.33  |
| - มากกว่า 20 แห่ง                                                                      | 1     | 1.75   |
| 4 จำนวนตำบลที่รับผิดชอบ                                                                |       |        |
| - 3 - 9 ตำบล                                                                           | 41    | 71.93  |
| - 10 - 16 ตำบล                                                                         | 15    | 26.32  |
| - มากกว่า 16 ตำบล                                                                      | 1     | 1.75   |
| 5 จำนวนหมู่บ้านที่รับผิดชอบ                                                            |       |        |
| - 25 - 100 หมู่บ้าน                                                                    | 41    | 71.93  |
| - 101 - 176 หมู่บ้าน                                                                   | 14    | 24.56  |
| - มากกว่า 176 หมู่บ้าน                                                                 | 2     | 3.51   |
| 6. จำนวนประชากรที่รับผิดชอบ                                                            |       |        |
| - 8,438 - 69,799 คน                                                                    | 40    | 70.18  |
| - 69,800 - 131,161 คน                                                                  | 14    | 24.56  |
| - มากกว่า 131,161 คน                                                                   | 3     | 5.26   |

ตารางที่ 6 ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขตรวราชการที่10 ที่ได้จัดเป็นหมวดหมู่ (ต่อ)

| ข้อมูลทั่วไป(N=57)                              | จำนวน | ร้อยละ |
|-------------------------------------------------|-------|--------|
| 7. จำนวน สสอ./สสท.อ. ที่มีเครื่องคอมพิวเตอร์ใช้ |       |        |
| ไม่มี                                           | 0     | 0      |
| ไม่เพียงพอ                                      | 23    | 40.35  |
| เพียงพอ                                         | 34    | 59.65  |
| 8. จำนวน สสอ./สสท.อ. ที่มีโทรศัพท์ใช้           |       |        |
| ไม่มี                                           | 0     | 0      |
| ไม่เพียงพอ                                      | 18    | 31.58  |
| เพียงพอ                                         | 39    | 68.42  |
| 9. จำนวน สสอ./สสท.อ. ที่มีเครื่องโทรสารใช้      |       |        |
| ไม่มี                                           | 3     | 5.26   |
| ไม่เพียงพอ                                      | 1     | 1.75   |
| เพียงพอ                                         | 53    | 92.99  |
| 10. จำนวน สสอ./สสท.อ. ที่มีเครื่องถ่ายเอกสารใช้ |       |        |
| ไม่มี                                           | 52    | 91.23  |
| ไม่เพียงพอ                                      | 4     | 7.02   |
| เพียงพอ                                         | 1     | 1.75   |
| 11. จำนวน สสอ./สสท.อ. ที่มีระบบอินเทอร์เน็ตใช้  |       |        |
| ไม่มี                                           | 3     | 5.26   |
| ระบบ Free-net                                   | 51    | 89.48  |
| ระบบความเร็วสูง(ADSL)                           | 3     | 5.26   |
| 12. สสอ./สสท.อ. ที่มี Web Site                  |       |        |
| ไม่มี                                           | 22    | 38.60  |
| กำลังพัฒนา                                      | 27    | 47.37  |
| มี                                              | 8     | 14.03  |
| 13. การพัฒนาระบบหน่วยงานสู่ระบบ PSO 1101        |       |        |
| ยังไม่ได้ดำเนินการ                              | 16    | 28.07  |
| กำลังพัฒนา                                      | 41    | 71.93  |
| ผ่านการประเมินแล้ว                              | 0     | 0.0    |

ตารางที่ 6 ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขตรวราชการที่10 ที่ได้จัดเป็นหมวดหมู่ (ต่อ)

| ข้อมูลทั่วไป(N=57)                                | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------------------------------------------|-------|--------|
| 14. การดำเนินการศูนย์ข้อมูลข่าวสารของ สสอ./สสท.อ. |       |        |
| ไม่ได้ดำเนินการ                                   | 3     | 5.26   |
| ดำเนินการแต่ไม่เป็นปัจจุบัน                       | 44    | 77.19  |
| ดำเนินการและเป็นปัจจุบัน                          | 10    | 17.55  |

ผู้วิจัยได้นำเอาข้อมูลด้านระบบข้อมูลข่าวสารมาวิเคราะห์พบว่าระดับศักยภาพในด้านระบบข้อมูลข่าวสารส่วนมากจะอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 82.46 ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ศักยภาพด้านข้อมูลข่าวสารของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขตรวราชการที่ 10

| ระดับศักยภาพ | จำนวน (n = 57) |        |
|--------------|----------------|--------|
|              | จำนวน          | ร้อยละ |
| ควรปรับปรุง  | 1              | 1.75   |
| พอใช้        | 47             | 82.46  |
| ดี           | 9              | 15.79  |
| รวม          | 57             | 100.00 |

#### 4.2 ศักยภาพการบริหารงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขตรวราชการที่ 10

ศักยภาพการบริหารงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขตรวราชการที่ 10 ในการบรรลุเป้าหมายโครงการเมืองไทยสุขภาพดี ได้ทำการศึกษาอยู่ 7 ด้านด้วยกัน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างขององค์กร 2) ด้านกลยุทธ์ขององค์กร 3) ด้านระบบขององค์กร 4) ด้านแบบบริหาร 5) ด้านบุคลากร 6) ด้านทักษะ และ 7) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ดังมีผลการศึกษาดังต่อไปนี้

##### 4.2.1 ศักยภาพด้านโครงสร้างขององค์กร

พบว่าศักยภาพการบริหารงานสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขตรวราชการที่ 10 ในด้านโครงสร้างขององค์การภาพรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.89$ ) ซึ่งการมอบหมายงานตามโครงสร้างการบริหารงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.51$ ) รองลงมามีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีการมอบหมายงานให้ผู้รับผิดชอบงานโครงการเมืองไทยสุขภาพดีที่ชัดเจน

( $\mu = 4.35$ ) การจัดทำแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงาน ( $\mu = 4.30$ ) และมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การจัดโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมกับการจัดการด้านสาธารณสุขในพื้นที่ ( $\mu = 3.46$ ) การมอบอำนาจในการบริหารงานตามตำแหน่งและหน้าที่อย่างเหมาะสม ( $\mu = 3.44$ ) และการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อเกิดความเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ศักยภาพการบริหารงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอด้านโครงสร้างขององค์กร

| ศักยภาพด้าน<br>โครงสร้างขององค์กร                                                                            | ระดับการปฏิบัติ(N = 57) |              |              |              |            | $\mu$ | S.D. | แปล<br>ความ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|--------------|--------------|--------------|------------|-------|------|-------------|
|                                                                                                              | มากที่สุด               | มาก          | ปานกลาง      | น้อย         | น้อยที่สุด |       |      |             |
| 1. การจัดทำแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงาน ที่เป็นลายลักษณ์อักษรและชัดเจน                                       | 23<br>(40.4)            | 28<br>(49.1) | 6<br>(10.5)  | 0<br>0       | 0<br>0     | 4.30  | 0.65 | มาก         |
| 2. การมอบหมายงานภายในสำนักงาน ตามโครงสร้างการบริหารงาน โดยได้จัดทำคำสั่งมอบหมายงานอย่างชัดเจนและเหมาะสม      | 33<br>(57.9)            | 20<br>(35.1) | 4<br>(7.0)   | 0<br>0       | 0<br>0     | 4.51  | 0.63 | มากที่สุด   |
| 3. การพิจารณาโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ                         | 4<br>(7.0)              | 25<br>(43.9) | 14<br>(24.6) | 13<br>(22.8) | 1<br>(1.8) | 3.32  | 0.91 | ปานกลาง     |
| 4. การมอบหมายงานให้มีผู้รับผิดชอบงานโครงการเมืองไทยสุขภาพดีอย่างชัดเจน                                       | 26<br>(45.6)            | 26<br>(45.6) | 4<br>(7.0)   | 1<br>(1.8)   | 0<br>0     | 4.35  | 0.69 | มาก         |
| 5. การจัดโครงสร้างองค์กรให้มีความเหมาะสมกับการสนับสนุนการจัดการด้านสาธารณสุขในพื้นที่ที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี | 6<br>(10.5)             | 27<br>(47.4) | 13<br>(22.8) | 9<br>(15.8)  | 2<br>(3.5) | 3.46  | 1.00 | ปานกลาง     |

ตารางที่ 8 ศักยภาพการบริหารงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอด้านโครงสร้างขององค์กร (ต่อ)

| ศักยภาพด้าน<br>โครงสร้างขององค์กร                                    | ระดับการปฏิบัติ(N = 57) |              |             |            |              | $\mu$ | S.D. | แปล<br>ความ |
|----------------------------------------------------------------------|-------------------------|--------------|-------------|------------|--------------|-------|------|-------------|
|                                                                      | มากที่สุด               | มาก          | ปานกลาง     | น้อย       | น้อยที่สุด   |       |      |             |
| 6. การมอบอำนาจในการ<br>บริหารงานตามตำแหน่ง<br>และหน้าที่อย่างเหมาะสม | 10<br>(17.5)            | 27<br>(47.4) | 8<br>(14.0) | 2<br>(3.5) | 10<br>(17.5) | 3.44  | 1.32 | ปาน<br>กลาง |
| รวม                                                                  |                         |              |             |            |              | 3.89  | 0.62 | มาก         |

#### 4.2.1 ศักยภาพด้านกลยุทธ์ขององค์กร

พบว่าศักยภาพด้านกลยุทธ์ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขตรวราชการที่ 10 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.82$ ) และในแต่ละหัวข้อการปฏิบัติพบว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การจัดทำแผนปฏิบัติงานสอดคล้องกับการแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุข ( $\mu = 4.00$ ) การกำหนดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจน ( $\mu = 3.96$ ) การกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารจัดการเพื่อเป็นแนวทางการบริหารงาน ( $\mu = 3.93$ ) การทำแผนปฏิบัติงานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้ ( $\mu = 3.89$ ) การปรับแผนปฏิบัติงานระหว่างการปฏิบัติงานเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ( $\mu = 3.81$ ) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร ( $\mu = 3.70$ ) การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ ของหน่วยงาน ( $\mu = 3.70$ ) และการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานและโครงการอย่างต่อเนื่อง ( $\mu = 3.53$ ) ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ศักยภาพการบริหารงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอด้านกลยุทธ์ขององค์กร

| ศักยภาพ<br>ด้านกลยุทธ์ขององค์กร                                                                                          | ระดับการปฏิบัติ(N = 57) |              |              |              |                | μ    | S.D. | แปล<br>ความ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|--------------|--------------|--------------|----------------|------|------|-------------|
|                                                                                                                          | มากที่สุด               | มาก          | ปาน<br>กลาง  | น้อย         | น้อยที่<br>สุด |      |      |             |
| 1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษรและมีการทบทวนตรวจสอบเป็นประจำทุกปี      | 14<br>(24.6)            | 22<br>(38.6) | 11<br>(19.3) | 10<br>(17.5) | 0<br>0         | 3.70 | 1.03 | มาก         |
| 2. การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ ในการปฏิบัติงาน เป็นการกำหนดร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน | 14<br>(24.6)            | 22<br>(38.6) | 11<br>(19.3) | 10<br>(17.5) | 0<br>0         | 3.70 | 1.03 | มาก         |
| 3. การจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนด                                                          | 15<br>(26.3)            | 22<br>(38.6) | 19<br>(33.3) | 1<br>(1.8)   | 0<br>0         | 3.89 | 0.82 | มาก         |
| 4. การจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี สอดคล้องกับการแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุขของพื้นที่                                          | 17<br>(29.8)            | 23<br>(40.4) | 17<br>(29.8) | 0<br>0       | 0<br>0         | 4.00 | 0.78 | มาก         |
| 5. การกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารจัดการเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน                   | 11<br>(19.3)            | 31<br>(54.4) | 15<br>(26.3) | 0<br>0       | 0<br>0         | 3.93 | 0.68 | มาก         |
| 6. การกำหนดตัวชี้วัดตามแผนการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน                                                                    | 14<br>(24.6)            | 27<br>(47.4) | 16<br>(28.1) | 0<br>0       | 0<br>0         | 3.96 | 0.73 | มาก         |

