

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาเรื่องประสิทธิผลของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสาธารณสุขอำเภอ ในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งทำการศึกษาจากสาธารณสุขอำเภอ/กิ่งอำเภอ และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ/กิ่งอำเภอ จำนวน 180 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น รวบรวมข้อมูล โดยการกระจายแบบสอบถาม ผ่านทางสาธารณสุขอำเภอในโอกาสประชุมประจำเดือน จำนวน 124 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับจำนวน 100 ชุด คิดเป็นร้อยละ 80.64 ของขนาดตัวอย่าง โดยศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล และ กระบวนการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ว่ามีผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์อย่างไร การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย
- ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลกับประสิทธิผลการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม
- ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อบอกความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรและผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

4.1 ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย

4.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลจากการศึกษาพบว่า สาธารณสุขอำเภอ/กิ่งอำเภอ และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ/กิ่งอำเภอ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 76 เพศหญิง 24 คน คิดเป็นร้อยละ 24 ช่วงอายุระหว่าง 40 – 49 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52 รองลงมาได้แก่ช่วงอายุ 50 – 59 ปี คิดเป็นร้อยละ 22 และช่วงอายุ 20 – 29 ปี น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 6 สถานภาพสมรส ส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 86 มีสถานภาพสมรสคู่ รองลงมาได้แก่สถานภาพสมรสโสด คิดเป็นร้อยละ 11 และสถานภาพสมรสหม้าย/หย่า/แยก คิดเป็นร้อยละ 3 ตามลำดับ

ส่วนวุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60 ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 25 ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 15 อายุราชการส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 15 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 73 รองลงมาคืออายุราชการต่ำกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 17 ส่วนน้อยที่สุดคืออายุราชการมากกว่า 30 ปี มีเพียงร้อยละ 10 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ณ หน่วยงานปัจจุบันมากที่สุดคือน้อยกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 91 รองลงมาอยู่ระหว่าง 15 – 30 ปี และ มากกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 8 และร้อยละ 1 ตามลำดับ รายได้ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 20,001 บาท/เดือนขึ้นไป ร้อยละ 71 รองลงมาคือ 15,001 – 20,000 บาท/เดือน ร้อยละ 13 ต่ำสุดคือต่ำกว่า 10,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 4 เคยผ่านการอบรมหลักสูตรการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ คิดเป็นร้อยละ 52 ไม่เคยคิดเป็นร้อยละ 48 สำหรับหลักสูตรการบริหารที่ผ่านการอบรม ส่วนใหญ่ผ่านการอบรมหลักสูตรการบริหารอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 73 รองลงมาคือหลักสูตรผู้บริหารระดับต้น และ หลักสูตรผู้บริหารระดับกลาง คิดเป็นร้อยละ 17 และ ร้อยละ 10 ตามลำดับ

ในส่วนคุณลักษณะส่วนบุคคล อายุ โดยภาพรวม อายุเฉลี่ยของสาธารณสุขอำเภอ และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ/กิ่งอำเภอ 43.21 ปี (S.D.= 7.48) อายุ น้อยที่สุด 24 ปี มากที่สุด 59 ปี มีอายุราชการเฉลี่ย 21.52 ปี (S.D. = 7.80) น้อยที่สุด 2 ปี มากที่สุด 43 ปี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ณ หน่วยงานปัจจุบันเฉลี่ย 6.98 ปี (S.D.= 6.80) น้อยที่สุด 1 ปี มากที่สุด 34 ปี

ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ดังกล่าวสรุปได้ว่า อายุปัจจุบัน อายุราชการ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ณ หน่วยงานปัจจุบัน มีค่าสูงสุด (Max) และค่าต่ำสุด (Min) ที่ ห่างกันมาก (รายละเอียด ในตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของสาธารณสุขอำเภอลำปางและเจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา รายได้ การอบรมหลักสูตร
RBM และ หลักสูตรด้านบริหารที่ผ่านการอบรม

ลักษณะประชากร	จำนวน (n = 100)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	76	76
หญิง	24	24
กลุ่มอายุ		
20 -29 ปี	6	6
30 -39 ปี	20	20
40 - 49 ปี	52	52
50 -59 ปี	22	22
(\bar{X} = 43.21, S.D.= 7.48 Max = 59 Min = 24)		
สถานภาพสมรส		
โสด	11	11
คู่	86	86
หม้าย/หย่า/แยก	3	3
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	15	15
ปริญญาตรี	60	60
ปริญญาโท	25	25
กลุ่มอายุราชการ		
น้อยกว่า 15 ปี	17	17
15 - 30 ปี	73	73
มากกว่า 30 ปี	10	10
(\bar{X} = 21.52, S.D.= 7.80 Max = 43 Min = 2)		

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของสาธารณสุขอำเภอและเจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิกการศึกษา รายได้ การอบรมหลักสูตร
RBM และ หลักสูตรด้านบริหารที่ผ่านการอบรม (ต่อ)

ลักษณะประชากร	จำนวน (n = 100)	ร้อยละ
กลุ่มปฏิบัติงานที่นี้		
น้อยกว่า 15 ปี	91	91
15 - 30 ปี	8	8
$(\bar{X} = 6.98, S.D. = 6.80 \text{ Max} = 34 \text{ Min} = 1)$		
รายได้		
ต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือน	4	4
10,001 - 15,000 บาทต่อเดือน	12	12
15,001 - 20,000 บาทต่อเดือน	13	13
20,001 บาทขึ้นไปต่อเดือน	71	71
ผ่านการอบรมหลักสูตร RBM		
เคย	52	52
ไม่เคย	48	48
หลักสูตรบริหารที่ผ่านการอบรม		
ผู้บริหารระดับต้น	17	17
ผู้บริหารระดับกลาง	10	10
หลักสูตรบริหารอื่นๆ	73	73

4.1.2 ข้อมูลกระบวนการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

แนวทางการวิเคราะห์

การวิเคราะห์กระบวนการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทั้ง 9 ขั้นตอน ผู้วิจัยได้ใช้
แนวทางการวิเคราะห์ของ Best (1977) ซึ่งกำหนดค่าเฉลี่ยเป็น 3 ระดับ

- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 67-100 % หมายความว่า ดี หมายถึง เป็นกระบวนการที่หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติมากเป็นประจำ
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 34-66% หมายความว่า ปานกลาง หมายถึง เป็นกระบวนการที่หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติปานกลาง
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 0-33% หมายความว่า น้อย หมายถึง เป็นกระบวนการที่หน่วยงานมีการปฏิบัติน้อย

