

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องผลของการสนับสนุนทางการบริหาร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารของสถานีนามัยเป็นการศึกษาจากหัวหน้าสถานีนามัยในจังหวัดนครราชสีมาจำนวน 334 คน สุ่มตัวอย่างเป็นระบบเพื่อทำการศึกษา จำนวน 186 คน โดยมีกรอบแนวคิดพื้นฐานว่าประสิทธิผลการบริหารของสถานีนามัยจะดีหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับตัวแปรหลัก 2 ด้านได้แก่การสนับสนุนทางการบริหารจากสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และคุณลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าสถานีนามัย ซึ่งผู้วิจัยนำมาเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรอิสระ ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการฝึกอบรม ด้านการนิเทศติดตาม ด้านสิ่งสนับสนุน ด้านงบประมาณ ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านการจัดองค์กรชุมชน สำหรับคุณลักษณะส่วนบุคคล ศึกษาจากคุณลักษณะส่วนบุคคล ของหัวหน้าสถานีนามัยเท่านั้น ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ปฏิบัติงาน ประสบการณ์บริหาร และประสบการณ์ฝึกอบรม จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้นำมากำหนดเป็นวัตถุประสงค์ และสมมติฐานในการศึกษาครั้งนี้

5.1 วัตถุประสงค์

- 5.1.1 เพื่อศึกษาผลของการสนับสนุนการบริหาร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
- 5.1.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าสถานีนามัย
- 5.1.3 เพื่อศึกษาการถดถอยเชิงพหุคูณ ของการสนับสนุนทางการบริหารและคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหาร

5.2 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มุ่งที่จะศึกษาระดับการได้รับการสนับสนุนทางการบริหารของสถานีนามัย ซึ่งประกอบด้วย การได้รับการสนับสนุนด้านการวางแผน การบริหารงานบุคคล การนิเทศติดตาม การฝึกอบรม สิ่งสนับสนุน งบประมาณ

ข้อมูลข่าวสาร การจัดองค์กรชุมชน และคุณลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าสถานีนามัยได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ปฏิบัติงาน ประสบการณ์บริหาร และประสบการณ์ฝึกอบรม ที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารของสถานีนามัย

5.2.1 ประชากรที่ใช้ศึกษา

ประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้คือหัวหน้าสถานีนามัยในจังหวัดนครราชสีมาจำนวน 334 คน จากจำนวนหัวหน้าสถานีนามัยทั้งสิ้น 334 คน การสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบได้จำนวน ตัวอย่าง 186 คน

5.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยสร้างและปรับปรุงขึ้น โดยผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน แล้วนำไปทดลองใช้ กับหัวหน้าสถานีนามัยที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้สัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาช (Cronbach) เท่ากับ 0.9005 ซึ่งเป็นค่าที่เชื่อถือได้

5.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ t-test การหาค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่มโดยใช้สถิติ F-test แบบทางเดียว (One way ANOVA) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

5.3 สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่าหัวหน้าสถานีนามัยระดับตำบลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 65.1 เพศชาย 65 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 อายุ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 36 - 45 ปี สถานภาพสมรสส่วนใหญ่สมรสแล้ว 157 คน คิดเป็นร้อยละ 84.4 โสด จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 และหม้าย หย่า แยก จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับต่ำกว่าอนุปริญญาจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 ประสบการณ์ปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 19.1 ปี ประสบการณ์บริหารอยู่ระหว่าง 7.9 ปี และ

กระจายอยู่หลายระดับ ประสิทธิภาพฝึกอบรม เฉลี่ย 2.3 ครั้งต่อปี จากการวิจัยสามารถสรุปผลวิจัยได้ดังนี้

5.3.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลกับประสิทธิผลการบริหาร

5.3.1.1 เพศกับประสิทธิผลการบริหาร

จากการทดสอบสมมติฐาน โดยการหาค่าทดสอบที (t-test) เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับประสิทธิผลการบริหาร ระหว่างหัวหน้าสถานีนามัยที่เป็นเพศชาย และหัวหน้าสถานีนามัยที่เป็นเพศหญิง พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับประสิทธิผลการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารสูงกว่าเพศชาย