ตารางที่ 9 ศักยภาพการบริหารงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอด้านกลยุทธ์ขององค์กร (ต่อ)

| ศักยภาพ<br>ด้านกลยุทธ์ขององค์กร                                                                                                             | ระดับการปฏิบัติ(N = 57) |              |              |             |                | μ    | S.D. | แปล<br>ความ |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|--------------|--------------|-------------|----------------|------|------|-------------|
|                                                                                                                                             | มากที่สุด               | มาก          | ปาน<br>กลาง  | น้อย        | น้อยที่<br>สุด |      |      |             |
| 7. การปรับเปลี่ยนปฏิบัติงานใน<br>ระหว่างการดำเนินการเพื่อให้<br>ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตาม<br>วัตถุประสงค์ที่กำหนดตาม<br>ความเหมาะสมเป็นระยะๆ | 13<br>(22.8)            | 21<br>(36.8) | 22<br>(38.6) | 1<br>(1.8)  | 0<br>0         | 3.81 | 0.81 | มาก         |
| 8. การประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ<br>อย่างต่อเนื่อง ทั้งก่อนและ<br>หลังดำเนินงานแผนงานโครงการ<br>ต่างๆ                           | 10<br>(17.5)            | 19<br>(33.3) | 19<br>(33.3) | 9<br>(15.8) | 0<br>0         | 3.53 | 0.97 | มาก         |
| รวม                                                                                                                                         |                         |              |              |             |                | 3.82 | 0.73 | มาก         |

#### 4.2.3 ศักยภาพด้านระบบขององค์กร

พบว่าศักยภาพด้านระบบของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขตตรวจราชการที่ 10 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.70$ ) และส่วนมากมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีเพียงการทดลองการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.35$ ) ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ศักยภาพการบริหารงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอด้านระบบ

| ศักยภาพ<br>ด้านระบบขององค์กร                                                                                                                          | ระดับการปฏิบัติ(N = 57) |              |              |              |            | $\mu$ | S.D. | แปล<br>ความ |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|--------------|--------------|--------------|------------|-------|------|-------------|
|                                                                                                                                                       | มากที่สุด               | มาก          | ปานกลาง      | น้อย         | น้อยที่สุด |       |      |             |
| 1. การบริหารงานได้มีการจัดระบบการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความคล่องตัวเป็นอย่างดี                                                                       | 10<br>(17.5)            | 32<br>(56.1) | 6<br>(10.5)  | 9<br>(15.8)  | 0<br>(0)   | 3.75  | 0.93 | มาก         |
| 2. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกันอยู่เสมอ                                                                               | 11<br>(19.3)            | 32<br>(56.1) | 13<br>(22.8) | 1<br>(1.8)   | 0<br>(0)   | 3.93  | 07.0 | มาก         |
| 3. การจัดระบบการติดตามการควบคุมกำกับงานอย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ                                                                                | 6<br>(10.5)             | 29<br>(50.9) | 13(22.8)     | 9<br>(15.8)  | 0<br>(0)   | 3.56  | 0.89 | มาก         |
| 4. การจัดตั้งกลุ่มทำงานเฉพาะกิจขึ้นเพื่อพิจารณาในการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างเหมาะสม                                      | 15<br>(26.3)            | 22<br>(38.6) | 11<br>(19.3) | 9<br>(15.8)  | 0<br>(0)   | 3.75  | 1.02 | มาก         |
| 5. การทดลองการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ หรือก่อให้เกิดแนวคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางานและองค์กรอยู่เสมอ | 6<br>(10.5)             | 20<br>(35.1) | 20<br>(35.1) | 10<br>(17.5) | 1<br>(1.8) | 3.35  | 0.95 | ปานกลาง     |

ตารางที่ 10 สักยภาพการบริหารงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอด้านระบบ (ต่อ)

| ศักยภาพ<br>ด้านระบบขององค์กร                                                                                                          | ระดับการปฏิบัติ(N = 57) |              |              |             |                | $\mu$ | S.D. | แปล<br>ความ |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|--------------|--------------|-------------|----------------|-------|------|-------------|
|                                                                                                                                       | มากที่สุด               | มาก          | ปาน<br>กลาง  | น้อย        | น้อยที่<br>สุด |       |      |             |
| 6. การติดต่อสื่อสาร ระหว่าง<br>ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับ<br>บัญชา และระหว่างผู้ปฏิบัติ<br>งานด้วยกัน เป็นไปอย่างมี<br>ประสิทธิภาพ | 17<br>(29.8)            | 24<br>(42.1) | 16<br>(28.1) | 0<br>0      | 0<br>0         | 4.02  | 0.77 | มาก         |
| 7 การจัดระบบข้อมูลข่าวสาร<br>อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถ<br>นำข้อมูลมาใช้ได้อย่างต่อ<br>เนื่องและเป็นปัจจุบัน                           | 9<br>(15.8)             | 22<br>(38.6) | 17<br>(29.8) | 9<br>(15.8) | 0<br>0         | 3.54  | 0.95 | มาก         |
| รวม                                                                                                                                   |                         |              |              |             |                | 3.70  | 0.76 | มาก         |

#### 4.2.4 สักยภาพด้านแบบการบริหาร

พบว่าศักยภาพด้านแบบบริหารของผู้ดำรงตำแหน่งสาธารณสุขอำเภอ/กิ่งอำเภอ หรือ  
ผู้รักษาการในตำแหน่ง ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.10$ ) ในหัวข้อที่มีการ  
ปฏิบัติที่มีระดับคะแนนมากที่สุดได้แก่ การให้โอกาสแก่ผู้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการ  
ตัดสินใจการดำเนินงานอยู่เสมอ ( $\mu = 4.28$ ) รองลงมาได้แก่ การมอบอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ  
ในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ตามตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสม ( $\mu = 4.16$ ) และการบริหารองค์กร  
ที่ก่อให้เกิดความเชื่อมโยงและเกิดความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ( $\mu = 4.16$ ) ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ศักยภาพการบริหารงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอด้านแบบการบริหาร

| ศักยภาพ<br>ด้านแบบการบริหาร                                                                                                                            | ระดับการปฏิบัติ(N = 57) |              |              |            |                | μ    | S.D. | แปล<br>ความ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|--------------|--------------|------------|----------------|------|------|-------------|
|                                                                                                                                                        | มากที่สุด               | มาก          | ปาน<br>กลาง  | น้อย       | น้อยที่<br>สุด |      |      |             |
| 1. การมีความมุ่งมั่นอยู่กับงาน และมีการติดตามการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ                                                                                 | 24<br>(42.1)            | 32<br>(56.1) | 1<br>(1.8)   | 0<br>0     | 0<br>0         | 4.40 | 0.53 | มาก         |
| 2. การให้ความสำคัญในการดูแลเรื่องขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา                                                                    | 19<br>(33.3)            | 27<br>(47.4) | 11<br>(19.3) | 0<br>0     | 0<br>0         | 4.14 | 0.72 | มาก         |
| 3. การบริหารงานองค์กรที่ก่อให้เกิดความเชื่อมโยงและเกิดความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีคุณภาพ                                 | 14<br>(24.6)            | 38<br>(66.7) | 5<br>(8.8)   | 0<br>0     | 0<br>0         | 4.16 | 0.56 | มาก         |
| 4. การกำหนดเป้าหมายการบริหารงานโดยใช้ดุลพินิจในการตัดสินใจไว้เป็นลายลักษณ์อักษรทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ สามารถทำให้บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 7<br>(12.3)             | 31<br>(54.4) | 18<br>(31.6) | 1<br>(1.8) | 0<br>0         | 3.77 | 0.63 | มาก         |
| 5. การสร้างบรรยากาศในการทำงาน ที่ส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ      | 7<br>(12.3)             | 33<br>(57.9) | 17<br>(29.8) | 0<br>0     | 0<br>0         | 3.82 | 0.63 | มาก         |

ตารางที่ 11 ศักยภาพการบริหารงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอด้านแบบการบริหาร (ต่อ)

| ศักยภาพ<br>ด้านแบบการบริหาร                                                                                                                                                     | ระดับการปฏิบัติ(N = 57) |              |             |        |                | $\mu$ | S.D. | แปล<br>ความ |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|--------------|-------------|--------|----------------|-------|------|-------------|
|                                                                                                                                                                                 | มากที่สุด               | มาก          | ปาน<br>กลาง | น้อย   | น้อยที่<br>สุด |       |      |             |
| 6. การติดตาม ร่วมให้คำ<br>ปรึกษาและแนะนำในการ<br>ทำงานเพื่อทำให้ผู้ปฏิบัติงาน<br>รู้สึกมั่นใจในการทำงาน และ<br>ลดความผิดพลาดที่อาจเกิด<br>ขึ้นได้ อย่างสม่ำเสมอและต่อ<br>เนื่อง | 9<br>(15.8)             | 43<br>(75.4) | 5<br>(8.8)  | 0<br>0 | 0<br>0         | 4.07  | 0.49 | มาก         |
| 7. การให้โอกาสแก่ผู้ใต้<br>บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วม<br>ในการตัดสินใจในการดำเนิน<br>งานของหน่วยงานอยู่เสมอ                                                                    | 18<br>(31.6)            | 37<br>(64.9) | 2<br>(3.5)  | 0<br>0 | 0<br>0         | 4.28  | 0.53 | มาก         |
| 8. การมอบอำนาจหน้าที่ใน<br>การตัดสินใจในการปฏิบัติ<br>งานแก่เจ้าหน้าที่ตามตำแหน่ง<br>หน้าที่อย่างเหมาะสม                                                                        | 11<br>(19.3)            | 44<br>(77.2) | 2<br>(3.5)  | 0<br>0 | 0<br>0         | 4.16  | 0.45 | มาก         |
| รวม                                                                                                                                                                             |                         |              |             |        |                | 4.10  | 0.41 | มาก         |

#### 4.2.5 ศักยภาพด้านบุคลากร

พบว่าศักยภาพของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขตตรวจราชการที่ 10 ในด้านของบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.31$ ) โดยมีด้านที่มีระดับมากได้แก่ การให้อิสระแก่เจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 4.00$ ) และความเหมาะสมของความรู้และความสามารถของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในการดำเนินงานโครงการเมืองไทยสุขภาพดี( $\mu = 3.58$ ) นอกจากนั้นจะอยู่ในระดับปานกลางอันได้แก่ ความเหมาะสมของความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ที่อยู่สถานีอนามัย ( $\mu = 3.46$ ) การจัดระบบลดความขัดแย้งระหว่างเจ้าหน้าที่ด้วยกันและกับประชาชน ( $\mu = 3.44$ ) การฝึกอบรมหรือการศึกษาดูงานที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ( $\mu = 3.28$ ) ส่วนด้านที่มีค่า

เฉลี่ยน้อยที่สุด 2 ข้อได้แก่ ความเหมาะสมของอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่อยู่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ( $\mu = 2.84$ ) และความเหมาะสมของอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ประจำสถานีอนามัย ( $\mu = 2.74$ ) ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ศักยภาพการบริหารงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอด้านบุคลากร

| ศักยภาพ<br>ด้านบุคลากร                                                                                                             | ระดับการปฏิบัติ(N = 57) |              |              |              |                | $\mu$ | S.D. | แปล<br>ความ |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|--------------|--------------|--------------|----------------|-------|------|-------------|
|                                                                                                                                    | มากที่สุด               | มาก          | ปาน<br>กลาง  | น้อย         | น้อยที่<br>สุด |       |      |             |
| 1. ความเหมาะสมของอัตรา<br>กำลังเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน<br>สาธารณสุขอำเภอกับโครง<br>การเมืองไทยสุขภาพดี                               | 6<br>(10.5)             | 12<br>(21.1) | 19<br>(33.3) | 7<br>(12.3)  | 13<br>(22.8)   | 2.84  | 1.29 | ปาน<br>กลาง |
| 2. ความเหมาะสมของอัตรา<br>กำลังเจ้าหน้าที่ในสถานี<br>อนามัยในเขตรับผิดชอบกับ<br>โครงการเมืองไทยสุขภาพดี                            | 2<br>(3.5)              | 8<br>(14.0)  | 23<br>(40.4) | 21<br>(36.8) | 3<br>(5.3)     | 2.74  | 0.90 | ปาน<br>กลาง |
| 3. ความเหมาะสมของความรู้<br>และความสามารถของเจ้า<br>หน้าที่ที่ปฏิบัติงานใน สสอ.<br>ในการดำเนินงานโครงการ<br>เมืองไทยสุขภาพดี       | 6<br>(10.5)             | 22<br>(38.6) | 28<br>(49.1) | 1<br>(1.8)   | 0<br>0         | 3.58  | 0.71 | มาก         |
| 4. ความเหมาะสมของความรู้<br>และความสามารถของเจ้า<br>หน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสถานี<br>อนามัยในการดำเนินงาน<br>โครงการเมืองไทยสุขภาพดี | 3<br>(5.3)              | 22<br>(38.6) | 30<br>(52.6) | 2<br>(3.5)   | 0<br>0         | 3.46  | 0.66 | ปาน<br>กลาง |
| 5 .การฝึกอบรม หรือการ<br>ศึกษาดูงานที่เป็นประโยชน์<br>ต่อการ บริหารงานและการ<br>ปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา                         | 5<br>(8.8)              | 18<br>(31.6) | 23<br>(40.4) | 10<br>(17.5) | 0<br>0         | 3.28  | 0.92 | ปาน<br>กลาง |