ข้อมูลกระบวนการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในภาพรวม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลกระบวนการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทั้ง 9 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จหรือปัจจัยสำคัญต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ขั้นตอนที่ 4 การกำหนดแหล่งข้อมูล ขั้นตอนที่ 5 ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเป็นผู้กำหนดเป้าหมายของตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ขั้นตอนที่ 6 การรวบรวมข้อมูล ขั้นตอนที่ 7 การบันทึกข้อมูลและอนุมัติข้อมูล ขั้นตอนที่ 8 การวิเคราะห์ผล ขั้นตอนที่ 9 การรายงานกระบวนการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในภาพรวม ทั้ง 9 ขั้นตอนอยู่ในระดับมีการปฏิบัติระดับดี ($\bar{X} = 2.38, S.D. = 0.64$) โดยขั้นตอนที่ 6 การรวบรวมข้อมูล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 2.68, S.D. = 0.58$) ขั้นตอนที่ 7 การบันทึกข้อมูลบน Web-based มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 1.88, S.D. = 0.71$)

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าวสรุปได้ว่ากระบวนการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ขั้นตอนที่ 6 มีการปฏิบัติในระดับดี ($\bar{X} = 2.38, S.D. = 0.64$) ขณะที่ขั้นตอนที่ 7 มีการปฏิบัติระดับปานกลาง ($\bar{X} = 1.88, S.D. = 0.71$) โดยภาพรวมทั้ง 9 ขั้นตอนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.38, S.D. = 0.64$) รายละเอียดแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายของระดับการปฏิบัติ ตามกระบวนการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ทั้ง 9 ขั้นตอน

กระบวนการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 9 ขั้นตอน	ระดับการปฏิบัติ			ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	SD	แปลผล
	น้อย ร้อยละ	ปานกลาง ร้อยละ	มาก ร้อยละ			
ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์วิสัยทัศน์และพันธกิจ	3	31	66	2.63	0.54	ดี
ขั้นตอนที่ 2 เป็นการกำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	8	38	54	2.46	0.64	ดี
ขั้นตอนที่ 3 คือการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก	5	37	58	2.53	0.59	ดี
ขั้นตอนที่ 4 การกำหนดแหล่งข้อมูล	9	35	56	2.47	0.66	ดี
ขั้นตอนที่ 5 ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรจะเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย	5	49	46	2.41	0.59	ดี
ขั้นตอนที่ 6 การรวบรวมข้อมูล	6	20	74	2.68	0.58	ดี
ขั้นตอนที่ 7 หน่วยงานท่านมีการบันทึกบน Web-based ของระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์	32	48	20	1.88	0.71	ปานกลาง
ขั้นตอนที่ 8 การวิเคราะห์ผล	11	47	42	2.31	0.66	ปานกลาง
ขั้นตอนที่ 9 การรายงานผล	23	41	36	2.13	0.76	ปานกลาง

4.2 ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ สาธารณสุขอำเภอ

ประสิทธิผลของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสาธารณสุขอำเภอจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเกิดจากคุณลักษณะส่วนบุคคล และกระบวนการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ แบ่งเป็นประสิทธิผลในภาพรวม และประสิทธิผล 4 มิติ ได้แก่ มิตিদ้านประสิทธิผล มิติด้านคุณภาพบริการ มิติด้านประสิทธิภาพ และ มิติด้านการพัฒนางองค์กร

4.2.1 ประสิทธิผลของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสาธารณสุขอำเภอใน ภาพรวม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม พบว่า ประสิทธิผลของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสาธารณสุขอำเภออยู่ในระดับดี โดยประสิทธิผลการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสาธารณสุขอำเภอในภาพรวม ($\bar{X} = 2.86, S.D. = 0.10$) ประสิทธิผลการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสาธารณสุขอำเภอรายมิติ มิติด้านประสิทธิผล ($\bar{X} = 2.89, S.D. = 0.11$) มิติด้านคุณภาพบริการ ($\bar{X} = 2.76, S.D. = 0.20$) มิติด้านประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 2.85, S.D. = 0.25$) มิติด้านการพัฒนางองค์กร ($\bar{X} = 2.83, S.D. = 0.14$) สรุปได้ว่าประสิทธิผลของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสาธารณสุขอำเภอนั้นอยู่ในระดับดี ทั้ง 4 มิติ โดยผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสาธารณสุขอำเภอในภาพรวมอยู่ในระดับดีเช่นเดียวกัน ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายของประสิทธิผลของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4 มิติ

ประสิทธิผลของการบริหารงาน แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	การประเมินผล		ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	SD	แปลผล
	ไม่ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ	ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ			
กลุ่มด้านประสิทธิผล		100	2.89	0.11	ดี
กลุ่มด้านคุณภาพ	1	99	2.76	0.20	ดี
กลุ่มด้านประสิทธิภาพ	13	87	2.85	0.25	ดี
กลุ่มด้านการพัฒนางองค์กร		100	2.83	0.14	ดี
กลุ่มประสิทธิผลรวมทุกมิติ		100	2.86	0.10	ดี

4.2.2 ประสิทธิภาพของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสาธารณสุขอำเภอมิติ ด้านประสิทธิผลรายตัวชี้วัด

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบรายละเอียดของมิติด้านประสิทธิผล ซึ่งมีทั้งหมด 38 ตัวชี้วัด ครอบคลุมงานหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า งานทันตกรรม งานออกกำลังกาย งานการพัฒนาเครือข่ายสุขภาพ การพัฒนาชมรม อสม.ชมรมผู้สูงอายุ งานเมืองไทยแข็งแรง อุบัติเหตุ อาหารปลอดภัย อนามัยสิ่งแวดล้อมและยาเสพติด ผลการวิเคราะห์พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี ทั้ง 38 ตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดข้อที่ 35 สถานบริการปฐมภูมิ มีคณิศรคอบุหรี่และสุรา และข้อที่ 38 ทุกอำเภอมีการจัดตั้งเครือข่ายอาสาสมัครสาธารณสุขประจำวัด (อสว.) มีการถวายความรู้ และจัดกิจกรรมสาธารณสุข มีประสิทธิผลสูงสุด ($\bar{X} = 3.00, S.D. = 0.00$) ส่วนตัวชี้วัดข้อที่ 18 สินค้าด้านสุขภาพในชุมชนมีมาตรฐานแข่งขันได้ มีระดับประสิทธิผลต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.66, S.D. = 0.48$) เมื่อวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสาธารณสุขอำเภอ มิติด้านประสิทธิผล ซึ่งมี 38 ตัวชี้วัด พบว่าอยู่ในระดับดี ทั้งหมด ดังรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ประสิทธิภาพของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มิติด้านประสิทธิผล รายตัวชี้วัด

