

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่น เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Descriptive Research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ หัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่น เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เจาะลึก โดยแบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ที่จังหวัดชัยภูมิ เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาช 0.95 ส่วนแบบสัมภาษณ์เจาะลึกได้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 190 คน และแบบสัมภาษณ์เจาะลึกกับกลุ่มตัวอย่างที่สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารโครงการสุขภาพ 10 คน ในระหว่างวันที่ 1 ธันวาคม 2552 ถึงวันที่ 15 มกราคม 2553 และผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS for Windows โดยวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าสูงสุด (Maximum) เพื่ออธิบายคุณลักษณะส่วนบุคคล ระดับแรงจูงใจและระดับการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่น สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ Pearson Product Moment Correlation Coefficient เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา และใช้สถิติ Stepwise Multiple Regression Analysis เพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพ ส่วนแบบสัมภาษณ์ทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

5.1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่น

จากการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่น ในด้าน เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าสถานีนามัย การได้รับการอบรมในเรื่องการบริหารโครงการสุขภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 51.6 อายุระหว่าง 41 - 50 ปี ร้อยละ 46.8 อายุเฉลี่ย 43.72 ปี (S.D.= 7.72 ปี) อายุต่ำสุด 24 ปี อายุสูงสุด 60 ปี รายได้ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท ร้อยละ 55.8 รายได้เฉลี่ย 27,414.09 บาท (S.D. = 6,005.39 บาท) มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 80.0 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าสถานีนามัย 1 - 10 ปี ร้อยละ 53.7 เฉลี่ย 11.89 ปี

(S.D. = 9.04 ปี) เคยได้รับการอบรมในเรื่องการบริหารโครงการสุขภาพ ร้อยละ 66.8 และมีจำนวนการอบรม 1-3 ครั้งต่อปีงบประมาณ ร้อยละ 88.2 เฉลี่ย 2.08 ครั้ง

5.1.2 ระดับแรงจูงใจของหัวหน้าสถานีนามัยจังหวัดขอนแก่น

ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.71 (S.D. = 0.38) แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D. = 0.37) และ 3.61 (S.D. = 0.44) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.13 (S.D. = 0.56) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D. = 0.51) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.94 (S.D. = 0.77)

5.1.3 ระดับการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่น

ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับการบริหารโครงการสุขภาพอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.90 (S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยด้านการริเริ่มโครงการ การนำโครงการไปปฏิบัติ และการยุติโครงการ มีค่าเฉลี่ย 3.98 (S.D. = 0.54) 3.87 (S.D. = 0.51) และ 3.84 (S.D. = 0.66) ตามลำดับ

5.1.4 คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่น

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีรายละเอียดดังนี้

คุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา การได้รับการอบรมในเรื่องการบริหารโครงการ การได้รับการอบรมในเรื่องการบริหารโครงการ ไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่น

แรงจูงใจ พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจ ($r = 0.666$, $p\text{-value} < 0.001$) มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยจูงใจ ในภาพรวม ($r = 0.711$, $p\text{-value} < 0.001$) มีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($r = 0.561$, $p\text{-value} < 0.001$) ด้านการยอมรับนับถือ ($r = 0.475$, $p\text{-value} < 0.001$) ด้านลักษณะของงาน ($r = 0.544$, $p\text{-value} < 0.001$) ด้านความรับผิดชอบ ($r = 0.655$,

p-value<0.001) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($r = 0.411$, p-value<0.001) มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนอนามัย จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยคำจุน ในภาพรวม ($r = 0.573$, p-value < 0.001) มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนอนามัย จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาปัจจัยคำจุนเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ($r = 0.119$, p-value = 0.102) ไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนอนามัย จังหวัดขอนแก่น ในด้านการปกครองบังคับบัญชา ($r = 0.303$, p-value<0.001) และด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ($r = 0.275$, p-value <0.001) มีความสัมพันธ์ระดับต่ำเชิงบวกกับการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนอนามัย จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($r = 0.472$, p-value<0.001) ด้านนโยบายและการบริหาร ($r = 0.579$, p-value<0.001) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($r = 0.499$, p-value<0.001) ด้านสถานภาพของวิชาชีพ ($r = 0.550$, p-value<0.001) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ($r = 0.468$, p-value<0.001)