ตารางที่ 12 ศักยภาพการบริหารงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอด้านบุคลากร (ต่อ)

| ศักยภาพ<br>ด้านบุคลากร                                                                                                                   | ระดับการปฏิบัติ(N = 57) |              |              |              |                | $\mu$ | S.D. | แปล<br>ความ |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|--------------|--------------|--------------|----------------|-------|------|-------------|
|                                                                                                                                          | มากที่สุด               | มาก          | ปาน<br>กลาง  | น้อย         | น้อยที่<br>สุด |       |      |             |
| 6. การมอบหมายให้บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะงานเป็นผู้ที่ให้คำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่คนอื่น ๆ ครอบคลุมทุกงานที่หน่วยงานรับผิดชอบ          | 5<br>(8.8)              | 14<br>(24.6) | 26<br>(45.6) | 12<br>(21.1) | 0<br>0         | 3.21  | 0.88 | ปาน<br>กลาง |
| 7. การให้อิสระแก่เจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างเต็มที่                                                    | 15<br>(26.3)            | 28<br>(49.1) | 13<br>(22.8) | 1<br>(1.8)   | 0<br>0         | 4.00  | 0.76 | มาก         |
| 8.การจัดระบบการลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานระหว่างเจ้าหน้าที่ด้วยกันและเจ้าหน้าที่กับประชาชนผู้มารับบริการอย่างเป็นระบบและลายลักษณ์อักษร | 8<br>(14.0)             | 20<br>(35.1) | 18<br>(31.6) | 11<br>(19.3) | 0<br>0         | 3.44  | 0.96 | ปาน<br>กลาง |
| รวม                                                                                                                                      |                         |              |              |              |                | 3.31  | 0.62 | ปาน<br>กลาง |

#### 4.2.6 ศักยภาพด้านทักษะขององค์กร

พบว่าศักยภาพด้านทักษะของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขตตรวจราชการที่ 10 ในภาพรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.00$ ) และในทุกหัวข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก อันได้แก่ การแก้ปัญหาสาธารณสุขเป็นเป้าหมายหลัก ( $\mu = 4.23$ ) การให้ความสำคัญกับกฎระเบียบข้อบังคับของทางราชการโดยไม่เลือกปฏิบัติ ( $\mu = 4.11$ ) การให้อิสระอย่างเต็มที่แก่เจ้าหน้าที่ในการ

ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 4.07$ ) การได้ใช้ความเรียบง่ายไม่พิธีรีตรองในการปฏิบัติงานด้านการบริหาร ( $\mu = 3.79$ ) การกำหนดแนวทางในการบริหารอย่างชัดเจนในการบริหารอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม ( $\mu = 3.86$ ) และเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอมีความสามารถในการเป็นพี่เลี้ยงคอยแนะนำการปฏิบัติงานแก่สถานีนอมนัยให้บรรลุเป้าหมายโครงการเมืองไทยสุขภาพดีเป็นอย่างดี ( $\mu = 3.79$ ) ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ศักยภาพการบริหารงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอด้านทักษะ

| ศักยภาพ<br>ด้านทักษะ                                                                                                | ระดับการปฏิบัติ(N = 57) |              |              |        |                | $\mu$ | S.D. | แปล<br>ความ |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|--------------|--------------|--------|----------------|-------|------|-------------|
|                                                                                                                     | มากที่สุด               | มาก          | ปาน<br>กลาง  | น้อย   | น้อยที่<br>สุด |       |      |             |
| 1. การกำหนดแนวทางในการบริหารอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม                                                               | 8<br>(14.0)             | 33<br>(57.9) | 16<br>(28.1) | 0<br>0 | 0<br>0         | 3.86  | 0.64 | มาก         |
| 2. การให้อิสระอย่างเต็มที่แก่ผู้ปฏิบัติงานในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน                                  | 18<br>(31.6)            | 25<br>(43.9) | 14<br>(24.6) | 0<br>0 | 0<br>0         | 4.07  | 0.75 | มาก         |
| 3. การพยายามที่จะแก้ไขปัญหาสาธารณสุขอย่างจริงจัง โดยยึดถือเป็นเป้าหมายหลักในการทำงาน                                | 16<br>(28.1)            | 38<br>(66.7) | 3<br>(5.3)   | 0<br>0 | 0<br>0         | 4.23  | 0.54 | มาก         |
| 4. การให้ความสำคัญกับกฎระเบียบข้อบังคับของทางราชการ และของสำนักงาน ในการยึดถือปฏิบัติอย่างเข้มงวดและไม่เลือกปฏิบัติ | 14<br>(24.6)            | 35<br>(61.4) | 8<br>(14.0)  | 0<br>0 | 0<br>0         | 4.11  | 0.62 | มาก         |

ตารางที่ 13 ศักยภาพการบริหารงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอด้านทักษะ (ต่อ)

| ศักยภาพ<br>ด้านทักษะ                                                                                                                                  | ระดับการปฏิบัติ(N = 57) |              |              |            |                | $\mu$ | S.D. | แปล<br>ความ |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|--------------|--------------|------------|----------------|-------|------|-------------|
|                                                                                                                                                       | มากที่สุด               | มาก          | ปาน<br>กลาง  | น้อย       | น้อยที่<br>สุด |       |      |             |
| 5. การใช้ความเรียบง่าย ไม่พิธีรีต<br>รองในการปฏิบัติงานด้านการ<br>บริหารในพื้นฐานแห่งความเป็น<br>จริงอันก่อให้เกิดการทำงานที่มี<br>คุณภาพอย่างเหมาะสม | 10<br>(17.5)            | 36<br>(63.2) | 10<br>(17.5) | 1<br>(1.8) | 0<br>0         | 3.96  | 0.65 | มาก         |
| 6. เจ้าหน้าที่ใน สสอ./สสท.อ.มี<br>สามารถเป็นพี่เลี้ยงคอยแนะนำ<br>การปฏิบัติงานแก่สถานีนอมนัย<br>เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเมืองไทย<br>สุขภาพดีเป็นอย่างดี  | 8<br>(14.0)             | 29<br>(50.9) | 20<br>(35.1) | 0<br>0     | 0<br>0         | 3.79  | 0.67 | มาก         |
| รวม                                                                                                                                                   |                         |              |              |            |                | 4.00  | 0.44 | มาก         |

#### 4.2.7 ศักยภาพด้านค่านิยมร่วมขององค์กร

พบว่าศักยภาพด้านค่านิยมร่วมของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขตตรวจราชการที่ 10 โดยภาพรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.61$ ) โดยเรียงตามลำดับดังนี้ การกล่าวคำยกย่องชมเชยแก่ผู้ที่ทำประโยชน์แก่องค์กร ( $\mu = 3.86$ ) เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอได้ร่วมมือกันในการพัฒนาหน่วยงานให้เจริญก้าวหน้าอย่างเป็นรูปธรรม ( $\mu = 3.82$ ) เจ้าหน้าที่ที่มีความรักและภาคภูมิใจในหน่วยงานเป็นอย่างยิ่ง ( $\mu = 3.81$ ) บุคลากรในหน่วยงานได้ให้ความสำคัญต่อเป้าหมายขององค์กรและมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ( $\mu = 3.74$ ) ในเรื่องที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การจัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังค่านิยมร่วมสร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจ ( $\mu = 3.52$ ) การตั้งเป้าหมายสูงสุด ค่านิยมร่วมของหน่วยงาน ( $\mu = 3.37$ ) การตั้งกฎระเบียบ คำขวัญ สัญลักษณ์ขององค์กร ( $\mu = 3.18$ ) ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ศักยภาพการบริหารงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอด้านค่านิยมร่วม

| ศักยภาพ<br>ด้านค่านิยมร่วม                                                                                                | ระดับการปฏิบัติ(N = 57) |              |              |              |                | $\mu$ | S.D. | แปล<br>ความ |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|--------------|--------------|--------------|----------------|-------|------|-------------|
|                                                                                                                           | มาก<br>ที่สุด           | มาก          | ปาน<br>กลาง  | น้อย         | น้อยที่<br>สุด |       |      |             |
| 1. มีการตั้งค่านิยมร่วมของ<br>หน่วยงานเป็นลายลักษณ์<br>อักษรอย่างชัดเจน                                                   | 4<br>(7.0)              | 23<br>(40.4) | 20<br>(35.1) | 10<br>(17.5) | 0<br>0         | 3.37  | 0.86 | ปาน<br>กลาง |
| 2. บุคลากรให้ความสำคัญต่อ<br>เป้าหมายขององค์กรและมุ่ง<br>มั่นการทำงานให้บรรลุเป้า<br>หมายงานอยู่ตลอดเวลา                  | 5<br>(8.8)              | 32<br>(56.1) | 20<br>(35.1) | 0<br>0       | 0<br>0         | 3.74  | 0.61 | มาก         |
| 3. มีการตั้งกฎระเบียบหรือข้อ<br>บังคับ คำขวัญ หรือสัญลักษณ์<br>ที่แสดงถึงค่านิยมร่วม                                      | 3<br>(5.3)              | 19<br>(33.3) | 20<br>(35.1) | 15<br>(26.3) | 0<br>0         | 3.18  | 0.89 | ปาน<br>กลาง |
| 4. การกล่าวคำยกย่องชมเชย<br>แก่ผู้ที่ทำประโยชน์แก่องค์กร<br>และน่าเป็นแบบอย่างอยู่เสมอ                                    | 7<br>(12.3)             | 35<br>(61.4) | 15<br>(26.3) | 0<br>0       | 0<br>0         | 3.86  | 0.61 | มาก         |
| 5. การจัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝัง<br>ค่านิยมขององค์กร สร้าง<br>ความผูกพันและขวัญกำลังใจ<br>แก่เจ้าหน้าที่โดยตลอดและ<br>เหมาะสม | 4<br>(7.0)              | 31<br>(54.4) | 12<br>(21.1) | 10<br>(17.5) | 0<br>0         | 3.51  | 0.87 | มาก         |
| 6. เจ้าหน้าที่มีความรักและ<br>ภาคภูมิใจในหน่วยงานเป็น<br>อย่างยิ่ง                                                        | 9<br>(15.8)             | 28<br>(49.1) | 20<br>(35.1) | 0<br>0       | 0<br>0         | 3.81  | 0.69 | มาก         |
| 7. เจ้าหน้าที่ในได้ร่วมมือกันใน<br>การพัฒนาหน่วยงานให้เจริญ<br>ก้าวหน้าอย่างเป็นรูปธรรม                                   | 9<br>(15.8)             | 30<br>(52.6) | 17<br>(29.8) | 1<br>(1.8)   | 0<br>0         | 3.82  | 0.71 | มาก         |
| รวม                                                                                                                       |                         |              |              |              |                | 3.61  | 0.63 | มาก         |

#### 4.2.8 ภาพรวมศักยภาพการบริหารงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในเขต 10

พบว่าโดยรวมศักยภาพการบริหารงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขตตรวจราชการที่ 10 มีศักยภาพในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.78$ ) โดยเมื่อพิจารณาจากทั้งหมด 7 ด้าน พบว่าส่วนมากมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก มีเพียงด้านบุคคลกรที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง( $\mu=3.31$ ) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่สูงสุดได้แก่ ด้านแบบบริหาร ( $\mu = 4.10$ ) ด้านทักษะองค์กร ( $\mu = 4.00$ ) ด้านโครงสร้างองค์กร ( $\mu = 3.89$ ) ด้านกลยุทธ์ขององค์กร ( $\mu = 3.82$ ) ด้านระบบขององค์กร ( $\mu = 3.70$ ) และด้านค่านิยมขององค์กร ( $\mu = 3.61$ )

และจากการวิเคราะห์ข้อมูลศักยภาพการบริหารงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอและกิ่งอำเภอในเขตตรวจราชการที่ 10 ทั้ง 4 จังหวัด ใน 7 ด้าน โดยเก็บข้อมูลโดยใช้ Rating Scale 5 ระดับ หลังจากนั้นเพื่อเป็นการง่ายในการจัดระดับของศักยภาพได้นำมาคำนวณเพื่อให้เหลือศักยภาพเพียง 3 ระดับ ได้แก่ ระดับสูง ปานกลาง และต่ำ พบว่าส่วนมากสำนักงานสาธารณสุขอำเภอจะมีศักยภาพอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 70.18 และนอกนั้นจะอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 29.82 ดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 จำนวนและร้อยละของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขตตรวจราชการที่ 10 แบ่งตามระดับศักยภาพการบริหารงานทั้ง 7 ด้าน

| ระดับศักยภาพของ สสอ./สสอ.อ. | จำนวน (แห่ง) | ร้อยละ |
|-----------------------------|--------------|--------|
| ระดับสูง                    | 40           | 70.18  |
| ระดับปานกลาง                | 17           | 29.82  |
| ระดับต่ำ                    | 0            | 0      |
| รวม                         | 57           | 100    |