ประสิทธิผลของการบริหารงาน แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	การประเมินผล		ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	SD	แปลผล
	ไม่ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ	ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ			
1 ประชาชนในระบบหลักประกันสุขภาพ 30 บาท ได้รับการบริการตามเกณฑ์ชุดสิทธิ ประโยชน์	6	94	2.94	0.24	ดี
2 ประชาชนที่ขึ้นทะเบียน UC มีอัตราการ ได้รับการบริการด้านการป้องกันและรักษา ทางทันตกรรม	12	88	2.88	0.33	ดี
3 ประชาชนอายุมากกว่า 6 ปีขึ้นไปได้รับการ ถ่ายทอดความรู้	7	93	2.93	0.26	ดี
4 ประชาชนอายุมากกว่า 6 ปีขึ้นไปที่ได้รับ การถ่ายทอดความรู้มีการปรับเปลี่ยน พฤติกรรม	10	90	2.90	0.30	ดี

ตารางที่ 4 ประสิทธิภาพของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มีมิติด้านประสิทธิผล รายตัวชี้วัด (ต่อ)

ประสิทธิผลของการบริหารงาน แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	การประเมินผล		ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	SD	แปลผล
	ไม่ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ	ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ			
5 ประชาชนอายุ 6ปี มีการออกกำลังกาย(ทุกรูปแบบ) ตามเกณฑ์ที่กำหนด	4	96	2.96	0.20	ดี
6 ภาคีเครือข่ายด้านสุขภาพที่ได้รับการประสานงาน สนับสนุนเพื่อความร่วมมือในการดูแลสุขภาพของประชาชน	2	98	2.98	0.14	ดี
7 ชมรม อสม. ได้รับการประสาน และสนับสนุนดำเนินกิจกรรมด้านสุขภาพ	2	98	2.98	0.14	ดี
8 สมาชิกชมรมผู้สูงอายุมีกิจกรรมในชมรมอย่างต่อเนื่อง	5	95	2.95	0.22	ดี
9 ผู้พิการได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพตามสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับ	8	92	2.92	0.27	ดี
10 ประชาชนมีอัตราการตายด้วยอุบัติเหตุจากรางทางบก	7	93	2.93	0.26	ดี
11 หมู่บ้านผ่านเกณฑ์ Healthy Thailand	3	97	2.97	0.17	ดี
12 ผลิตภัณฑ์อาหารแปรรูปได้รับการตรวจสอบ (ความถูกต้องของฉลาก)	27	73	2.73	0.45	ดี
13 สถานที่ผลิตอาหารแปรรูปที่เข้าข่ายGMP ได้รับการตรวจ ควบคุมกำกับมาตรฐาน	5	95	2.95	0.21	ดี
14 ผลิตภัณฑ์อาหารแปรรูปจากสถานที่ผลิต GMP ได้มาตรฐาน	24	76	2.76	0.43	ดี
15 สถานพยาบาล/ร้านขายยาได้มาตรฐาน	15	85	2.85	0.36	ดี
16 ธุรกิจบริการสุขภาพได้รับการตรวจรับรองมาตรฐาน	6	94	2.94	0.24	ดี

ตารางที่ 4 ประสิทธิภาพของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มีมิติด้านประสิทธิผล รายตัวชี้วัด (ต่อ)

ประสิทธิผลของการบริหารงาน แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	การประเมินผล		ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	SD	แปลผล
	ไม่ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ	ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ			
17 เครื่องข่ายการผลิตสินค้าชุมชนด้านสุขภาพ (OTOP)ได้รับการพัฒนาระดับจังหวัด	1	99	2.99	0.10	ดี
18 สินค้าด้านสุขภาพในชุมชนมีมาตรฐาน แข่งขันได้	34	66	2.66	0.48	ดี
19 อาหารสดกลุ่มเสี่ยงได้รับการตรวจและไม่ พบ สารปนเปื้อน 6 ชนิด	12	88	2.88	0.33	ดี
20 โรงเรียนผ่านเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียน ส่งเสริมสุขภาพ	11	89	2.89	0.31	ดี
21 ร้านอาหารได้มาตรฐาน CFGT	16	84	2.84	0.37	ดี
22 ร้านอาหารที่ได้มาตรฐาน CFGT ได้รับการ รับรองเมนูสุขภาพ	32	68	2.68	0.47	ดี
23 แผงลอยจำหน่ายอาหารปรุงสำเร็จได้ มาตรฐาน CFGT	12	88	2.88	0.33	ดี
24 มีชมรมผู้ประกอบการจำหน่ายอาหาร	1	99	2.99	0.10	ดี
25 ตลาดสดในพื้นที่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์	18	82	2.82	0.39	ดี
26 ส้วมสาธารณะในเขตพื้นที่รับผิดชอบ สะอาด ปลอดภัย ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน	9	91	2.91	0.29	ดี
27 สถานที่ทำงานที่สมัครเข้าร่วมโครงการ สถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน ผ่านเกณฑ์ สะอาด ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี มีชีวิตชีวา	13	87	2.87	0.34	ดี
28 ผู้เสพและผู้ติดยาเสพติดถูกนำเข้าสู่ระบบ การบำบัดรักษา	18	82	2.82	0.39	ดี

ตารางที่ 4 ประสิทธิภาพของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มิติด้านประสิทธิผล รายตัวชี้วัด (ต่อ)