สรุปได้ว่าประสิทธิผลการบริหารของหัวหน้าสถานีนามัยเพศหญิง แตกต่างกับเพศชาย โดยเพศหญิงมีระดับประสิทธิผลการบริหารสูงกว่า ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.3.1.2 อายุกับระดับประสิทธิผลการบริหาร

จากการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ F- test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับประสิทธิผลการบริหารระหว่างหัวหน้าสถานีนามัยที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่าระดับประสิทธิผลการบริหารทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผลผลิต ด้านความพึงพอใจ และประสิทธิผลการบริหารรวม ไม่แตกต่างกัน

สรุปได้ว่า หัวหน้าสถานีนามัยที่มีอายุแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารของสถานีนามัย ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

5.3.1.3 สถานภาพสมรสกับระดับประสิทธิผลการบริหาร

จากการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ F- test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับประสิทธิผลการบริหารระหว่างหัวหน้าสถานีนามัยที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับประสิทธิผลการบริหารทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผลผลิต ด้านความพึงพอใจ และประสิทธิผลการบริหารรวม ไม่แตกต่างกัน สรุปได้ว่าสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันไม่ทำให้ประสิทธิผลการบริหารแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.3.1.4 ระดับการศึกษากับประสิทธิผลการบริหาร

จากการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ F- test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับประสิทธิผลการบริหารระหว่างหัวหน้าสถานีนามัยที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับประสิทธิผลการบริหารทั้ง 3 ด้านได้แก่ ด้านผลผลิต ด้านความพึงพอใจ และประสิทธิผลการบริหารรวม ไม่แตกต่างกัน สรุปได้ว่า หัวหน้าสถานีนามัยที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้ประสิทธิผลการบริหารของสถานีนามัยแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

5.3.1.5 ประสพการณ์การปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการบริหาร

จากการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ F-test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับประสิทธิผลการบริหารระหว่างหัวหน้าสถานีนามัยที่มีประสพการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับประสิทธิผลการบริหารทั้ง 3 ด้านได้แก่ ด้านผลผลิต ด้านความพึงพอใจ และประสิทธิผลการบริหารรวม ไม่แตกต่างกัน สรุปได้ว่า หัวหน้าสถานีนามัยที่มีประสพการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้ประสิทธิผลการบริหารแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.3.1.6 ประสพการณ์การบริหารกับประสิทธิผลการบริหาร

จากการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ F- test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับประสิทธิผลการบริหารระหว่างหัวหน้าสถานีนามัยที่มีประสพการณ์บริหารแตกต่างกัน พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับประสิทธิผลการบริหารทั้ง 3 ด้านได้แก่ ด้านผลผลิต ด้านความพึงพอใจ และประสิทธิผลการบริหารรวม ไม่แตกต่างกัน สรุปได้ว่าหัวหน้าสถานีนามัยที่มีประสพการณ์การบริหารแตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้ประสิทธิผลการบริหารของสถานีนามัยแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.3.1.7 ประสิทธิภาพฝึกอบรมกับประสิทธิผลการบริหาร

จากการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ F- test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับประสิทธิผลการบริหารระหว่างหัวหน้าสถานีนามัยที่มีประสบการณ์ฝึกอบรมแตกต่างกัน พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับประสิทธิผลการบริหารทั้ง 3 ด้านได้แก่ ด้านผลผลิต ด้านความพึงพอใจ และด้านประสิทธิผลการบริหารรวม ไม่แตกต่างกัน สรุปได้ว่า หัวหน้าสถานีนามัยที่มีประสบการณ์ฝึกอบรมแตกต่างกัน ไม่ทำให้ผลของประสิทธิผลการบริหารของสถานีนามัยแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้นในส่วนคุณลักษณะส่วนบุคคลสรุปได้ว่ามีปัจจัยด้านเพศเพียงปัจจัยเดียว ที่มีความสัมพันธ์กับความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหาร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