จากการการศึกษาระดับศักยภาพการบริหารงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขตตรวจราชการที่ 10 ทั้ง 4 จังหวัด ใน 7 ด้าน พบว่าจังหวัดที่มีสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ/กิ่งอำเภอที่มีศักยภาพทางการบริหารงานสูงมากที่สุดได้แก่ จังหวัด ง คิดเป็นร้อยละ 82.35 รองลงมาคือ จังหวัด ก, จังหวัด ข และจังหวัด ค คิดเป็นร้อยละ 71.43, 66.67 และ 40.0 ตามลำดับ ดังตารางที่ 16

**ตารางที่ 16** จำนวนและร้อยละของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขตตรวจราชการที่ 10 แบ่งตามระดับศักยภาพการบริหารงานและจังหวัด

| จังหวัด       | ระดับศักยภาพ  |              | รวม           |
|---------------|---------------|--------------|---------------|
|               | สูง           | ปานกลาง      |               |
| 1. จังหวัด ก. | 10<br>(71.43) | 4<br>(28.57) | 14<br>(100.0) |
| 2. จังหวัด ข. | 14<br>(66.67) | 7<br>(33.33) | 21<br>(100.0) |
| 3. จังหวัด ค. | 2<br>(40.0)   | 3<br>(60.0)  | 5<br>(100.0)  |
| 4. จังหวัด ง. | 14<br>(82.35) | 3<br>(17.65) | 17<br>(100.0) |
| รวม           | 40<br>(70.2)  | 17<br>(29.8) | 57<br>(100.0) |

#### 4.3 ศักยภาพสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขตตรวจราชการที่ 10 ในการบรรลุเป้าหมายโครงการเมืองไทยสุขภาพดี

##### 4.3.1 ผลการดำเนินงานโครงการเมืองไทยสุขภาพดีในเขตตรวจราชการที่ 10

การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายเมืองไทยสุขภาพดี ทางกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดดัชนีชี้วัดสู่ความสำเร็จไว้ 6 หมวดด้วยกันคือ การออกกำลังกาย, อาหารปลอดภัย, การพัฒนาด้านอารมณ์, การป้องกันและควบคุมโรค, การพัฒนาสิ่งแวดล้อม และการจัดการหมู่บ้านสร้างสุขภาพ เป็นการประเมินผลการดำเนินงานด้วยตนเอง และได้ใช้สรุปผลการดำเนินงานเมื่อ เดือน ธันวาคม 2547 ใน 6 หมวด 15 ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดที่ผ่านเกณฑ์การประเมินเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยของค่าร้อยละ 5 อันดับได้แก่สตรีอายุมากกว่า 35 ปีมีความรู้เรื่องการตรวจนมด้วยตนเอง (100.0) ผู้สูงอายุเป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุ (96.49) ประชาชนอายุมากกว่า 6 ปี ออกกำลังกายตามวัย (94.74) ประชาชนอายุมากกว่า 40 ปี ตรวจปัสสาวะและวัดความดันโลหิตทุกปี (94.74) ส่วนตัวชี้วัดที่ผ่านเกณฑ์น้อยที่สุด 3 อันดับตามค่าร้อยละได้แก่ โรงพยาบาลผ่านการประเมินเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ (42.11) หมู่บ้านผ่านเกณฑ์เป็นหมู่บ้านสุขภาพดี (42.11) และตำบลที่ผ่านเกณฑ์สุขภาพดี (42.11) ตามลำดับ ดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 การบรรลุเป้าหมายโครงการเมืองไทยสุขภาพดีของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขตรว  
ราชการที่ 10

| หมวดที่                      | ดัชนีตัวชี้วัด                                                                             | ผลการดำเนินงาน(n=57) |               |
|------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---------------|
|                              |                                                                                            | ผ่านเกณฑ์            | ไม่ผ่านเกณฑ์  |
| 1.การออกกำลังกาย             | 1. ประชาชนอายุ มากกว่า 6 ปีออกกำลังกายตามวัย อย่างน้อยร้อยละ 50                            | 54<br>(94.74)        | 3<br>(6.26)   |
| 2.อาหารปลอดภัย               | 2. ร้านอาหาร/แผงลอยมีมาตรฐานตามเกณฑ์อาหารสะอาดรสชาติอร่อย มากกว่าร้อยละ 30                 | 50<br>(87.72)        | 7<br>(12.28)  |
|                              | 3. อาหารปลอดภัยจากสารปนเปื้อนอาหาร 6 ชนิด มากกว่าร้อยละ 90                                 | 44<br>(77.19)        | 13<br>(22.81) |
|                              | 4. ตลาดสดน่าซื้ออย่างน้อยอำเภอละ 1 แห่ง                                                    | 43<br>(75.44)        | 14<br>(24.56) |
|                              | 5. อย่างน้อยร้อยละ 50 ของสถานที่ผลิตอาหารผ่านเกณฑ์ GMP                                     | 51<br>(89.47)        | 6<br>(10.53)  |
|                              | 6. มากกว่าร้อยละ 50 วิทยุเป็นสมาชิกชมรม To be No.1 และมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง              | 53<br>(94.74)        | 3<br>(6.26)   |
| 3. การพัฒนาด้านอารมณ์        | 7. มากกว่าร้อยละ 50 ของผู้สูงอายุเป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุและมีกิจกรรมทุกเดือน              | 55<br>(96.49)        | 2<br>(3.51)   |
|                              | 8. ไข่เค็มออกไม่เกิน 50/แสน ปชก.                                                           | 49<br>(85.96)        | 8<br>(14.04)  |
|                              | 9. ประชากรอายุ มากกว่า40 ปี ตรวจปีสสาวะและวัดความดันโลหิตทุกปีมากกว่าร้อยละ 80             | 54<br>(94.74)        | 3<br>(5.26)   |
| 4. การป้องกันและควบคุมโรค    | 10. สตรีอายุมากกว่า 35 ปีมีความรู้เรื่องการตรวจเต้านมด้วยตนเองอย่างถูกต้องมากกว่าร้อยละ 80 | 57<br>(100.0)        | 0<br>(0)      |
|                              | 11. ศูนย์เด็กเล็กน่าอยู่อย่างน้อยร้อยละ 30                                                 | 40<br>(70.18)        | 17<br>(29.82) |
|                              | 12. โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพอย่างน้อยร้อยละ 30                                               | 53<br>(92.98)        | 4<br>(7.02)   |
|                              | 13. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพอย่างน้อยอำเภอละ 1 แห่งหรือมากกว่าร้อยละ 50                     | 24<br>(42.11)        | 33<br>(57.89) |
|                              |                                                                                            |                      |               |
| 5. การพัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อม |                                                                                            |                      |               |

**ตารางที่ 17** การบรรลุเป้าหมายโครงการเมืองไทยสุขภาพดีของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขตตรวจราชการที่ 10 (ต่อ)

| หมวดที่                         | ดัชนีตัวชี้วัด                                            | ผลการดำเนินงาน(n=57) |               |
|---------------------------------|-----------------------------------------------------------|----------------------|---------------|
|                                 |                                                           | ผ่านเกณฑ์            | ไม่ผ่านเกณฑ์  |
| 6. การจัดการหมู่บ้านสร้างสุขภาพ | 14. หมู่บ้านผ่านเกณฑ์เป็นหมู่บ้านสุขภาพดีมากกว่าร้อยละ 75 | 24<br>(42.11)        | 33<br>(57.89) |
|                                 | 15. ตำบลที่ผ่านเกณฑ์เป็นตำบลสุขภาพดีอย่างน้อย ร้อยละ 50   | 24<br>(42.11)        | 33<br>(58.89) |

เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามโครงการเมืองไทยสุขภาพดีเป็นรายจังหวัดพบในเขตตรวจราชการที่ 10 จังหวัดที่อำเภอผ่านการประเมินบรรลุเกณฑ์โครงการเมืองไทยสุขภาพดีมากที่สุดได้แก่ จังหวัด ง. คิดเป็นร้อยละ 64.71 รองลงมาได้แก่ จังหวัด ก. คิดเป็นร้อยละ 21.43 ส่วนจังหวัด ข. และจังหวัด ค. ไม่มีอำเภอใดผ่านการประเมินตามเกณฑ์ตัวชี้วัดสรุปแล้วมีเพียง จังหวัด ก. ผ่านการประเมินเป็นจังหวัดสุขภาพดี เมื่อสิ้นโครงการเมืองไทยสุขภาพดีในปี 2547 ( ธันวาคม 2547) ดังตารางที่ 18

**ตารางที่ 18** จำนวนและค่าร้อยละของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขตตรวจราชการที่ 10 ที่ผ่านการเกณฑ์โครงการเมืองไทยสุขภาพดี

| จังหวัด       | จำนวน สสอ.<br>(แห่ง) | ผลการประเมิน  |               |
|---------------|----------------------|---------------|---------------|
|               |                      | ผ่านเกณฑ์     | ไม่ผ่านเกณฑ์  |
| 1. จังหวัด ก. | 14                   | 3<br>(21.43)  | 11<br>(78.57) |
| 2. จังหวัด ข. | 21                   | 0             | 21<br>(100.0) |
| 3. จังหวัด ค. | 5                    | 0             | 5<br>(100.0)  |
| 4. จังหวัด ง. | 17                   | 11<br>(64.71) | 6<br>(35.29)  |
| รวม           | 57                   | 14<br>(24.56) | 43<br>(75.44) |

#### 4.3.2 คุณลักษณะทั่วไปของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขตรวราชการที่ 10 กับการบรรจุเป้าหมายโครงการเมืองไทยสุขภาพดี

จากการวิเคราะห์ระหว่างความแตกต่างของคุณลักษณะทั่วไปของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในเขตรวราชการที่ 10 กับการบรรจุเป้าหมายโครงการเมืองไทยสุขภาพดี ซึ่งพบว่าไม่มีความแตกต่างของคุณลักษณะทั่วไปในข้อใดที่มีความสัมพันธ์กับการบรรจุเป้าหมายโครงการเมืองไทยสุขภาพดี ดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 คุณลักษณะทั่วไปของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขตรวราชการที่ 10 กับการบรรจุเป้าหมายโครงการเมืองไทยสุขภาพดี

| คุณลักษณะทั่วไป                             | ผลการประเมิน(N=57) |              | $\chi^2$ | df | p-value |
|---------------------------------------------|--------------------|--------------|----------|----|---------|
|                                             | ผ่านเกณฑ์          | ไม่ผ่านเกณฑ์ |          |    |         |
| 1. จำนวนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานใน สสอ./สสท.อ. |                    |              |          |    |         |
| - 2 - 4 คน                                  | 6<br>(10.5)        | 23<br>(40.4) | 0.495    | 2  | 0.781   |
| - 5 - 6 คน                                  | 5<br>(8.8)         | 13<br>(22.8) |          |    |         |
| - มากกว่า 6 คน                              | 3<br>(5.3)         | 7<br>(12.3)  |          |    |         |
| 2. จำนวนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานใน สถานีอนามัย |                    |              |          |    |         |
| - 9 - 47 คน                                 | 12<br>(21.1)       | 35<br>(61.4) | 0.376    | 2  | 0.829   |
| - 48 - 86 คน                                | 2<br>(3.5)         | 7<br>(12.3)  |          |    |         |
| - มากกว่า 86 คน                             | 0<br>(0.0)         | 1<br>(1.8)   |          |    |         |