ประสิทธิภาพของการบริหารงาน แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	การประเมินผล		ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	SD	แปลผล
	ไม่ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ	ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ			
29 ผู้เสพและผู้ติดยาเสพติด ได้รับการ บำบัดรักษาครบกำหนดตามรูปแบบที่ บำบัด	25	75	2.75	0.44	ดี
30 ผู้เสพและผู้ติดยาเสพติดที่เข้ารับการ บำบัดรักษาได้รับการติดตามหลังการ บำบัดรักษาจนครบ 1 ปี (7 ครั้ง) และไม่ กลับไปเสพซ้ำ	24	76	2.76	0.43	ดี
31 วัยรุ่น 10-24 ปี เป็นสมาชิก TO Be Number One และมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง		100	3.00	0.00	ดี
32 หมู่บ้าน/ชุมชนและสถานศึกษาเข้าร่วม โครงการ TO Be Number One มีการจัดตั้ง ชมรมและดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง	3	97	2.97	0.17	ดี
33 ประชาชนอายุ 6-70 ปีที่บริโภคยาสูบ ได้รับ การบำบัดรักษา	21	79	2.79	0.41	ดี
34 ประชาชนอายุ 6-70 ปีที่บริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ได้รับการบำบัดรักษา	21	79	2.79	0.41	ดี
35 PCU มีคลินิกอดบุหรี่และสุรา		100	3.00	0.00	ดี
36 ร้านอาหารและเครื่องดื่มที่มีระบบปรับ อากาศ จัดเป็นเขตปลอดบุหรี่ได้ถูกต้อง	1	99	2.99	0.11	ดี
37 ร้านค้าที่จำหน่ายบุหรี่และเครื่องดื่มและแอลกอฮอล์ ไม่จำหน่ายบุหรี่ให้แก่เด็กอายุ ต่ำกว่า 18 ปี	1	99	2.99	0.10	ดี
38 ทุกอำเภอ/กิ่งอำเภอ มีการจัดตั้งเครือข่าย อสม. มีการถวายเป็นความรู้และจัดกิจกรรม ด้านสาธารณสุข		100	3.00	0.00	ดี

4.2.3 ประสิทธิภาพของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสาธารณสุขอำเภอมิติด้านคุณภาพบริการ รายตัวชี้วัด

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบรายละเอียดของมิติด้านคุณภาพบริการ ซึ่งมีทั้งหมด 7 ตัวชี้วัด ครอบคลุมงานการพัฒนามาตรฐานสถานบริการและงานแพทย์ทางเลือก ผลการวิเคราะห์พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี มีทั้งหมด 6 ตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดข้อที่ 43 สถานบริการในเครือข่ายมีบริการสุขภาพจิต และ จิตเวชตามเกณฑ์มาตรฐาน และมีระบบส่งต่ออย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิภาพสูงสุด ($\bar{X} = 2.99, S.D. = 0.10$) สำหรับที่อยู่ในเกณฑ์ปานกลางมี 1 ข้อคือข้อที่ 40 สถานบริการปฐมภูมิทุกแห่งผ่านการประเมินรับรองคุณภาพมาตรฐาน HCA ($\bar{X} = 2.32, S.D. = 0.47$) เมื่อวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริการงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสาธารณสุขอำเภอ มิติด้านคุณภาพบริการ ซึ่งมี 7 ตัวชี้วัด พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี มีเพียง 1 ตัวชี้วัดที่อยู่ในระดับปานกลางคือ ข้อที่ 40 สถานบริการปฐมภูมิทุกแห่งผ่านการประเมินรับรองคุณภาพมาตรฐาน HCA ดังรายละเอียดในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ระดับประสิทธิภาพของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มีมิติด้านคุณภาพบริการรายตัวชี้วัด

ประสิทธิผลของการบริหารงาน แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	การประเมินผล		ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	SD	แปลผล
	ไม่ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ	ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ			
39 โรงพยาบาลชุมชน ผ่านการรับรองคุณภาพ (Accreditation) จากสถาบันพัฒนาและ รับรองคุณภาพโรงพยาบาล (พรพ.)	36	64	2.64	0.48	ดี
40 สถานบริการปฐมภูมิทุกแห่ง ผ่านการ ประเมินรับรองคุณภาพมาตรฐาน HCA	68	32	2.32	0.47	ปาน กลาง
41 จำนวนประชากรในกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ (พอ.สว.)ได้รับบริการ มีความพึงพอใจใน การบริการที่ได้รับ	21	79	2.79	0.41	ดี
42 ผู้รับบริการใน PCU มีความพึงพอใจ คุณภาพบริการ	6	94	2.94	0.24	ดี
43 สถานบริการในเครือข่าย มีบริการ สุขภาพจิตและจิตเวชตามเกณฑ์มาตรฐาน และมีระบบการส่งต่ออย่างมีประสิทธิภาพ	1	99	2.99	0.10	ดี
44 โรงพยาบาลชุมชนมีการพัฒนาตนเองตาม เกณฑ์มาตรฐานการบำบัดรักษายาเสพติด และผ่าน	31	69	2.69	0.46	ดี
45 สถานบริการสุขภาพมีการให้บริการด้าน การแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน	6	94	2.94	0.24	ดี

4.2.4 ประสิทธิภาพของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสาธารณสุขอำเภอมิติด้านประสิทธิภาพ รายตัวชี้วัด

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบรายละเอียดของมิติด้านประสิทธิภาพ ซึ่งมีทั้งหมด 3 ตัวชี้วัด ครอบคลุมงานการประหยัดพลังงานและงบประมาณ ผลการวิเคราะห์พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี ทั้งหมด 3 ตัวชี้วัด สำหรับที่อยู่ในระดับดี มีระดับประสิทธิผลสูงสุดคือตัวชี้วัดข้อที่ 48 สถานบริการสาธารณสุขมีการจัดทำแผนใช้จ่ายงบประมาณ ($\bar{X} = 2.99, S.D. = 0.10$) ส่วนตัวชี้วัดที่มีประสิทธิผลต่ำสุดคือข้อที่ 46 สถานบริการมีมาตรการประหยัดพลังงานซึ่งทำให้องค์กรใช้พลังงานลดลงร้อยละ 5 ($\bar{X} = 2.71, S.D. = 0.46$) เมื่อวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสาธารณสุขอำเภอ มิติด้านคุณภาพบริการ ซึ่งมี 3 ตัวชี้วัด พบว่าอยู่ในระดับดี ทั้ง 3 ตัวชี้วัด ดังรายละเอียดในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายของระดับประสิทธิผลของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มิติด้านประสิทธิภาพรายตัวชี้วัด