5.3.2 การสนับสนุนทางการบริหารกับประสิทธิผลการบริหาร

5.3.2.1 การสนับสนุนทางการบริหารภาพรวมทั้ง 8 ด้าน กับประสิทธิผลการบริหาร

จากการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ F- test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับประสิทธิผลการบริหารระหว่างสถานีนามัยที่ได้รับการสนับสนุนทางการบริหารรวมทั้ง 8 ด้านที่แตกต่างกัน พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับประสิทธิผลการบริหารทั้ง 2 คือด้านประสิทธิผลการบริหารรวม และด้านความพึงพอใจ โดยคู่ที่แตกต่างเหมือนกันทั้งสองด้าน คือสถานีนามัยที่ได้รับการสนับสนุนทางการบริหารสูง มีผลให้ประสิทธิผลการบริหารสูงกว่าสถานีนามัยที่ได้รับการสนับสนุนปานกลาง สรุปได้ว่าสถานีนามัยที่ได้รับการสนับสนุนทางการบริหารรวมทั้ง 8 ด้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารของสถานีนามัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

5.3.2.2 การสนับสนุนทางการบริหารด้านการวางแผน กับประสิทธิผลการบริหาร

จากการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ F- test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับประสิทธิผลการบริหารระหว่างสถานีนามัย ที่ได้รับการสนับสนุนทางการบริหารด้านการวางแผนที่แตกต่างกัน พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับประสิทธิผลการบริหารด้านผลผลิต มีความแตกต่างกัน สถานีนามัยที่ได้รับการสนับสนุนด้านการวางแผนสูง จะมีประสิทธิผลการบริหารสูงกว่าสถานีนามัยที่ได้รับการ

สนับสนุนปานกลาง และได้รับการสนับสนุนต่ำ และสถานีนามัยที่ได้รับการสนับสนุนด้านการวางแผนปานกลาง มีประสิทธิผลการบริหารสูงกว่าสถานีนามัยที่ได้รับการสนับสนุนต่ำ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย สำหรับการวางแผนกับประสิทธิผลการบริหารด้านความพึงพอใจ และประสิทธิผลการบริหารรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย สรุปได้ว่า สถานีนามัยที่ได้รับการสนับสนุนทางการบริหารด้านการวางแผนที่แตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้ประสิทธิผลการบริหารของสถานีนามัยแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

5.3.2.3 การสนับสนุนทางการบริหารด้านการบริหารงานบุคคล กับประสิทธิผลการบริหาร

จากการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ F- test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับประสิทธิผลการบริหารระหว่างสถานีนามัย ที่ได้รับการสนับสนุนทางการบริหารด้านการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกัน พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับประสิทธิผลการบริหารทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผลผลิต ด้านความพึงพอใจ และประสิทธิผลการบริหารรวม ไม่แตกต่างกัน

สรุปได้ว่า สถานีนามัยที่ได้รับการสนับสนุนทางการบริหารด้านการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้ประสิทธิผลการบริหารของสถานีนามัยแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

5.3.2.4 การสนับสนุนทางการบริหารด้านการฝึกอบรม กับประสิทธิผลการบริหาร

จากการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ F- test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับประสิทธิผลการบริหารระหว่างสถานีนามัยที่ ได้รับการสนับสนุนทางการบริหารด้านการฝึกอบรม ที่แตกต่างกัน พบว่าค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิผลการบริหารทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผลผลิต ด้านความพึงพอใจ และประสิทธิผลการบริหารรวม ไม่แตกต่างกัน สรุปได้ว่า สถานีนามัยที่ได้รับการสนับสนุนทางการบริหารด้านการฝึกอบรม ที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ประสิทธิผลการบริหารของสถานีนามัยแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

5.3.2.5 การสนับสนุนทางการเงินด้านการนิเทศติดตาม กับประสิทธิผลการบริหาร

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F- test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับประสิทธิผลการบริหาร ระหว่างสถานีนอมนัมย์ที่ได้รับการสนับสนุนทางการเงินด้านการนิเทศติดตามที่แตกต่างกัน พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับประสิทธิผลการบริหารทั้ง 3 ด้านได้แก่ ประสิทธิภาพการบริหารรวม ด้านผลผลิต ด้านความพึงพอใจ มีผลทำให้ประสิทธิผลการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ซึ่งคู่ที่แตกต่างกันคือสถานีนอมนัมย์ที่ได้รับการสนับสนุนสูง มีประสิทธิผลการบริหารสูงกว่าสถานีนอมนัมย์ที่ได้รับการสนับสนุนปานกลาง