**ตารางที่ 19** คุณลักษณะทั่วไปของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขตตรวจราชการที่ 10 กับการบรรลุเป้าหมายโครงการเมืองไทยสุขภาพดี (ต่อ)

| คุณลักษณะทั่วไป                 | ผลการประเมิน(N=57) |              | $\chi^2$ | df | p-value |
|---------------------------------|--------------------|--------------|----------|----|---------|
|                                 | ผ่านเกณฑ์          | ไม่ผ่านเกณฑ์ |          |    |         |
| 3. จำนวนสถานีอนามัยที่รับผิดชอบ |                    |              |          |    |         |
| - 3 - 11 แห่ง                   | 9<br>(15.8)        | 28<br>(49.1) | 0.358    | 2  | 0.836   |
| - 12 - 20 แห่ง                  | 5<br>(8.8)         | 14<br>(24.6) |          |    |         |
| - มากกว่า 20 แห่ง               | 1<br>(1.8)         | 0<br>(0.0)   |          |    |         |
| 4. จำนวนตำบลที่รับผิดชอบ        |                    |              |          |    |         |
| - 3 - 9 ตำบล                    | 9<br>(15.8)        | 32<br>(56.1) | 1.099    | 2  | 0.577   |
| - 10 - 16 ตำบล                  | 5<br>(8.8)         | 10<br>(17.5) |          |    |         |
| - มากกว่า 16 ตำบล               | 0<br>(0.0)         | 1<br>(1.8)   |          |    |         |
| 5. จำนวนหมู่บ้านรับผิดชอบ       |                    |              |          |    |         |
| - 25 - 100 หมู่บ้าน             | 10<br>(17.5)       | 31<br>(54.4) | 0.773    | 2  | 6.79    |
| - 101 - 176 หมู่บ้าน            | 3<br>(5.3)         | 11<br>(19.3) |          |    |         |
| - มากกว่า 176 หมู่บ้าน          | 1<br>(1.8)         | 1<br>(1.8)   |          |    |         |

**ตารางที่ 19** คุณลักษณะทั่วไปของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขตรวราชการที่ 10 กับการบรรลุเป้าหมายโครงการเมืองไทยสุขภาพดี (ต่อ)

| คุณลักษณะทั่วไป                     | ผลการประเมิน(N=57) |              | $\chi^2$ | df | p-value |
|-------------------------------------|--------------------|--------------|----------|----|---------|
|                                     | ผ่านเกณฑ์          | ไม่ผ่านเกณฑ์ |          |    |         |
| 6. จำนวนประชากรที่รับผิดชอบ         |                    |              |          |    |         |
| - 8,438 - 69,799 คน                 | 8<br>(14.0)        | 32<br>(56.1) | 1.514    | 2  | 0.469   |
| - 69,800 - 131,161 คน               | 5<br>(8.8)         | 9<br>(15.8)  |          |    |         |
| - มาก 131,161 คน                    | 1<br>(1.8)         | 2<br>(3.5)   |          |    |         |
| 7. ระดับศักยภาพของระบบข้อมูลข่าวสาร |                    |              |          |    |         |
| - ต้องปรับปรุง                      | 0                  | 1<br>(1.8)   | 2.520    | 2  | 0.284   |
| - ปานกลาง                           | 10<br>(17.5)       | 37<br>(64.9) |          |    |         |
| - สูง                               | 4<br>(7.0)         | 5<br>(8.1)   |          |    |         |

#### 4.3.3 ศักยภาพการบริหารงานสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขตรวราชการที่ 10 กับการบรรลุเป้าหมายโครงการเมืองไทยสุขภาพดี

เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับศักยภาพด้านการบริหารงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขตรวราชการที่ 10 กับการบรรลุเป้าหมายโครงการเมืองไทยสุขภาพดี ซึ่งพบว่า ในภาพรวมความแตกต่างของระดับศักยภาพการบริหารงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอและกิ่งอำเภอ ไม่มีความสัมพันธ์กับการบรรลุเป้าหมายโครงการเมืองไทยสุขภาพดี แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างขององค์กร 2) ด้านกลยุทธ์ 3) ด้านระบบ 4) ด้านแบบบริหาร 5) ด้านบุคลากร 6) ด้านทักษะขององค์กร และ 7) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร พบว่ามีเพียง 2 ด้าน ที่ความแตกต่างของระดับการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับการบรรลุเป้าหมายโครงการเมืองไทย

สุขภาพดี ได้แก่ ความแตกต่างของระดับศักยภาพด้านกลยุทธ์ขององค์กร และด้านบุคลากรขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการบรรลุเป้าหมายโครงการเมืองไทยสุขภาพดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 20

**ตารางที่ 20** ศักยภาพด้านการบริหารงานสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขตตรวจราชการที่ 10 กับการบรรลุเป้าหมายโครงการเมืองไทยสุขภาพดี

| ระดับศักยภาพการบริหารงาน<br>ของ สสอ./สศก.อ | ผลการประเมิน(N=57) |              | $\chi^2$ | df | p-value |
|--------------------------------------------|--------------------|--------------|----------|----|---------|
|                                            | ผ่านเกณฑ์          | ไม่ผ่านเกณฑ์ |          |    |         |
| 1. ด้านโครงสร้างขององค์กร                  |                    |              |          |    |         |
| ระดับปานกลาง                               | 3<br>(5.3)         | 19<br>(33.3) | 2.306    | 1  | 0.123   |
| ระดับสูง                                   | 11<br>(19.3)       | 24<br>(42.1) |          |    |         |
| 2. ด้านกลยุทธ์ขององค์กร                    |                    |              |          |    |         |
| ระดับปานกลาง                               | 2<br>(3.5)         | 20<br>(35.1) | 4.628    | 1  | 0.031*  |
| ระดับสูง                                   | 12<br>(21.1)       | 23<br>(40.3) |          |    |         |
| 3. ด้านระบบองค์กร                          |                    |              |          |    |         |
| ระดับต้องปรับปรุง                          | 0<br>(0.0)         | 9<br>(15.8)  | 3.879    | 2  | 0.144   |
| ระดับปานกลาง                               | 4<br>(7.0)         | 7<br>(12.3)  |          |    |         |
| ระดับสูง                                   | 10<br>(17.5)       | 27<br>(47.4) |          |    |         |
| 4. ด้านแบบการบริหาร                        |                    |              |          |    |         |
| ระดับปานกลาง                               | 2<br>(3.5)         | 2<br>(3.5)   | 1.502    | 1  | 0.250   |
| ระดับสูง                                   | 12<br>(21.1)       | 41<br>(71.9) |          |    |         |

**ตารางที่ 20** ศักยภาพด้านการบริหารงานสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขตตรวจราชการที่ 10 กับการ  
บรรลุเป้าหมายโครงการเมืองไทยสุภาพดี (ต่อ)

| ระดับศักยภาพการบริหารงาน<br>ของ สสอ./สสภ.อ  | ผลการประเมิน(N=57) |              | $\chi^2$ | df | p-value |
|---------------------------------------------|--------------------|--------------|----------|----|---------|
|                                             | ผ่านเกณฑ์          | ไม่ผ่านเกณฑ์ |          |    |         |
| 5. ด้านบุคลากรองค์กร<br>ระดับต้องปรับปรุง   | 0                  | 9<br>(15.8)  | 6.256    | 2  | 0.044*  |
| ระดับปานกลาง                                | 8<br>(14.0)        | 27<br>(47.4) |          |    |         |
| ระดับสูง                                    | 6<br>(10.5)        | 7<br>(12.3)  |          |    |         |
| 6. ด้านทักษะขององค์กร<br>ระดับปานกลาง       | 3<br>(5.3)         | 14<br>(24.6) | 0.625    | 1  | 0.429   |
| ระดับสูง                                    | 11<br>(19.3)       | 29<br>(50.9) |          |    |         |
| 7. ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร<br>ระดับปานกลาง | 4<br>(7.0)         | 21<br>(36.8) | 1.762    | 1  | 0.184   |
| ระดับสูง                                    | 10<br>(17.5)       | 22<br>(38.6) |          |    |         |
| 8. ศักยภาพรวมขององค์กร<br>ระดับปานกลาง      | 3<br>(5.3)         | 14<br>(24.6) | 0.625    | 1  | 0.429   |
| ระดับสูง                                    | 11<br>(19.3)       | 29<br>(50.9) |          |    |         |

#### 4.3.4 ผลการดำเนินงานตามดัชนีตัวชี้วัดต่าง ๆ ตามระดับศักยภาพของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ/กิ่งอำเภอเขตตรวจราชการในการบรรลุเป้าหมายโครงการเมืองไทยสุขภาพดี

จากผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 19-20 ทำให้เห็นว่าระดับศักยภาพการบริหารงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขตตรวจราชการที่ 10 ไม่มีความสัมพันธ์กับการบรรลุเป้าหมายโครงการเมืองไทยสุขภาพดีทางสถิติ จึงได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามดัชนีตัวชี้วัดต่าง ๆ ทั้ง 6 หมวด 15 ตัวชี้วัด กับการบรรลุเป้าหมายเป็นอำเภอสุขภาพดี ผลการศึกษาพบว่า จากดัชนีตัวชี้วัดทั้ง 15 ตัวชี้วัด มีตัวชี้วัดที่มีความสัมพันธ์กับการบรรลุเป้าหมายโครงการเมืองไทยสุขภาพดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ตลาดสดผ่านเกณฑ์ตลาดน่าซื้อ, การพัฒนาศูนย์เด็กเล็กก่อนอายุ, การบรรลุเกณฑ์โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ, การบรรลุเกณฑ์หมู่บ้านสุขภาพดี, และการบรรลุเกณฑ์ตำบลสุขภาพดี ดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ผลการดำเนินงานตามดัชนีตัวชี้วัดของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขตตรวจราชการที่ 10 กับการบรรลุเป้าหมายโครงการเมืองไทยสุขภาพดี

| ผลการดำเนินงาน                                             | ผลการประเมิน(N= 17) |              | $\chi^2$ | df | p-value |
|------------------------------------------------------------|---------------------|--------------|----------|----|---------|
|                                                            | ผ่านเกณฑ์           | ไม่ผ่านเกณฑ์ |          |    |         |
| 1. การออกกำลังกาย                                          |                     |              |          |    |         |
| - ผ่านเกณฑ์                                                | 14<br>(24.6)        | 40<br>(70.2) | 1.031    | 1  | 0.568   |
| - ไม่ผ่านเกณฑ์                                             | 0<br>(0.0)          | 3<br>(5.3)   |          |    |         |
| 2. ร้านอาหาร/แผงลอยได้มาตรฐานตามเกณฑ์อาหารสะอาดรสชาติอร่อย |                     |              |          |    |         |
| - ผ่านเกณฑ์                                                | 12<br>(21.1)        | 38<br>(66.7) | 0.069    | 1  | 1.00    |
| - ไม่ผ่านเกณฑ์                                             | 2<br>(3.5)          | 5<br>(8.8)   |          |    |         |

ตารางที่ 21 ผลการดำเนินงานตามดัชนีชี้วัดของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขตรวราชการที่ 10  
กับการบรรลุเป้าหมายโครงการเมืองไทยสุขภาพดี (ต่อ)

| ผลการดำเนินงาน                                           | ผลการประเมิน(N= 17) |              | $\chi^2$ | df | p-value |
|----------------------------------------------------------|---------------------|--------------|----------|----|---------|
|                                                          | ผ่านเกณฑ์           | ไม่ผ่านเกณฑ์ |          |    |         |
| 3. อาหารปลอดภัยจากสารปนเปื้อน<br>ทั้ง 6 ชนิด             |                     |              |          |    |         |
| - ผ่านเกณฑ์                                              | 13<br>(22.8)        | 31<br>(54.4) | 2.586    | 1  | 0.152   |
| - ไม่ผ่านเกณฑ์                                           | 1<br>(1.8)          | 12<br>(21.1) |          |    |         |
| 4. ตลาดผ่านเกณฑ์ตลาดสดน่าซื้อ                            |                     |              |          |    |         |
| - ผ่านเกณฑ์                                              | 14<br>(24.6)        | 29<br>(50.9) | 6.042    | 1  | 0.013*  |
| - ไม่ผ่านเกณฑ์                                           | 0<br>(0.0)          | 14<br>(24.6) |          |    |         |
| 5. สถานที่ผลิตอาหารผ่านเกณฑ์<br>มาตรฐานการผลิตที่ดี(GMP) |                     |              |          |    |         |
| - ผ่านเกณฑ์                                              | 14<br>(24.6)        | 37<br>(64.9) | 2.183    | 1  | 0.319   |
| - ไม่ผ่านเกณฑ์                                           | 0<br>(0.0)          | 6<br>(10.5)  |          |    |         |
| 6. วิทยุเป็นสมาชิก To Be No.1                            |                     |              |          |    |         |
| - ผ่านเกณฑ์                                              | 14<br>(24.6)        | 39<br>(68.4) | 1.401    | 1  | 0.563   |
| - ไม่ผ่านเกณฑ์                                           | 0<br>(0.0)          | 4<br>(7.0)   |          |    |         |