ประสิทธิผลของการบริหารงาน แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	การประเมินผล		ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	SD	แปลผล
	ไม่ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ	ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ			
46 สถานบริการสาธารณสุข มีมาตรการ ประหยัดพลังงาน ซึ่งทำให้หน่วยงาน ใช้พลังงานลดลงร้อยละ 5	29	71	2.71	0.46	ดี
47 สถานบริการสาธารณสุข มีการใช้จ่าย งบประมาณหมวดคงบลงทุน ลดลง ร้อยละ 10	14	86	2.86	0.35	ดี
48 สถานบริการสาธารณสุข มีการจัดทำ แผนใช้จ่ายงบประมาณ	1	99	2.99	0.10	ดี

4.2.5 ประสิทธิภาพของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสาธารณสุขอำเภอ มิติด้านการพัฒนาองค์กร รายตัวชี้วัด

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบรายละเอียดของมิติด้านการพัฒนาองค์กร ซึ่งมีทั้งหมด 6 ตัวชี้วัด ครอบคลุมงานการพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ การจัดทำแผน การลดขั้นตอนดำเนินงาน การพัฒนามาตรฐานการบริหาร (PMQA) ผลการวิเคราะห์พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี ทั้งหมด 6 ตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดข้อที่ 49 – 51 มีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.00, S.D. = 0.00$) ส่วนตัวชี้วัดที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อที่ 54 หน่วยงานมีการจัดทำข้อเสนอเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Blue print for Change) ($\bar{X} = 2.44, S.D. = 0.50$) เมื่อวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสาธารณสุขอำเภอ มิติด้านการพัฒนาองค์กร ซึ่งมี 6 ตัวชี้วัด พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี ทั้ง 6 ตัวชี้วัด ดังรายละเอียดในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ประสิทธิภาพของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มิติด้านการพัฒนาองค์กร รายตัวชี้วัด

ประสิทธิภาพของการบริหารงาน แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	การประเมินผล		ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	SD	แปลผล
	ไม่ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ	ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ			
49 มีการพัฒนาระบบการเชื่อมโยงเครือข่าย เทคโนโลยีสารสนเทศ		100	3.00	0.00	ดี
50 หน่วยงาน CUP มีการจัดทำแผน ยุทธศาสตร์ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำ แผน 5 แบบ		100	3.00	0.00	ดี
51 ทุกหน่วยงานมีการดำเนินงานลด ระยะเวลาและขั้นตอนการดำเนินงานตาม กระบวนการหลัก		100	3.00	0.00	ดี
52 หน่วยงานทุกระดับ มีการดำเนินงานตาม แผนปฏิบัติการสาธารณสุข	1	99	2.99	0.10	ดี
53 สสอ.ได้รับการรับรองมาตรฐาน PMQA	47	53	2.53	0.50	ดี
54 หน่วยงานที่มีการจัดทำข้อเสนอเพื่อการ เปลี่ยนแปลง (Blue print for Change)	56	44	2.44	0.50	ดี

4.3 ตอนที่ 3 คุณลักษณะส่วนบุคคลกับประสิทธิผลของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ สาธารณสุขอำเภอและการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม

ในตอนที่ 3 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสาธารณสุขอำเภอ โดยแบ่งการวิเคราะห์เป็น 2 ช่วงตามข้อกำหนดเบื้องต้นของสถิติที่ใช้คือ วิเคราะห์คุณลักษณะด้านเพศกับประสิทธิผลของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม ใช้สถิติ t-test

ผลการวิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนประสิทธิผลการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมทุกมิติ ระหว่างสาธารณสุขอำเภอและเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ พบว่า ความแตกต่างระหว่างเพศหญิงและชาย ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ดังรายละเอียดในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมทุกมิติระหว่างกลุ่ม

ลักษณะประชากร	จำนวน (n = 100)	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	t	p-value
เพศ				-0.924	0.358
ชาย	76	76	2.86		
หญิง	24	24	2.88		

ส่วนคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอื่นๆ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา อายุราชการ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่หน่วยงานปัจจุบัน รายได้ การอบรมหลักสูตรการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และหลักสูตรการบริหารอื่นๆ นั้น ผู้วิจัยใช้สถิติ F - test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพราะเป็นการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ตามข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) ของสถิติ โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์ตามลำดับตัวแปรอิสระ

ผลการวิเคราะห์พบว่าส่วนใหญ่สาธารณสุขอำเภอและเจ้าหน้าที่ที่มีอายุระหว่าง 40 - 49 ปี สำหรับประสิทธิผลของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของทั้ง 4 กลุ่มอายุ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี

($\bar{X} = 2.84-2.91$) ส่วนใหญ่มีสถานภาพที่สมรสอยู่ สำหรับประสิทธิผลของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของแต่ละสถานภาพสมรสอยู่ระดับดี ส่วนมากมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับดี ส่วนใหญ่มีอายุราชการระหว่าง 15-30 ปี สำหรับประสิทธิผลของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของทั้ง 3 กลุ่ม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.80-2.88$) ส่วนใหญ่ปฏิบัติราชการ ณ หน่วยงานปัจจุบัน น้อยกว่า 15 ปี สำหรับประสิทธิผลของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของทั้ง 3 กลุ่ม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.81-2.87$) ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ย 20,001 บาทขึ้นไป/เดือน สำหรับประสิทธิผลของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของทั้ง 4 กลุ่มรายได้ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.85-2.93$) สำหรับการเคยผ่านและไม่เคยผ่านการอบรมหลักสูตรการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มีจำนวนใกล้เคียงกัน ($n = 52$ และ 48) สำหรับประสิทธิผลของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของกลุ่มที่เคยและไม่เคยผ่านการอบรม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.86 - 2.87$) ส่วนใหญ่สาขารณสุขอำเภอและเจ้าหน้าที่เคยผ่านการอบรมหลักสูตรการบริหารอื่นๆ ประสิทธิผลของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของกลุ่มที่เคยผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสาธารณสุขระดับต้น ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.88$) ดังรายละเอียดตารางที่ 9

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มประสิทธิผลของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมทุกมิติ

ลักษณะประชากร	จำนวน (n = 100)	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	F	p-value
กลุ่มอายุ				0.666	0.575
20 -29 ปี	6	6	2.91		
30 -39 ปี	20	20	2.86		
40 - 49 ปี	52	52	2.86		
50 -59 ปี	22	22	2.84		
สถานภาพสมรส				0.268	0.765
โสด	11	11	2.85		
คู่	86	86	2.86		
หม้าย/หย่า/แยก	3	3	2.83		

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มประสิทธิผลของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมทุกมิติ (ต่อ)