ในด้านประสิทธิผลการบริหารรวม พบว่าระดับประสิทธิผลการบริหารมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 คู่ที่แตกต่างกันคือ สถานีนอมนัมย์ที่ได้รับการนิเทศติดตามสูง มีประสิทธิผลการบริหารสูงกว่าสถานีนอมนัมย์ที่ได้รับการติดตามนิเทศต่ำ และอีกคู่หนึ่ง คือสถานีนอมนัมย์ที่ได้รับการสนับสนุนด้านการนิเทศติดตามปานกลาง มีประสิทธิผลการบริหารสูงกว่าได้รับการติดตามนิเทศต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ดังนั้นสรุปได้ว่า สถานีนอมนัมย์ที่ได้รับการสนับสนุนทางการเงินด้านการนิเทศติดตามที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารของสถานีนอมนัมย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

5.3.2.6 การสนับสนุนทางการเงินด้านสิ่งสนับสนุน กับประสิทธิผลการบริหาร

จากการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ F- test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับประสิทธิผลการบริหารระหว่างสถานีนอมนัมย์ ที่ได้รับการสนับสนุนทางการเงินด้านสิ่งสนับสนุนที่แตกต่างกัน พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับประสิทธิผลการบริหารทั้ง 3 ด้านได้แก่ ด้านผลผลิต ด้านความพึงพอใจ และประสิทธิผลการบริหารรวม ไม่แตกต่างกัน

สรุปได้ว่า สถานีนอมนัมย์ที่ได้รับการสนับสนุนทางการเงินด้านสิ่งสนับสนุน ที่แตกต่างกันไม่ทำให้ประสิทธิผลการบริหารของสถานีนอมนัมย์แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.3.2.7 การสนับสนุนทางการบริหารด้านงบประมาณ กับประสิทธิผลการบริหาร

จากการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ F-test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับประสิทธิผลการบริหาร ระหว่างสถานีนามัยที่ได้รับการสนับสนุนทางการบริหารด้านงบประมาณ ที่แตกต่างกัน พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับประสิทธิผลการบริหารทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผลผลิต มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 2 คู่ โดยคู่ที่ต่างกันได้แก่ สถานีนามัยที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณสูง กับสถานีนามัยที่ได้รับการสนับสนุนต่ำ ซึ่งพบว่าสถานีนามัยที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณสูง มีประสิทธิผลการบริหารสูงกว่าสถานีนามัยที่ได้รับการสนับสนุนต่ำ อีกคู่หนึ่งคือได้รับสนับสนุนทางการบริหารด้านงบประมาณปานกลาง มีประสิทธิผลการบริหารสูงกว่าได้รับการสนับสนุนต่ำ

สรุปได้ว่า สถานีนามัยที่ได้รับ บการสนับสนุนทางการบริหารด้านงบประมาณที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการบริหารของสถานีนามัยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 โดยสถานีนามัยที่ได้รับการสนับสนุนสูงกว่า มีประสิทธิผลการบริหารสูงกว่าสถานีนามัยที่ได้รับการสนับสนุนปานกลางและ ต่ำ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

5.3.2.8 การสนับสนุนทางการบริหารด้านข้อมูลข่าวสาร กับประสิทธิผลการบริหาร

จากการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ F- test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนระดับประสิทธิผลการบริหาร ระหว่างสถานีนามัยที่ได้รับการสนับสนุนทางการบริหารด้านข้อมูลข่าวสาร ที่แตกต่างกัน พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับประสิทธิผลการบริหารทั้ง 3 ด้าน ได้แก่

ด้านผลผลิต มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 โดยคู่ที่แตกต่างกันได้แก่สถานีนามัยที่ได้รับการสนับสนุนสูง มีค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารสูงกว่าสถานีนามัยที่ได้รับการสนับสนุนต่ำ อีกคู่หนึ่งคือสถานีนามัยที่ได้รับการสนับสนุนทางการบริหารด้านข้อมูลข่าวสารปานกลาง มีประสิทธิผลการบริหารสูงกว่าได้รับการสนับสนุนต่ำ