ตารางที่ 21 ผลการดำเนินงานตามดัชนีชี้วัดของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขตรวราชการที่ 10  
กับการบรรลุเป้าหมายโครงการเมืองไทยสุขภาพดี (ต่อ)

| ผลการดำเนินงาน                                                      | ผลการประเมิน(N= 17) |              | $\chi^2$ | df | p-value |
|---------------------------------------------------------------------|---------------------|--------------|----------|----|---------|
|                                                                     | ผ่านเกณฑ์           | ไม่ผ่านเกณฑ์ |          |    |         |
| 7. ผู้สูงอายุเป็นสมาชิกชมรมและมีกิจกรรมต่อเนื่อง                    |                     |              |          |    |         |
| - ผ่านเกณฑ์                                                         | 14<br>(24.6)        | 41<br>(71.9) | 0.675    | 1  | 1.00    |
| - ไม่ผ่านเกณฑ์                                                      | 0<br>(0.0)          | 2<br>(3.5)   |          |    |         |
| 8. ใช้เลือดออกไม่เกิน 50/แสน ปชก.                                   |                     |              |          |    |         |
| - ผ่านเกณฑ์                                                         | 12<br>(21.1)        | 37<br>(64.9) | 0.001    | 1  | 1.00    |
| - ไม่ผ่านเกณฑ์                                                      | 2<br>(3.5)          | 6<br>(10.5)  |          |    |         |
| 9. การตรวจปีสสาวะและวัดความดันโลหิตในกลุ่มอายุมากกว่า 40 ปี         |                     |              |          |    |         |
| - ผ่านเกณฑ์                                                         | 13<br>(22.8)        | 41<br>(71.9) | 0.132    | 1  | 1.00    |
| - ไม่ผ่านเกณฑ์                                                      | 1<br>(1.8)          | 2<br>(3.5)   |          |    |         |
| 10. การมีความรู้เรื่องการตรวจเต้านมด้วยตนเองในสตรีอายุมากกว่า 35 ปี |                     |              |          |    |         |
| - ผ่านเกณฑ์                                                         | 14<br>(24.6)        | 43<br>(75.4) | 0        | 0  | 0       |
| - ไม่ผ่านเกณฑ์                                                      | 0<br>(0.0)          | 0<br>(0.0)   |          |    |         |

ตารางที่ 21 ผลการดำเนินงานตามดัชนีชี้วัดของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขตรวราชการที่ 10  
กับการบรรลุเป้าหมายโครงการเมืองไทยสุขภาพดี (ต่อ)

| ผลการดำเนินงาน                | ผลการประเมิน(N= 17) |              | $\chi^2$ | df | p-value |
|-------------------------------|---------------------|--------------|----------|----|---------|
|                               | ผ่านเกณฑ์           | ไม่ผ่านเกณฑ์ |          |    |         |
| 11. ศูนย์เด็กเล็กก่อนอยู่     |                     |              |          |    |         |
| - ผ่านเกณฑ์                   | 14<br>(24.6)        | 26<br>(45.6) | 7.887    | 1  | 0.005*  |
| - ไม่ผ่านเกณฑ์                | 0<br>(0.0)          | 17<br>(29.8) |          |    |         |
| 12. โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ    |                     |              |          |    |         |
| - ผ่านเกณฑ์                   | 14<br>(24.6)        | 39<br>(68.4) | 1.401    | 1  | 0.563   |
| - ไม่ผ่านเกณฑ์                | 0<br>(0.0)          | 4<br>(7.0)   |          |    |         |
| 13. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ   |                     |              |          |    |         |
| - ผ่านเกณฑ์                   | 14<br>(24.6)        | 10<br>(17.5) | 25.517   | 1  | 0.000*  |
| - ไม่ผ่านเกณฑ์                | 0<br>(0.0)          | 33<br>(57.9) |          |    |         |
| 14. หมู่บ้านผ่านเกณฑ์สุขภาพดี |                     |              |          |    |         |
| - ผ่านเกณฑ์                   | 14<br>(24.6)        | 10<br>(17.5) | 25.517   | 1  | 0.000*  |
| - ไม่ผ่านเกณฑ์                | 0<br>(0.0)          | 33<br>(57.9) |          |    |         |
| 15. ตำบลผ่านเกณฑ์สุขภาพดี     |                     |              |          |    |         |
| - ผ่านเกณฑ์                   | 14<br>(24.6)        | 10<br>(17.5) | 25.517   | 1  | 0.000*  |
| - ไม่ผ่านเกณฑ์                | 0<br>(0.0)          | 33<br>(57.9) |          |    |         |

#### 4.4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขต ตรวจราชการที่ 10 และการดำเนินงานโครงการเมืองไทยสุขภาพดี

จากการรวบรวมข้อมูลด้านความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขตตรวจราชการที่ 10 และการดำเนินงานโครงการเมืองไทยสุขภาพดี ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมจากผู้ดำรงตำแหน่งสาธารณสุขอำเภอและกิ่งอำเภอ หรือผู้ที่รักษาการในตำแหน่งในจังหวัดเลย อุดรธานี หนองบัวลำภู และจังหวัดหนองคาย แยกประเด็นในแต่ละด้านดังนี้

##### 4.4.1 ด้านการบริหารจัดการสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ/กิ่งอำเภอ

1) **ด้านโครงสร้างองค์กร** ประชากรที่ทำการศึกษามาก (ร้อยละ 49.12) มีความคิดเห็นว่าโครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ กระทรวงสาธารณสุขไม่ได้กำหนดโครงสร้างการบริหารงานองค์กรให้เป็นทางการและรายลักษณะอักษร ซึ่งแต่ละแห่งได้มาทำการกำหนดโครงสร้างองค์กร และมอบหมายหน้าที่ให้แก่เจ้าหน้าที่ในสังกัดตามอัตราค่าหลังที่มีอยู่จริง และมีข้อเสนอแนะให้กระทรวงสาธารณสุขปรับบทบาทสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ/กิ่งอำเภอให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

2) **ด้านกลยุทธ์** ประชากรที่ทำการศึกษา (ร้อยละ 17.54) ได้มีความคิดว่าส่วนมากกลยุทธ์ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ/กิ่งอำเภอ เป็นกลยุทธ์ที่ทำขึ้นตามนโยบายและกลยุทธ์ของกระทรวงสาธารณสุข และระดับจังหวัด มีส่วนน้อยที่จะได้กำหนดกลยุทธ์จากข้อมูลพื้นฐานความจำเป็นและความต้องการของพื้นที่ และมีข้อเสนอแนะว่ากลยุทธ์ที่ดีต้องเป็นเชิงรุก มีการติดตามนิเทศสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง และเน้นการมีส่วนร่วม

3) **ด้านระบบ** ประชากรที่ทำการศึกษา (ร้อยละ 8.78) ได้มีข้อเสนอแนะในการจัดตั้งคณะทำงานกลุ่มต่าง ๆ เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน

4) **ด้านบุคลากร** ประชากรที่ทำการศึกษาได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นนี้มากที่สุด 42 คน (ร้อยละ 73.68) โดยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ/กิ่งอำเภอ และที่สถานีอนามัยมีอัตราค่าจ้างที่ไม่เพียงพอ มีปัญหาเรื่องการกระจายทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกลจะขาดแคลนเจ้าหน้าที่เป็นอย่างมาก เจ้าหน้าที่จะมากระจุกอยู่ในเขตเมืองเป็นส่วนมาก นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามยังมีความคิดเห็นว่า เจ้าหน้าที่ขาดขวัญกำลังใจ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอและกิ่งอำเภอ จะไม่ได้ค่าตอบแทนใด ๆ นอกจากเงินเดือน และมีข้อเสนอแนะว่าหน่วยงานควรมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อไว้ใช้จ่ายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น จัดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกตำแหน่งและทุกคนได้มีโอกาสที่เข้าถึงการพัฒนาความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการอบรม หรือการประชุมวิชาการ เป็นต้น

5) ด้านอื่น ๆ ประชากรที่ทำการศึกษามีความคิดเห็นว่าสำนักงานสาธารณสุขอำเภอมีงบประมาณบริหารจัดการที่ไม่เพียงพอ มีการจัดสรรงบประมาณที่ล่าช้า และมีข้อเสนอแนะจัดงบประมาณเป็นคำตอบแทนให้แก่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอและกิ่งอำเภอ

#### 4.4.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการเมืองไทยสุขภาพดี

ประชากรที่ทำการศึกษามีได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานโครงการเมืองไทยสุขภาพดีไว้หลายประเด็น คือ

ประการแรก เกี่ยวกับตัวชี้วัดและการเก็บข้อมูลที่ยังไม่มีระบบที่ชัดเจน ทำให้มีปัญหาในการปฏิบัติงานและต้องใช้ระยะเวลานานกว่าทำความเข้าใจกับเกณฑ์และตัวชี้วัดต่าง ๆ ได้

ประการที่สอง กิจกรรมบางกิจกรรมขัดต่อวิถีชีวิตของประชาชนเช่น การรณรงค์เดินแอโรบิก น่าจะมีวิธีการหลากหลายกว่านี้และเข้ากับวิถีชีวิตของประชาชนในการรณรงค์ให้ประชาชนออกกำลังกาย

ประการที่สาม ปัญหาเรื่องการบริหารจัดการด้านงบประมาณเพื่อรองรับกิจกรรมต่าง ๆ ล่าช้าและบางกิจกรรมไม่ได้รับอนุมัติดำเนินการ

ประการที่สี่ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลไม่ค่อยให้ความสำคัญกับโครงการนี้มากเท่าที่ควร

ประการที่ห้า ผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นว่า โครงการเมืองไทยสุขภาพดีเป็นโครงการที่สำคัญมากมีหน่วยงานและองค์กรหลายฝ่ายที่ต้องเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง ตั้งแต่ระดับ หมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัดและระดับประเทศ เพียงหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุขดำเนินการเองคงเป็นไปได้ยากที่โครงการจะบรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพได้ ต้องได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากทุกองค์กร

#### 4.5 การอภิปรายผล

การศึกษาศักยภาพของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขตตรวจราชการที่ 10 ในการบรรลุเป้าหมายเมืองไทยสุขภาพดี มีประเด็นสำคัญที่เห็นควรนำมาอภิปรายไว้ดังนี้

##### 4.5.1 ลักษณะทั่วไปของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขตตรวจราชการที่ 10

จากการศึกษาพบว่าในเขตตรวจราชการที่ 10 ของกระทรวงสาธารณสุข มีสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในสังกัด 57 แห่ง เป็นสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ 48 แห่ง (ร้อยละ 84.21) สำนักงานสาธารณสุขกิ่งอำเภอ 9 แห่ง มีสถานื่อนามัยจำนวน 555 แห่ง มีเจ้าหน้าที่ สาธารณสุขในสังกัดทุกตำแหน่ง 2,095 คน มีเจ้าหน้าที่ประจำสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ เฉลี่ยแห่งละ 4.79 คน และมีเจ้าหน้าที่ประจำสถานื่อนามัย เฉลี่ยแห่งละ 3.28 คน คู่มือประชาชน ทั้งสิ้น 3,320,027 คน ใน 419 ตำบล 4,707 หมู่บ้าน ในด้านระบบข้อมูลข่าวสารจากการสรุปในภาพรวมส่วนมากมีศักยภาพ

ภาพอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 82.46 ศักยภาพระดับดีมาก ร้อยละ 15.79 และศักยภาพที่ต้องรีบพัฒนาปรับปรุงในด้านข้อมูลตามลำดับได้แก่ การจัดหาเครื่องถ่ายเอกสาร การพัฒนาหน่วยงานให้ผ่านระบบ PSO 1101 และการจัด Web Siteไว้เพื่อประชาสัมพันธ์ร้องทุกข์ของตนเอง โดยเฉพาะในเขต 10 นี้ ยังไม่มีสำนักงานสาธารณสุขอำเภอแห่งใดสามารถประเมินผ่านเกณฑ์ PSO 1101

ในด้านของอัตรากำลังเจ้าหน้าที่จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลและข้อเสนอแนะสอดคล้องกับการศึกษาของ สุวิทย์ วิบุลผลประเสริฐ (2539) พบว่า กรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่กำหนดให้มีเจ้าหน้าที่ 3 - 5 คนต่อสถานีอนามัย แต่ความจริงมีเจ้าหน้าที่เฉลี่ย 3 คนต่อแห่ง เมื่อศึกษาข้อมูลปัจจุบันมีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่เพียงแห่งละ 3.28 ถือว่าปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่จะปฏิบัติในพื้นที่ระดับตำบลและหมู่บ้านของกระทรวงสาธารณสุขยังไม่ได้รับการแก้ไข โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันยังไม่มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ประจำสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ/กิ่งอำเภอ และสถานีอนามัยที่ชัดเจน จึงทำให้ไม่ทราบแนวทางนโยบายในการที่จะแก้ไขปัญหาในด้านทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ/กิ่งอำเภอและสถานีอนามัย ของกระทรวงสาธารณสุขในอนาคตได้