ลักษณะประชากร	จำนวน (n = 100)	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	F	p-value
วุฒิการศึกษา				0.816	0.445
ต่ำกว่าปริญญาตรี	15	15	2.89		
ปริญญาตรี	60	60	2.85		
ปริญญาโท	25	25	2.87		
กลุ่มอายุราชการ					
น้อยกว่า 15 ปี	17	17	2.88	2.658	0.075
15 – 30 ปี	73	73	2.87		
มากกว่า 30 ปี	10	10	2.80		
กลุ่มปฏิบัติงานที่นี่				1.08	0.344
น้อยกว่า 15 ปี	91	91	2.87		
15 – 30 ปี	8	8	2.81		
มากกว่า 30 ปี	1	1	2.87		
รายได้				0.645	0.588
ต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือน	4	4	2.93		
10,001 - 15,000 บาทต่อเดือน	12	12	2.86		
15,001 - 20,000 บาทต่อเดือน	13	13	2.85		
20,001 บาทขึ้นไปต่อเดือน	71	71	2.86		
ผ่านการอบรมหลักสูตร RBM					
เคย	52	52	2.86	-0.709	0.48
ไม่เคย	48	48	2.87		
หลักสูตรบริหารที่ผ่านการอบรม				4.208	0.018
ผู้บริหารระดับต้น	17	17	2.88		
ผู้บริหารระดับกลาง	10	10	2.78		
หลักสูตรบริหารอื่นๆ	73	73	2.87		

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนประสิทธิผลการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในภาพรวม ระหว่างกลุ่มที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน สำหรับตัวแปร 3 กลุ่มขึ้นไป ด้วยสถิติ F-test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ปัจจัยด้านหลักสูตรการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในภาพรวม ($p\text{-value} = 0.018$) สรุปได้ว่าการอบรมหลักสูตรการบริหารที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในภาพรวม ($p\text{-value} = 0.018$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 และเป็นตัวแปรคุณลักษณะตัวแปรเดียวที่สามารถคัดเข้าสู่สมการถดถอยได้ ดังรายละเอียดตารางที่ 10

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนประสิทธิผลของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ระหว่างกลุ่มที่อบรมหลักสูตรการบริหารที่แตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Prob.
ประสิทธิผลการบริหาร RBM รวมทุกมิติ					
ระหว่างกลุ่ม	2	.081	.040	4.203	.018
ภายในกลุ่ม	97	.933	.010		
รวม	99				

4.4 ตอนที่ 4 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์

การทำนายผลประสิทธิผลของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดนครราชสีมา โดยวิธีถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผู้วิจัยได้คัดเลือกตัวแปรอิสระที่เห็นว่ามีผลต่อตัวแปรตามในเชิงเหตุและผล และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคัดเลือกตัวแปรในแบบจำลองตามหลักเกณฑ์ทางสถิติ โดยตัวแปรที่มีระดับการวัดแบบกลุ่ม คือ ตัวแปรด้านหลักสูตรการบริหาร ก่อนนำเข้าสู่สมการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรหุ่น (Dummy variable) ที่แสดงค่าที่เป็นไปได้ของตัวแปรดังกล่าว ในตัวแปรที่มีระดับการวัดในมาตราอันตรภาค (Interval scale) ก่อนนำเข้าสู่สมการ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละคู่ ด้วยวิธีการคำนวณหา

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) ต่างๆ แล้วทำการทดสอบสมมุติฐานว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระแต่ละคู่เท่ากับศูนย์หรือไม่ (ธงชัย สันติวงษ์, 2530) ผลการทดสอบพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระบางคู่มีค่าสูง เช่น ชั้นตอนที่ 1 กับชั้นตอนที่ 2 และชั้นตอนที่ 2 กับชั้นตอนที่ 3 แสดงว่าตัวแปรอิสระบางคู่มีความสัมพันธ์กันสำหรับตัวแปรอิสระด้านกระบวนการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ทั้ง 9 ชั้นตอน อาจจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรทั้ง 9 ตัวเข้าสู่สมการถดถอยแล้วใช้วิธี Stepwise คัดกรองอีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์สมการถดถอยได้ โดยผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละคู่สามารถนำเสนอรายละเอียดดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ค่าเมตริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

	ชั้นที่ 1	ชั้นที่ 2	ชั้นที่ 3	ชั้นที่ 4	ชั้นที่ 5	ชั้นที่ 6	ชั้นที่ 7	ชั้นที่ 8	ชั้นที่ 9	ประสิทธิผล
ชั้นที่ 1	1.000*									
ชั้นที่ 2	0.781*	1.000*								
ชั้นที่ 3	0.676*	0.758*	1.000*							
ชั้นที่ 4	0.349*	0.463*	0.519*	1.000*						
ชั้นที่ 5	0.384*	0.459*	0.384*	0.306*	1.000*					
ชั้นที่ 6	0.450*	0.450*	0.523*	0.553*	0.416*	1.000*				
ชั้นที่ 7	0.248*	0.276*	0.342*	0.486*	0.287*	0.415*	1.000*			
ชั้นที่ 8	0.378*	0.421*	0.426*	0.473*	0.449*	0.599*	0.528*	1.000*		
ชั้นที่ 9	0.337*	0.393*	0.427*	0.441*	0.354*	0.436*	0.586*	0.561*	1.000*	
ประสิทธิผล	-0.084	-0.058	-0.024	0.130	-0.105	0.098	0.186	0.139	0.087	1.000*

* p-value < 0.05

ชั้นตอนต่อมานำตัวแปรอิสระมากำหนดรูปแบบของฟังก์ชันแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในลักษณะของรูปเชิงเส้น หรือรูปแบบจำลองเชิงเส้นตรง (Straight-line model) ได้แบบจำลองทั้งสิ้น 2 Model โดยวิธี Stepwise จะแสดงค่าสถิติดังนี้