5.1.5 คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารโครงการของหัวหน้าสถานีนอนามัย จังหวัดขอนแก่น

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนอนามัย จังหวัดขอนแก่น คือ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ (p-value<0.001) ปัจจัยคำจุนด้านนโยบายและการบริหาร (p-value=0.009) ปัจจัยคำจุนด้านสถานภาพของวิชาชีพ (p-value = 0.015) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน (p-value=0.035) ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน (p-value=0.002) ปัจจัยคำจุนด้านสภาพการปฏิบัติงาน (p-value = 0.010) ตามลำดับ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงซึ่งเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$Y = -0.014 + (0.048) (\text{ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ}) + (0.026) (\text{ปัจจัยคำจุนด้านนโยบายและการบริหาร}) + (0.019) (\text{ปัจจัยคำจุนด้านสถานภาพของวิชาชีพ}) + (0.023) (\text{ปัจจัยด้านจูงใจความสำเร็จในการทำงาน}) + (0.026) (\text{ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน}) + (0.020) (\text{ปัจจัยคำจุนด้านสภาพการปฏิบัติงาน})$$

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนอนามัยจังหวัดขอนแก่นและถูกเลือกเข้าสมการนั้นมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรอิสระที่ไม่ถูกเลือกเข้าสมการเป็นตัวแปรที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการเรียงลำดับดังนี้ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ (p-value <

0.001) ปัจจัยคำจุนด้านนโยบายและการบริหาร ($p\text{-value}=0.009$) ปัจจัยคำจุนด้านสถานภาพของวิชาชีพ ($p\text{-value}=0.015$) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ($p\text{-value}=0.035$) ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน ($p\text{-value} = 0.002$) ปัจจัยคำจุนด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($p\text{-value} = 0.010$) ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าตัวแปรทั้ง 6 ตัว สามารถพยากรณ์การบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนอนามัย จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 61.6

5.1.6 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

จากสมมติฐานการวิจัยในครั้งนี้ คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลและระดับแรงจูงใจ มีผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนอนามัย จังหวัดขอนแก่น ซึ่งจากผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

5.1.6.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าสถานีนอนามัย การได้รับการอบรมในเรื่องการบริหารโครงการสุขภาพ ไม่มีผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนอนามัย จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

5.1.6.2 แรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจุน มีผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนอนามัย จังหวัดขอนแก่น

1) ปัจจัยจูงใจ

(1) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนอนามัย จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน

(2) ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ไม่มีผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนอนามัย จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

2) ปัจจัยคำจุน

(1) ปัจจัยคำจุนด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพของวิชาชีพ มีผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนอนามัย จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน

(2) ปัจจัยคำจุนด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนอนามัย จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

5.1.7 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานือนามัย จังหวัดขอนแก่น

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานือนามัย จังหวัดขอนแก่น รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 190 ฉบับ กลุ่มตัวอย่างได้เสนอปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะทั้งหมด 84 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 44.21 โดยส่วนใหญ่เสนอปัญหา อุปสรรคในส่วนของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ร้อยละ 29.79 รองลงมาคือ แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน ร้อยละ 25.00 และในด้านที่กลุ่มตัวอย่างเสนอปัญหา อุปสรรคน้อยที่สุด คือ การบริหารโครงการสุขภาพในขั้นตอนการยุติโครงการ ร้อยละ 13.09 ในส่วนของข้อเสนอแนะ พบว่า โดยส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างให้ข้อเสนอแนะในส่วนของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ร้อยละ 33.83 รองลงมา คือ แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน ร้อยละ 26.47

ซึ่งปัญหา อุปสรรค ที่พบมากที่สุดคือ ในการพิจารณาความดีความชอบหรือปรับเลื่อนตำแหน่ง/เงินเดือน ผู้บริหารมักไม่นำผลความสำเร็จจากการดำเนินโครงการสุขภาพมาประกอบการพิจารณา รองลงมา คือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ บุคลากรไม่เพียงพอกับภาระงานที่ต้องปฏิบัติ การอนุมัติงบประมาณล่าช้าไม่สอดคล้องกับแผนการดำเนินงานโครงการ ส่วนในเรื่องของการบริหารโครงการ พบว่า ขาดการศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการและการวิเคราะห์ปัจจัยเสี่ยง นอกจากนี้ยังขาดการประเมินผลระหว่างการทำโครงการ รวมถึงขาดการตรวจสอบทรัพยากรทางการบริหารหลังเสร็จสิ้นโครงการ รวมถึงการรายงานผลการดำเนินโครงการยังไม่ชัดเจนเป็นรูปธรรมมากนัก ในส่วนของข้อเสนอแนะ พบว่า ควรมีการนำผลสำเร็จของการดำเนินโครงการสุขภาพมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ และควรมีการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการดำเนินโครงการ รวมถึงควรมีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารโครงการสุขภาพให้มีประสิทธิภาพแก่หัวหน้าสถานือนามัย