ในด้านความพึงพอใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ซึ่งคู่ที่แตกต่างกันคือสถานีนามัยที่ได้รับการสนับสนุนสูง กับสถานีนามัยที่ได้รับการสนับสนุนต่ำ และสถานีนามัยที่ได้รับการสนับสนุนทางการบริหารในระดับปานกลาง กับสถานีนามัยที่ได้รับการสนับสนุนต่ำ ซึ่งพบว่าสถานีนามัยที่ได้รับการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร

สูงกว่า มีประสิทธิผลการบริหารสูงกว่าสถานีนามัยที่ได้รับการสนับสนุนต่ำ

ในภาพรวมพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 2 คู่ โดยสถานีนามัยที่ได้รับการสนับสนุนสูงกับสถานีนามัยที่ได้รับการสนับสนุนต่ำ และสถานีนามัยที่ได้รับการสนับสนุนปานกลาง กับสถานีนามัยที่ได้รับการสนับสนุนต่ำ ซึ่งสรุปได้ว่าสถานีนามัยที่ได้รับการสนับสนุนทางการบริหารด้านข้อมูลข่าวสารสูงกว่า มีประสิทธิผลการบริหารสูงกว่าสถานีนามัยที่ได้รับการสนับสนุนต่ำ

สรุปได้ว่า สถานีนามัยที่ได้รับการสนับสนุนทางการบริหารด้านข้อมูลข่าวสารที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารของสถานีนามัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

5.3.2.9 การสนับสนุนทางการบริหารด้านการจัดองค์กรชุมชน กับประสิทธิผลการบริหาร

จากการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ F-test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับประสิทธิผลการบริหาร ระหว่างสถานีนามัยที่ได้รับการสนับสนุนทางการบริหารด้านการจัดองค์กรชุมชนที่แตกต่างกัน พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับประสิทธิผลการบริหารทั้ง 3 ด้านพบว่า

ด้านผลผลิต ไม่มีความแตกต่างกัน ด้านความพึงพอใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ซึ่งคู่ที่แตกต่างกันคือสถานีนามัยที่ได้รับการสนับสนุนทางการบริหารด้านการจัดองค์กรชุมชนสูง มีประสิทธิผลการบริหารสูงกว่าสถานีนามัยที่ได้รับการสนับสนุนปานกลาง ในภาพรวมก็เช่นเดียวกัน สถานีนามัยที่ได้รับการสนับสนุนทางการบริหารด้านการจัดองค์กรชุมชนสูง พบว่ามีประสิทธิผลการบริหารสูงกว่า สถานีนามัยที่ได้รับการสนับสนุนปานกลาง

สรุปได้ว่า สถานีนามัยที่ได้รับการสนับสนุนทางการบริหารด้านการจัดองค์กรชุมชนที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารของสถานีนามัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

5.3.3 การวิเคราะห์โดยวิธีวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

จากการนำตัวแปรอิสระด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ปฏิบัติงาน ประสบการณ์บริหาร ประสบการณ์ฝึกอบรม และตัวแปรการสนับสนุนทางการบริหาร 8 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย การสนับสนุนทาง

การบริหารด้านการวางแผน ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการฝึกอบรม ด้านการนิเทศติดตาม ด้านสิ่งสนับสนุน ด้านงบประมาณ ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านการจัดองค์กรชุมชน รวมทั้ง หมวด 15 ตัวแปร กับระดับประสิทธิผลการบริหารของสถานีนอนามัย มาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่าตัวแปรการสนับสนุนทางการบริหารทุกตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับประสิทธิผลการบริหารของสถานีนอนามัย และเมื่อวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่ามีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear Relationship) กับประสิทธิผลการบริหารของสถานีนอนามัยเพียง 2 ตัว คือตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลด้าน เพศ(X_1) และตัวแปรการสนับสนุนทางการบริหารด้านงบประมาณ (X_{13}) ซึ่งทั้งสองตัวแปรร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิผลการบริหารของสถานีนอนามัยได้ร้อยละ 7.33 ได้สมการถดถอยที่ดีที่สุดที่ใช้ในการพยากรณ์ระดับประสิทธิผลการบริหารของสถานีนอนามัย คือ

$$Y' = 189.5552 + 4.9195 X_1 + 0.5232 X_{13}$$

เมื่อ Y' = ประสิทธิผลการบริหารของสถานีนอนามัย

โดยสรุป ตัวแปรด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และการสนับสนุนทางการบริหาร สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารของสถานีนอนามัยได้

5.4 อภิปรายผล

จากผลวิจัยที่สรุปข้างต้นสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.4.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลกับประสิทธิผลการบริหาร

จากผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าสถานีนอนามัย ที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารของสถานีนอนามัยได้แก่ เพศ โดยเพศที่แตกต่างกันมีผลทำให้ประสิทธิผลการบริหารของสถานีนอนามัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศหญิงจะมีประสิทธิผลการบริหารสูงกว่าเพศชาย เล็กน้อยสำหรับความแตกต่างกันของคุณลักษณะส่วนบุคคลอื่น ๆ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ประสบการณ์บริหาร ประสบการณ์ฝึกอบรม ที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ประสิทธิผลการบริหารของสถานีนอนามัยแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องและขัดแย้งกับงานวิจัยของบุคคลอื่น ๆ ซึ่งอธิบายจำแนกตัวแปรได้ดังนี้

เพศกับประสิทธิผลการบริหาร ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าเพศมีผลต่อประสิทธิผลการบริหาร ซึ่งตัวแปรอิสระที่เป็นตัวแปรมาตรฐาน (Standard Variable) เป็นเรื่องแก้ไขได้ยากเพราะระบบการผลิตกำลังคนด้านสาธารณสุข ไม่ได้กำหนดคุณสมบัติผู้บริหารว่าจะเป็นชาย หรือหญิง การที่

เพศหญิงมีประสิทธิผลสูงกว่าเพศชาย ส่วนหนึ่งเพราะเพศหญิงมีความเข้าใจเนื้อหาทางานสาธารณสุขในสถานอนามัย มากกว่าเพศชาย มีข้อมูลสนับสนุนการวิจัยคือผลการวิเคราะห์พบว่าหัวหน้าสถานอนามัยเพศหญิงส่วนใหญ่ อยู่ในช่วงอายุ 36-45 ปี ร้อยละ 44.6 (เพศชาย ร้อยละ 26.2) ซึ่งมากกว่าหัวหน้าสถานอนามัยเพศชายเกือบเท่าตัว กลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่มในช่วงอายุนี้เป็นกลุ่มที่มีประสิทธิผลการบริหารสูงสุด ในจำนวน 3 กลุ่ม และในส่วนระดับการศึกษา เพศหญิงมีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ระดับอนุปริญญา ร้อยละ 34.7 ซึ่งเป็นระดับการศึกษานานกลางมากกว่าเพศชายเท่าตัว (เพศชายร้อยละ 15.4) ในขณะที่เพศชายมีการศึกษาค่ำกว่าอนุปริญญา มากกว่าเพศหญิง คือ ร้อยละ 41.5 เพศหญิงการศึกษาค่ำกว่าอนุปริญญาร้อยละ 39.7 ในส่วนของประสบการณ์ปฏิบัติงาน เพศหญิงซึ่งเป็นหัวหน้าสถานอนามัยมีประสบการณ์ปฏิบัติงาน เป็นเวลามากกว่าเพศชายใน 2 ช่วง คือ ประสบการณ์ปฏิบัติงาน 20-29 ปี และ 30-40 ปีขึ้นไป เพศหญิงร้อยละ 38.8 และ 11.6 ตามลำดับ ซึ่งสูงกว่าเพศชาย (ร้อยละ 32.3 และ 1.5) จากการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผล พบว่าประสบการณ์ปฏิบัติงานที่มากกว่า มีประสิทธิผลการบริหารสูงกว่า ในส่วนของประสบการณ์บริหารก็เช่นเดียวกัน เพศหญิงมีประสบการณ์บริหาร 16 - 32 ปี ร้อยละ 24.8 (เพศชายร้อยละ 23.1) ประสบการณ์ฝึกอบรมซึ่งส่วนใหญ่ในรอบปี ได้อบรม 1-5 ครั้ง เพศหญิงมีการได้รับการอบรมร้อยละ 95.5 (เพศชายร้อยละ 87.7) ข้อมูลสนับสนุนเหล่านี้ เป็นข้อมูลที่ชี้ให้เห็นว่าเพศหญิงมีประสิทธิผลการบริหารสูงกว่าเพศชายนั้น มีคุณลักษณะส่วนบุคคลอื่นๆที่ช่วยสนับสนุนให้เห็นชัดเจนขึ้นด้วยดังกล่าวมาข้างต้น การวิจัยนี้ สอดคล้องกับการศึกษาของ บพิท บัวมูล ที่พบว่าเพศมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ข้อเสนอแนะในรายละเอียดของการวิจัยนี้ ขัดแย้งกับ ภคินี ศรีสารคาม (2538) ที่พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเพศชายมีความสามารถในการบริหารจัดการในภาพรวมสูงกว่าเพศหญิง เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของ บัญชร แก้วส่อง (2531) ที่พบว่าเพศชายมีส่วนร่วมในการพัฒนามากกว่าเพศหญิง