ค่า b	=	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression coefficient) เป็นค่าที่บอกให้ทราบ ว่าเมื่อตัวแปรอิสระใดๆเปลี่ยนแปลงไปแล้ว ค่าตัวแปรตามจะเปลี่ยนแปลงไปเท่าใด ซึ่งค่า b เป็นค่าที่บอกขนาดความสัมพันธ์และทิศทางความสัมพันธ์ที่อยู่ในรูปคะแนนดิบ (Raw Score)
ค่า Beta	=	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standard score) เป็น ค่าที่บอกขนาดความสัมพันธ์และเครื่องหมายที่จะบอกทิศทางความสัมพันธ์
ค่า t	=	ค่าที่บอกให้ทราบว่า ตัวแปรต่างๆที่นำเข้ามาศึกษามีอิทธิพลต่อตัวแปรตามนั้น มีความเหมาะสมที่จะนำมาศึกษา เพราะสามารถมีอิทธิพลร่วมกันต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ค่า Sig.	=	ค่านัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรอิสระแต่ละตัว
ค่า Multiple R	=	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ
ค่า R ²	=	ค่าความสามารถในการอธิบายการผันแปรของตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษาทั้งหมดว่าสามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตามที่ศึกษาได้ร้อยละเท่าใด

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้แบบจำลอง ตาม Model ที่ 2 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) r เท่ากับ .346 แสดงว่าตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันปานกลาง และเมื่อทดสอบคุณลักษณะของค่าความคลาดเคลื่อน (residuals) ในสมการถดถอยด้วยสถิติ Durbin – Watson Test ได้ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 1.537 แสดงว่าค่าคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน ถูกต้องตามเงื่อนไขของสถิติการถดถอยเชิงเส้น เนื่องจากค่า Durbin – Watson Test มีค่าเข้าใกล้ 2 (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2542)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยด้านหลักสูตรผู้บริหารระดับกลางเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทำ Dummy ในกลุ่มตัวแปรที่เป็น Nominal scale คือ หลักสูตรการอบรม โดยให้ผู้บริหารระดับกลางเป็น 1 การอบรมหลักสูตรอื่นเป็น 0 โดยมีขั้นตอนการคัดเลือกตัวแปรอิสระเข้าสู่สมการดังต่อไปนี้

สมการที่ 1 ตัวแปรอิสระที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการ คือ ปัจจัยด้านหลักสูตรผู้บริหารระดับกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (b) เท่ากับ -0.094 อธิบายได้ว่า หลักสูตรผู้บริหารระดับกลางจะทำให้ประสิทธิผลของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เปลี่ยนไป -0.094 หน่วย เมื่อควบคุมค่าของตัวแปรอิสระอื่นๆ ให้คงที่แล้ว และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ -0.281 อธิบายได้ว่า หลักสูตรการบริหารระดับกลาง จะทำให้ประสิทธิผลของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เปลี่ยนไป -0.281 หน่วยในรูปคะแนนมาตรฐาน ซึ่งสามารถทำนายประสิทธิผลของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ได้ร้อยละ 7.9 ($R^2 = .079$)

สมการที่ 2 ตัวแปรอิสระที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการ คือ กระบวนการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ขั้นตอนที่ 7 การบันทึกข้อมูลบน Web-based มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (b) เท่ากับ $.029$ อธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของปัจจัยด้านกระบวนการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ขั้นตอนที่ 7 การบันทึกข้อมูลบน Web-based เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิผลของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เปลี่ยนไป $.029$ หน่วย เมื่อควบคุมค่าของตัวแปรอิสระอื่นๆ ให้คงที่แล้ว และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ $.202$ อธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของปัจจัยด้านกระบวนการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ขั้นตอนที่ 7 การบันทึกข้อมูลบน Web-based เพิ่มขึ้น 1 หน่วยในรูปคะแนนมาตรฐาน จะทำให้ประสิทธิผลของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เปลี่ยนไป $.202$ หน่วยในรูปคะแนนมาตรฐาน ซึ่งสามารถทำนายประสิทธิผลของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ได้ร้อยละ 12.0 ($R^2 = .120$)

เมื่อเปรียบเทียบอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวแปร โดยพิจารณาจากตัวแปรอิสระตัวแรกที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการพบว่า ปัจจัยด้านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับกลาง มีผลทำให้ประสิทธิผลของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เปลี่ยนไปในทิศทางผกผัน ในขณะที่ปัจจัยด้านกระบวนการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ขั้นตอนที่ 7 การบันทึกข้อมูลบน Web-based มีผลทำให้ประสิทธิผลของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เปลี่ยนไปในทิศทางเดียวกัน รายละเอียดดังตารางที่ 11

ตารางที่ 12 ค่าสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพ การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ตัวแปร	B	Beta	t	Sig.	Multiple R	R ²
ผู้บริหารระดับกลาง	-0.098	-0.292	-3.064	0.003	0.281	0.079
กระบวนการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ขั้นที่ 7	0.029	0.202	2.117	0.037	0.346	0.120

ค่าคงที่ = 2.87

จากผลการศึกษารางที่ 12 สามารถเขียนสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง ซึ่งเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ ดังต่อไปนี้

ประสิทธิภาพรวมทุกมิติ = 2.87 - 0.098 (ผู้บริหารระดับกลาง)+0.029 (กระบวนการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ขั้นที่ 7)

4.5 ตอนที่ 5 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ผู้วิจัยได้ให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบแบบสอบถามอย่างอิสระ เกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคตลอดจนข้อเสนอแนะในการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยแบ่งออกเป็น 4 มิติ พอสรุปได้โดยสังเขปดังนี้

1. มิติด้านประสิทธิภาพ ครอบคลุมงานหลักประกันสุขภาพ,งานทันตกรรม,ออกกำลังกาย, ภาคีเครือข่ายสุขภาพ, การพัฒนาชมรม อสม., ชมรมผู้สูงอายุ, เมืองไทยแข็งแรง, อุบัติเหตุ, อาหารปลอดภัย, อนามัยสิ่งแวดล้อมและยาเสพติด ปัญหาอุปสรรคที่พบคือ ข้อจำกัดด้านทรัพยากรในการดำเนินงานที่มีจำกัด ในขณะที่เป้าหมายมีหลายกิจกรรม บุคลากรและงานไม่สมดุลกัน เกณฑ์ชี้วัดมีจำนวนมาก ไม่ชัดเจน มีความซ้ำซ้อนกัน ยุ่งยากในการวัดและการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้านทันตกรรม ผลงานไม่บรรลุเป้าหมาย ประชาชนยังมีส่วนร่วมในการดำเนินงานน้อย ชมรมต่างๆขาดความต่อเนื่องในการดำเนินกิจกรรม เทศบาลไม่มีการออกเทศบัญญัติเกี่ยวกับด้านอาหารปลอดภัย กิจกรรมด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมยังไม่ชัดเจน งานยาเสพติด มีหลายหน่วยงานรับผิดชอบไม่เป็นองค์รวม งานประกันสุขภาพยังมีปัญหาเรื่องความครอบคลุมด้านสิทธิบัตร