5.1.8 การสัมภาษณ์เจาะลึก

การที่จะทำให้การบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานือนามัยที่มีประสิทธิภาพนั้น กลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลเพิ่มเติมในส่วนของแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ โดยสาธารณสุขอำเภอควรให้หัวหน้าสถานือนามัยรับผิดชอบในการบริหารจัดการโครงการอย่างเต็มที่ มีอิสระในการตัดสินใจ และนโยบายและการบริหารควรที่จะสนับสนุนการจัดทำโครงการสุขภาพและสอดคล้องกับสภาพปัญหาในพื้นที่ ด้านสภาพการปฏิบัติงานก็เช่นเดียวกัน ควรสนับสนุนงบประมาณที่สอดคล้องกับแผนการดำเนินโครงการ และด้านลักษณะของงานที่มีความท้าทาย ต้องมีการคิดหาวัตกรรมใหม่ๆ มาจัดทำโครงการร่วมด้วยและการจัดทำโครงการสุขภาพอย่างบูรณาการ



ในส่วนการบริหารโครงการด้านการริเริ่มโครงการ กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติม คือ การริเริ่มโครงการควรมีการสำรวจปัญหาสุขภาพของประชาชนในพื้นที่ก่อน และหารือร่วมกันกับประชาชนในพื้นที่ ในส่วนของการนำโครงการไปปฏิบัติ ควรมีการควบคุมกำกับการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบและการประเมินผลระหว่างการทำงาน ส่วนการยุติโครงการ ควรมีการสรุปผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่และจัดทำเป็นรายงานส่งให้กับผู้บังคับบัญชา และสิ่งที่สำคัญ คือ การเปรียบเทียบผลกับเป้าหมายวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นและนำมาวางแผนการจัดทำโครงการในปีต่อไป

5.2 ข้อเสนอแนะ

5.2.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.2.1.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้หัวหน้าสถานีนามัยมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารโครงการสุขภาพโดยตรง เพื่อเป็นการฝึกและทำให้เกิดทักษะและความชำนาญในงานโครงการ

5.2.1.2 ผู้บริหารควรให้หัวหน้าสถานีนามัยเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารและวางแผนการดำเนินการ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในแต่ละพื้นที่

5.2.1.3 หัวหน้าสถานีนามัยควรมีส่วนร่วมประเมินผลสำเร็จของงาน และร่วมรับผิดชอบในผลสำเร็จที่เกิดขึ้นทั้งทางบวกและทางลบ และผู้บริหารควรนำความสำเร็จมาใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบแก่บุคลากร เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

5.2.1.4 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารโครงการสุขภาพ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการการจัดทำโครงการสุขภาพให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5.2.1.5 ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ บุคลากร ในการบริหารโครงการอย่างเหมาะสมและเพียงพอ เพื่อให้เอื้อต่อการจัดทำโครงการสุขภาพของสถานีนามัย

5.2.1.6 ผู้บริหารควรสนับสนุนในการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการบริหารและการดำเนินโครงการอย่างมีประสิทธิภาพให้กับบุคลากรในสถานีนามัย ทั้งหัวหน้าสถานีนามัยและผู้นำนโครงการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารโครงการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.1.7 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้หัวหน้าสถานีนามัยเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนารูปแบบในการพิจารณาความดีความชอบให้เป็นรูปธรรม

5.2.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.2.2.1 ควรมีการศึกษาแนวทางความรับผิดชอบของหัวหน้าสถานีนามัยในการบริหารโครงการสุขภาพ

5.2.2.2 ควรมีการศึกษาการมีส่วนร่วมของหัวหน้าสถานีนอนามัยในการกำหนดนโยบายในการบริหารและวางแผนดำเนินโครงการสุขภาพ