ในด้านการพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสาร โดยเฉพาะการพัฒนาหน่วยงานให้ผ่านเกณฑ์คุณภาพสากล PSO 1101 ประจักษ์ บัวพันธ์ และคณะ (2547) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานสากล PSO 1101 ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การประเมินผล และการให้ความสำคัญกับการก้าวหน้าในตำแหน่งของผู้รับผิดชอบงาน ดังนั้น สำนักงานสาธารณสุขอำเภอที่ต้องการจะพัฒนาให้หน่วยงานผ่านการประเมินมาตรฐานสากล PSO 1101 จะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก คือ ถือเป็นนโยบายที่ต้องดำเนินการ มีการวางแผนงานการดำเนินการอย่างชัดเจนและมีการติดตามจากผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง และที่สำคัญคือการให้ความสำคัญแก่ผู้ที่รับผิดชอบในการดำเนินงาน จากผลการศึกษาพบว่า ยังไม่มีสำนักงานสาธารณสุขอำเภอแห่งใดที่สามารถผ่านการประเมินเกณฑ์คุณภาพสากล PSO 1101 ได้เลย ซึ่งกระทรวงสาธารณสุขจะต้องกำหนดเป็นนโยบายที่ต้องดำเนินการ พร้อมทั้งให้การสนับสนุนทุกด้านไปพร้อมกันด้วย ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากร ความรู้ด้านวิชาการและแนวทางการดำเนินงานเพื่อผ่านการประเมิน

#### 4.5.2 ศักยภาพการบริหารงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขตตรวจราชการที่ 10

การศึกษาศักยภาพของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขตตรวจราชการที่ 10 ทั้ง 7 ด้าน จากการสอบถามการปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่งสาธารณสุขอำเภอและกิ่งอำเภอ หรือผู้รักษาการพบว่า ในภาพรวมของศักยภาพการบริหารงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.78$ ) โดยเมื่อพิจารณาจากทั้งหมด 7 ด้าน พบว่าส่วนมากมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก มีเพียงด้านบุคลากรที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.31$ ) โดยเรียงระดับจากค่าเฉลี่ยที่สูงสุด ได้แก่ ด้านแบบบริหาร ( $\mu = 4.10$ ) ด้านทักษะองค์กร ( $\mu = 4.00$ ) ด้านโครงสร้างองค์กร ( $\mu = 3.89$ ) ด้านกลยุทธ์ขององค์กร ( $\mu =$

3.82) ด้านระบบขององค์กร ( $\mu = 3.70$ ) และด้านค่านิยมขององค์กร ( $\mu = 3.61$ ) และส่วนมากสำนักงานสาธารณสุขอำเภอมีศักยภาพอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 70.18 และระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 29.82 ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของ สมชาย รักษ์วาน (2542) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์รูปแบบและแนวทางพัฒนาแผนงานสาธารณสุขของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในภาคกลาง โดยใช้รูปแบบ 7 - S พบว่า ในภาพรวมรูปแบบการบริหารงานพัฒนาแนวทางแผนงานสาธารณสุขอยู่ในระดับปานกลาง จึงนำเสนอผลการศึกษาด้านต่าง ๆ ดังนี้

1) ด้านโครงสร้างองค์กร พบว่า ในด้านโครงสร้างขององค์ในภาพรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีการมอบหมายงานตามโครงสร้างการบริหารงาน มีการมอบหมายงานให้มีผู้รับผิดชอบงานโครงการเมืองไทยสุขภาพดีที่ชัดเจน มีการจัดทำแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงาน การจัดโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมกับการจัดการด้านสาธารณสุขในพื้นที่ การมอบอำนาจในการบริหารงานตามตำแหน่งและหน้าที่อย่างเหมาะสม และการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อเกิดความเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน เช่นเดียวกันกับจากการศึกษาของ สมชาย พรหมมณี (2541) พบว่า สำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดพิษณุโลก มีโครงสร้างที่คล้ายคลึงกัน มีผังโครงสร้างที่เป็นลายลักษณ์อักษร

2) ด้านกลยุทธ์ขององค์กร พบว่าศักยภาพด้านกลยุทธ์ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานสอดคล้องกับการแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุข มีการกำหนดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารจัดการเพื่อเป็นแนวทางการบริหารงาน มีการทำแผนปฏิบัติงานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้ มีการปรับแผนปฏิบัติงานระหว่างการทำงานเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร มีการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ ของหน่วยงาน และมีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการอย่างต่อเนื่อง แต่จากผลการศึกษาของ สมชาย พรหมมณี (2541) เรื่อง การวิเคราะห์รูปแบบและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ พบว่า ไม่มีการกำหนดนโยบายที่เป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งทำให้เห็นว่า สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเริ่มมีการพัฒนาการบริหารงานในทิศทางที่ดีขึ้น

3) ด้านระบบขององค์กร พบว่าศักยภาพด้านระบบของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ เขตตรวจราชการที่ 10 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีเพียงการทดลองการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการผลศึกษาของ กฤษณ์ แก้วมณี (2537) เรื่อง การประเมินโครงสร้างใหม่การบริหารงานภายในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า การจัดระบบการทำงานของสำนักงาน การควบคุมกำกับงาน ด้านการปรับปรุงเทคโนโลยีอยู่ในระดับปานกลาง สมชาย พรหมมณี (2541) พบ

ว่า ไม่มีการกำหนดระเบียบและวิธีปฏิบัติด้านระบบไว้ชัดเจน จะเห็นได้ว่าด้านระบบขององค์กร สำนักงานสาธารณสุขอำเภอก็มีแนวทางในการพัฒนาที่ดีขึ้น

4) ด้านแบบบริหารของผู้ดำรงตำแหน่งสาธารณสุขอำเภอ/กิ่งอำเภอ หรือผู้รักษาการในตำแหน่ง ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีการให้โอกาสแก่ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจการดำเนินงานอยู่เสมอ รองลงมาได้แก่ มีการมอบอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ตามตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสม และมีการบริหารองค์กรที่ก่อให้เกิดความเชื่อมโยงและเกิดความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เช่นเดียวกันกับผลการศึกษาของ ชาญชัย คงรอด (2543) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้นำของสาธารณสุขอำเภอที่พึงประสงค์ในทศวรรษหน้าตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า คุณลักษณะนั้น ได้แก่ ความเป็นผู้นำ บุคลิกภาพที่ดี เป็นผู้วิสัยทัศน์ มีความสามารถในการประยุกต์การทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ มีความเป็นธรรมซึ่งผู้ดำรงตำแหน่งสาธารณสุขอำเภอควรจะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองต่อไป

5) ด้านบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีการปฏิบัติที่มีระดับมากได้แก่ การให้อิสระแก่เจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และความเหมาะสมของความรู้และความสามารถของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในการดำเนินงาน โครงการเมืองไทยสุขภาพดี นอกจากนั้นจะอยู่ในระดับปานกลางอันได้แก่ ความเหมาะสมของความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ที่อยู่สถานีนอมนัย การจัดระบบลดความขัดแย้งระหว่างเจ้าหน้าที่ด้วยกันและกับประชาชน การฝึกอบรมหรือการศึกษาดูงานที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2 ข้อได้แก่ ความเหมาะสมของอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่อยู่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และประจำสถานีนอมนัย ที่น่าจะได้รับการพิจารณาในการแก้ไขปัญหาต่อไป สอดคล้องกับการศึกษาของ อูรินทร์ เขมฤกษ์อำพล และคณะ ( 2538 ) ที่ได้ทำการศึกษาในเรื่องประสิทธิผลของการเปิดบริการรักษาพยาบาลนอกเวลาราชการ สถานีนอมนัยจังหวัดขอนแก่น ปี 2538 พบว่า จำนวนเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่าการศึกษาที่เกิดขึ้นมาหลายปีแต่ปัญหานี้ยังไม่ได้รับการแก้ไข ในปัจจุบันก็มีเจ้าหน้าที่เพียงเฉลี่ยแห่งละประมาณ 3 คน และจากผลการศึกษาของ สมชาย พรหมมณี (2541) พบว่า บุคลากรไม่เป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง ขาดแคลนบุคลากรด้านธุรการ

6) ด้านทักษะขององค์กร ในภาพรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก อันได้แก่ การแก้ปัญหาสาธารณสุขเป็นเป้าหมายหลัก การให้ความสำคัญกับกฎระเบียบข้อบังคับของทางราชการโดยไม่เลือกปฏิบัติการให้อิสระอย่างเต็มที่แก่เจ้าหน้าที่ในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การได้ใช้ความเรียบง่ายไม่พิธีรีตองในการปฏิบัติงานด้านการบริหาร การกำหนดแนวทางในการบริหารอย่างชัดเจนในการบริหารอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม และเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอมีความสามารถในการเป็นพี่เลี้ยงคอยแนะนำการปฏิบัติงานแก่สถานีนอมนัยให้บรรลุเป้าหมาย

โครงการเมืองไทยสุขภาพดีเป็นอย่างดี แต่จากการศึกษาของ สมชาย พรหมมณี (2541) พบว่า สาธารณสุขอำเภอไม่มีทักษะเด่น ไม่มีอิสระในการปฏิบัติงาน และผลการศึกษาของ กฤษณ์ แก้วมณี (2537) พบว่า การทำงานเป็นทีมของสำนักงานสาธารณสุขอำเภออยู่ในระดับกลาง

7) ด้านค่านิยมร่วม โดยภาพรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ มีการกล่าวคำยกย่องชมเชยแก่ผู้ที่ทำประโยชน์แก่องค์กร เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอได้ร่วมมือกันในการพัฒนาหน่วยงานให้เจริญก้าวหน้าอย่างเป็นรูปธรรม เจ้าหน้าที่มีความรักและภาคภูมิใจในหน่วยงานเป็นอย่างยิ่ง บุคลากรในหน่วยงานได้ให้ความสำคัญต่อเป้าหมายขององค์กรและมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ในเรื่องที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การจัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังค่านิยมร่วมสร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจ การตั้งเป้าหมายสูงสุด ค่านิยมร่วมของหน่วยงาน การตั้งกฎระเบียบ คำขวัญ สัญลักษณ์ขององค์กร ซึ่งก็ถือว่าเป็นประเด็นที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอที่ยังไม่มีการดำเนินการ นำไปพิจารณาเพื่อดำเนินการตามความเหมาะสมต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สมชาย พรหมมณี (2541) ที่พบว่า สำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดพิษณุโลก ไม่มีค่านิยมร่วมที่แสดงถึงเป้าหมายสูงสุดขององค์กร

จากข้อเสนอแนะของประชากรที่ทำการศึกษาด้านบุคลากร ที่มีความคิดเห็นว่าอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ทั้งในสำนักงานสาธารณสุขและสถานอนามัยไม่เพียงพอ ในด้านของโครงสร้างองค์กรถึงว่าจะอยู่ในระดับมาก แต่ว่าโครงสร้างขององค์กรจะถูกกำหนดโดยสำนักงานสาธารณสุขอำเภอแต่ละแห่งเอง ไม่ได้ถูกกำหนดโครงสร้างการบริหารองค์กรจากกระทรวงสาธารณสุขแต่อย่างใด จึงเกิดปัญหาการจัดโครงสร้างขององค์กร การสรรหาบุคลากรตามกรอบตำแหน่งและภารกิจงานที่จะจัดเจ้าหน้าที่ลงปฏิบัติงานได้ปฏิบัติโดยไม่มีแนวทางที่ชัดเจน และจัดการด้านทรัพยากรบุคคลในความไม่มั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ทำให้มีการย้ายออกไปปฏิบัติงานในหน่วยงานโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจนมากขึ้น บางสำนักงานขาดแคลนเจ้าหน้าที่ที่จะปฏิบัติงาน ณ สำนักงานสาธารณสุขอำเภออย่างหนักมีเจ้าหน้าที่เพียง 2 คน ส่วนในด้านกลยุทธ์ส่วนใหญ่จะเป็นกลยุทธ์ที่เกิดขึ้นตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขกับระดับจังหวัด อาจจะทำให้ปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่อาจจะไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเท่าที่ควร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุณี วงศ์คงคาเทพ (2539) ที่ศึกษาเรื่อง การประเมินผลความก้าวหน้าโครงการทศวรรษแห่งการพัฒนาสถานอนามัยเล่ม 2 พบว่า การสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ในการพัฒนาสถานอนามัย กระทรวงสาธารณสุขสนับสนุนแต่โครงการก่อสร้างและครุภัณฑ์เท่านั้น ส่วนการบริหารจัดการ เช่น การพัฒนาบุคลากร วิชาการ หรือเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงงานและแก้ไขปัญหานั้น จังหวัดต้องเจียดจ่ายเงินจากงบปกติ จึงทำให้เกิดข้อจำกัดในการพัฒนาสถานอนามัย ซึ่งเห็นได้ว่าหากจะพัฒนาสำนักงานสาธารณสุขอำเภอและกิ่งอำเภอ และสถานอนามัย กระทรวงสาธารณสุขต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบครอบคลุมทุกด้าน และดำเนินการอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง

ในประเด็นของอัตรากำลังสอดคล้องในด้านการขาดแคลนบุคลากร จากผลการศึกษาของ อูรินทร์ เขมฤกษ์อำพล และคณะ ( 2538 ) ที่ได้ทำการศึกษาในเรื่องประสิทธิผลของการเปิดบริการรักษาพยาบาลนอกเวลาราชการ สถานีนอนามัยจังหวัดขอนแก่น ปี 2538 พบว่า จำนวนเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่าการศึกษานี้เกิดขึ้นมาหลายปีแต่ปัญหานี้ยังไม่ได้รับการแก้ไขปัจจุบันก็มีเจ้าหน้าที่เพียงแห่งละประมาณ 3 คน สอดคล้องในเรื่องแบบบริหารกับการศึกษาของ กฤษณ์ แก้วมณี ( 2537 ) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประเมินโครงสร้างใหม่การบริหารงานภายในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า สาธารณสุขอำเภอมีความคิดเห็นในรายด้านว่าตนเองสามารถบริหารงานสาธารณสุขในระดับสูง และมีความพึงพอใจต่อการปรับปรุงโครงสร้างอยู่ในระดับสูง และพบว่าองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารงานสาธารณสุขอำเภอจะมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับ ความรู้ความสามารถประสบการณ์ ภาวะผู้นำ และคุณธรรมของสาธารณสุขอำเภอ ซึ่งผู้ที่ดำรงตำแหน่งสาธารณสุขอำเภอ/กิ่งอำเภอจะต้องให้ความสนใจที่จะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารที่มีศักยภาพอยู่เสมอ ดังที่ สมชาย พรหมมณี ( 2541 ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์รูปแบบและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า รูปแบบการบริหารงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทุกแห่ง มีโครงสร้างที่คล้ายคลึงกัน มีผังโครงสร้างที่เป็นลายลักษณ์อักษร ไม่มีสายการประสานงานที่ชัดเจน ไม่มีการกำหนดนโยบายที่เป็นลายลักษณ์อักษร ไม่มีการกำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติด้านระบบไว้ชัดเจน สาธารณสุขอำเภอส่วนมากมุ่งเน้นคนและงานเท่า ๆ กัน ไม่มีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ชัดเจน บุคลากรไม่เป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง ยังขาดแคลนบุคลากร สาธารณสุขอำเภอไม่มีทักษะเด่น ไม่มีการให้อิสระในการปฏิบัติงาน กฎระเบียบของทางราชการไม่สามารถยืดหยุ่นได้อย่างอิสระ ไม่มีค่านิยมร่วมของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอที่แสดงถึงการตั้งเป้าหมายสูงสุดขององค์กร ซึ่งจะเห็นได้จากการศึกษาพบว่ามีประเด็นทั้งสอดคล้องกันและขัดแย้งกันกับผลการศึกษาที่ผ่านมา อาจเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารจัดการในกระทรวงสาธารณสุข ไม่ว่าจะเป็นผลกระทบจากโครงการสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ( 30 บาทรักษาทุกโรค ) หรือ พระราชบัญญัติการกระจายอำนาจและกำหนดแนวทางการปฏิบัติในการถ่ายโอนภารกิจแก่องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 หรือ การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เช่น ด้านการเมือง ด้านสังคม ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว และด้านเศรษฐกิจ เป็นต้น

#### 4.5.3 การบรรลุเป้าหมายโครงการเมืองไทยสุขภาพดี

จากดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโครงการเมืองไทยสุขภาพดี ผู้ศึกษาได้นำเอาผลการดำเนินงาน ณ สิ้นเดือน ธันวาคม 2547 ซึ่งถือว่าเป็นเดือนสุดท้ายที่จะประเมินผลการดำเนินการโครงการเมืองไทยสุขภาพดีในช่วงแรกนี้ที่มีช่วงเวลาในการดำเนินงานระหว่างเดือน มกราคม - ธันวาคม

2547 มีการประเมิน 6 กลุ่มตัวชี้วัด ได้แก่ หมวดการออกกำลังกาย หมวดอาหารปลอดภัย หมวดพัฒนาด้านอารมณ์ หมวดป้องกันและควบคุมโรค หมวดการพัฒนาสิ่งแวดล้อม และหมวดการจัดการชุมชน พบว่า ใน 6 หมวด 15 ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดที่ผ่านเกณฑ์การประเมินเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยของค่าร้อยละ 5 อันดับ ได้แก่ สตรีอายุมากกว่า 35 ปีมีความรู้เรื่องการตรวจเต้านมด้วยตนเอง (100.0) ผู้สูงอายุเป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุ (96.49) ประชาชนอายุมากกว่า 6 ปี ออกกำลังกายตามวัย (94.74) ประชาชนอายุมากกว่า 40 ปี ตรวจปัสสาวะและวัดความดันโลหิตทุกปี (94.74) ส่วนตัวชี้วัดที่ผ่านเกณฑ์น้อยที่สุด 3 อันดับตามค่าร้อยละได้แก่ โรงพยาบาลผ่านการประเมินเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ (42.11) หมู่บ้านผ่านเกณฑ์เป็นหมู่บ้านสุขภาพดี (42.11) และตำบลที่ผ่านเกณฑ์สุขภาพดี (42.11) ตามลำดับ

ในการประเมินการบรรลุเป้าหมายโครงการเมืองไทยสุขภาพดี มีตัวชี้วัด 6 หมวด และแต่ละหมวดจะมีตัวชี้วัดระดับหมู่บ้าน ตำบล และระดับอำเภอ และจะต้องได้รับความร่วมมือในการดำเนินงานจากส่วนราชการต่าง ๆ เช่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โรงเรียน โรงพยาบาล และองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และต้องสอดคล้องกับวิถีชีวิตของประชาชนชุมชนนั้นๆ โดยเฉพาะตัวประชาชนเองต้องรับรู้และยินดีเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตนเอง และที่สำคัญต้องได้รับความเห็นชอบและการให้ความสำคัญจากผู้ว่าราชการจังหวัดในแต่ละจังหวัด เพื่อที่จะได้บังคับบัญชาและประสานงานกับหน่วยราชการอื่นให้มาร่วมดำเนินงาน ซึ่งจากการศึกษาของ จิระภา จิมสุข (2544) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ศักยภาพของชุมชนในด้านทัศนสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อศักยภาพของชุมชนในการด้านทัศนสาธารณสุข ได้แก่ การได้รับสนับสนุนจากภายนอก ด้านวัสดุอุปกรณ์ และการบริการรักษาทางสาธารณสุข การมีส่วนร่วมในการพัฒนางานของผู้นำในชุมชน จะเห็นได้ว่าการที่จะพัฒนาชุมชนหรือหมู่บ้านต้องให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ด้วยผลการศึกษาของ สุวิทย์ วัฒนผลประเสริฐ (2539) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับอนาคตสถานีนอนมัยไทย (การศึกษาวิจัยประเมินผลโครงการทศวรรษแห่งการพัฒนาสถานีนอนมัย พบว่าสถานีนอนมัยได้รับการจัดสรรวัสดุครุภัณฑ์โดยเฉพาะยาและเวชภัณฑ์ที่สถานีนอนมัยได้รับ พบว่า ไม่สอดคล้องกับปัญหาในพื้นที่ และความต้องการของประชาชน ทำให้เราเห็นว่าในการที่จะดำเนินการโครงการใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประชาชนเราจะต้องพิจารณาให้ครอบคลุมทุกด้าน

#### 4.5.4 ศักยภาพสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขตตรวจราชการที่ 10 ในการบรรลุโครงการเมืองไทยสุขภาพดี

จากการศึกษาพบว่า ระดับศักยภาพการบริหารงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในเขต 10 สำนักงานสาธารณสุขอำเภอส่วนใหญ่จะมีศักยภาพอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 70.2 จังหวัดที่มีสำนักงานสาธารณสุขอำเภอที่มีศักยภาพสูงมากที่สุดได้แก่ จังหวัด ง คิดเป็นร้อยละ 82.35

รองลงมาได้แก่ จังหวัด ก คิดเป็นร้อยละ 71.43 ในการบรรลุเป้าหมายโครงการเมืองไทยสุขภาพดี พบว่า จังหวัด ง. เป็นจังหวัดที่มีอำเภอผ่านการประเมินมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64.71 รองลงมาได้แก่ จังหวัด ก. ผ่านการประเมิน ร้อยละ 21.43 ส่วนจังหวัด ข และจังหวัด ค ไม่มีอำเภอใดผ่านการประเมินตัวชี้วัดระดับอำเภอ

ตัวชี้วัดที่มีความสัมพันธ์ที่ทำให้สำนักงานสาธารณสุขอำเภอและกิ่งอำเภอไม่บรรลุเป้าหมายโครงการเมืองไทยสุขภาพดี ได้แก่ ตลาดสดผ่านเกณฑ์ตลาดน่าซื้อ, การพัฒนาศูนย์เด็กเล็กน่าอยู่, การผ่านเกณฑ์โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ, การผ่านเกณฑ์หมู่บ้านสุขภาพดี, และการผ่านเกณฑ์ตำบลสุขภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปแล้ว ในเขตตรวจราชการที่ 10 มีเพียง จังหวัด ง จังหวัดเดียวที่ผ่านการประเมินเป็นจังหวัดสุขภาพดี ส่วนในอีก 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัด ก, จังหวัด ข, และจังหวัด ค. ไม่ผ่านการประเมินผล จะเห็นได้ว่าตัวชี้วัดทั้ง 5 หากจะดำเนินการให้ผ่านเกณฑ์จะต้องมีการดำเนินงานที่ต้องได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ เช่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น, โรงพยาบาลต่าง ๆ, องค์กรที่อยู่ในระดับหมู่บ้านและตำบล ทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชน เป็นต้น ซึ่งหากไม่ได้รับความร่วมมือจากกลุ่มดังกล่าวแล้วเป็นการยากที่จะดำเนินงานให้ผ่านการประเมินผลตามเกณฑ์ที่กำหนดถึงแม้ว่าจะศึกษาสภาพในการบริหารงานภายในสำนักงานจะสูงก็ตาม อีกทั้งธรรมชาติของงานสร้างสุขภาพต้องอาศัยระยะเวลาพอสมควรในการบรรลุเป้าหมาย

#### 4.5.5 การเปรียบเทียบระดับศักยภาพของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขตตรวจราชการที่ 10 ในการบรรลุเป้าหมายโครงการเมืองไทยสุขภาพดี

ด้านความแตกต่างของคุณลักษณะทั่วไปของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอและกิ่งอำเภอ ไม่มีความสัมพันธ์กับการบรรลุเป้าหมายโครงการเมืองไทยสุขภาพดี ในส่วนของความแตกต่างของระดับศักยภาพการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ทั้ง 7 ด้าน พบว่ามีศักยภาพ 2 ด้าน ได้แก่ ความแตกต่างของระดับศักยภาพด้านกลยุทธ์ขององค์กร และด้านบุคลากรขององค์กร ที่มีความสัมพันธ์กับการบรรลุเป้าหมายโครงการเมืองไทยสุขภาพดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กันในทิศทางใดไม่สามารถบอกได้เนื่องจากข้อจำกัดในกระบวนการศึกษาวิจัยไม่ได้จากการสุ่มตัวอย่างจากประชากร เป็นการเก็บข้อมูลจากประชากรที่ศึกษาทั้งหมดทำให้มีข้อจำกัดในการใช้สถิติวิเคราะห์ และการที่ให้ผู้ถูกประเมินศักยภาพเป็นผู้ให้ข้อมูลด้วยตนเองอาจทำให้ได้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ส่วนผลการประเมินการบรรลุเป้าหมายโครงการเมืองไทยสุขภาพดี ผู้ศึกษาได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลผลการดำเนินงานจากกระทรวงสาธารณสุขทางอินเทอร์เน็ต ใน Web Site ของโครงการเมืองไทยสุขภาพดี (Healthy Thailand)