ข้อเสนอแนะ

นโยบายและการดำเนินงาน ต้องต่อเนื่องมีการประเมินผลและเสริมแรงจูงใจ มีการทำงานเป็นทีม เพิ่มการประสานงาน ประสานข้อมูล และการประชาสัมพันธ์ กับหน่วยงานท้องถิ่นให้มากขึ้น ควรมีการอบรมการใช้โปรแกรมในการรวบรวมข้อมูล ตัวชี้วัดควรลดลงและแบ่งระดับการวัดว่าจะมีการที่ระดับจังหวัด อำเภอ หรือตำบล

2. มิติด้านคุณภาพ ครอบคลุมงานการพัฒนามาตรฐานสถานบริการและงานแพทย์ทางเลือก ปัญหาอุปสรรคที่พบคือ สถานบริการมีความพร้อมด้านการมาตรฐานแต่ทีมประเมินรับรองระดับจังหวัดมีไม่พอเพียง ขาดผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจ ความทุ่มเทในงาน บริการด้านแพทย์ทางเลือกยังไม่ครบวงจร

ข้อเสนอแนะ

มีการทำงานแบบบูรณาการ เพิ่มการประชาสัมพันธ์ เพิ่มทางเลือก และ กำลังคน เพิ่มการสนับสนุนด้านงบประมาณ และการศึกษาดูงาน มีมาตรการลงโทษสำหรับผู้ที่ไม่ดำเนินการตามนโยบาย

3. มิติด้านประสิทธิภาพ ครอบคลุมงานการประหยัดพลังงานและงบประมาณ ปัญหาอุปสรรคที่พบคือ ความเจริญด้านเทคโนโลยีทำให้การประหยัดเป็นไปได้ยาก การปรับตัวของราคาน้ำมันเชื้อเพลิงตลอดจนราคาวัสดุอุปกรณ์ที่แพงขึ้นตามกลไกตลาด ทำให้ไม่มีความสะดวกในการปฏิบัติงาน การดำเนินงานยังไม่มีความจริงจัง ขาดการมีส่วนร่วม

ข้อเสนอแนะ

เกณฑ์ในการวัดควรสอดคล้องกับสภาพปัญหาในพื้นที่ ควรมีการเสนอแนะแนวทางและมีแผนการปฏิบัติที่ชัดเจน เพิ่มแรงจูงใจและมีโบนัส สร้างจิตสำนึกให้บุคลากร ลดการประชุมปกติลงและใช้การประชุมผ่านอินเตอร์เน็ตแทน ภารกิจงานสาธารณสุขบางอย่างควรกระจายให้ท้องถิ่นดำเนินงานแทน

4. มิติด้านการพัฒนาองค์กร ครอบคลุมงานการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ,การจัดทำแผน,การลดขั้นตอน การดำเนินงาน,การพัฒนาตามมาตรฐาน PMQA ปัญหาอุปสรรคที่พบคือ การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีข้อจำกัดด้านการแก้ปัญหาทำให้การพัฒนาหยุดชะงัก ยังไม่มีการนำมาใช้ประโยชน์อย่างแท้จริง บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจ การจัดทำแผนปัญหาเรื่องความทันเวลาและการขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องRBM การดำเนินงาน PMQA ยังไม่มีการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม บุคลากรยังขาดจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กร การลดขั้นตอนไม่เหมาะสมสำหรับหน่วยงานคุณภาพ ยังไม่มีการปฏิบัติอย่างจริงจัง

ข้อเสนอแนะ

เพิ่มการการติดตามประเมินผลเพื่อกระตุ้นให้มีการดำเนินงานเพิ่มขึ้น การลดขั้นตอนสำหรับงานบริการไม่สามารถลดได้เพราะกระทบต่อคุณภาพบริการ ควรเน้นการบริการที่สะดวก รวดเร็ว ภายใต้มาตรฐานคุณภาพ ควรมีการปรับปรุงองค์กรภายใต้โครงสร้างงานและภาระงานใหม่

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้ง 6 ตอนในบทที่ 4 ได้ข้อสรุปผลการวิเคราะห์ในภาพรวมดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานตัวแปรในการวิจัย นั้นพบว่าตัวแปรด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล มีความแตกต่างกันมากระหว่าง อายุ อายุราชการ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน หน่วยงานปัจจุบัน

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสาธารณสุขอำเภอ พบว่ามีประสิทธิผลอยู่ในเกณฑ์ ดี (ค่าเฉลี่ยมากกว่า 2.35)

ตอนที่ 3 เป็นการวิเคราะห์ผลของคุณลักษณะส่วนบุคคลกับประสิทธิผลการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่าหลักสูตรการบริหารที่อบรม เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ สำหรับคุณลักษณะส่วนบุคคลอื่นๆ ไม่มีผล

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านการอบรม หลักสูตรผู้บริหารระดับกลาง และ กระบวนการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ขั้นตอนที่ 7 การบันทึกข้อมูลบน Web-based เป็นตัวแปรที่ใช้ทำนายประสิทธิผลการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสาธารณสุขอำเภอได้

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ ส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนทรัพยากรทั้ง กำลังคน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคนิคและวิธีการทำงาน ทำให้ไม่สอดคล้องกับภาระงาน นอกจากนั้นยังมีปัญหาเรื่องกระบวนการทำงาน เริ่มจากการจัดทำแผนที่ไม่ทันเวลาและไม่สอดคล้องกับปัญหาของพื้นที่ การปฏิบัติงานที่ไม่บูรณาการ ขาดการประสานงานที่ดี การมีส่วนร่วมยังมีน้อย ขาดความต่อเนื่อง ขาดการติดตามประเมินผลที่ต่อเนื่อง และไม่มีการนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนแก้ไขปัญหา การประเมินผลยังมีตัวชี้วัดที่มากเกินไป มีความซ้ำซ้อน โดยส่วนใหญ่ได้เสนอข้อแนะนำว่า การทำงานจะมีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารต้องกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจน มีความพร้อมด้านทรัพยากร การดำเนินงานเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่และสร้างการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วน มีการติดตามประเมินผลที่ต่อเนื่อง มีมาตรการจูงใจควบคู่กับมาตรการลงโทษ