สำหรับการวิจัยนี้ซึ่งมีทั้งสอดคล้องและไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมา จึงมีทางออกที่เป็นข้อเสนอคือการพัฒนาหัวหน้าสถานอนามัยชาย ด้วยการอบรมเพิ่มเติมด้านการบริหารซึ่งสามารถดำเนินการได้ในงานปกติ (On the Job Training) ให้มีความถี่มากขึ้นใน 1 ปี เพราะพบว่าหากได้รับการฝึกอบรมหลายครั้งจะทำให้ประสิทธิผลสูงขึ้นได้ รวมทั้งการพัฒนาคุณลักษณะอื่นๆ เช่นระดับการศึกษา ซึ่งสามารถพัฒนาได้ให้มีการศึกษาที่เท่าเทียมกัน

อายุ กับประสิทธิผลการบริหาร พบว่าอายุที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารของสถานอนามัย แต่มีข้อมูลสนับสนุนว่าอายุมากกว่าจะมีระดับประสิทธิผลสูงกว่า ซึ่งต้องยอมรับว่าประสบการณ์ตรงในแต่ละช่วงเวลาที่ทำงานนั้น ทำให้ผู้บริหารที่มีประสบการณ์นานกว่ามีประสิทธิผลสูงกว่าได้ เพราะฉะนั้นผู้ที่มิอายุมากกว่า จึงเป็นไปได้ที่มีประสิทธิผลสูงกว่า

ในส่วนที่ผลวิเคราะห์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิตินั้น ผู้วิจัยมีความเห็นอีกด้านหนึ่งว่า การจะเป็นนักบริหารที่มีประสิทธิผล ไม่เกี่ยวข้องกับอายุมากหรือน้อย เพราะว่ากระบวนการพัฒนาประสิทธิผลอยู่ที่การสนใจเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองมากกว่า ผลที่ได้จากการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ก็มีผลการวิจัยของหลายท่านที่พบว่าคล้ายกันกับผลของผู้วิจัย เช่น ทศนีย์ ศรีจันทร์ (2538) ซึ่งพบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับผลงานโฆษณาการ ในขณะที่เดียวกันมีงานวิจัยที่ขัดแย้ง เช่น วิจัยของไพเราะ ไตรสัจฉิน (2534) พบว่าอายุมีอิทธิพลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

เพราะฉะนั้นผู้บริหาร ไม่ว่าจะอายุน้อยหรือมากมีจุดค้อยจุดเด่นแต่ละด้านในตัวเอง จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองของผู้บริหารทุกกลุ่มอายุ เพื่อให้ส่งผลไปถึงการพัฒนาองค์กรส่วนรวม

สถานภาพสมรสกับประสิทธิผลการบริหาร พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันของหัวหน้าสถานีนามัย ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารของสถานีนามัย เพราะว่าสถานภาพสมรส เป็นการเปลี่ยนแปลงสถานภาพตามกฎหมายเท่านั้น แต่การปฏิบัติงานจริงมักไม่ขึ้นกับสถานภาพใด อาจจะมีบ้างที่มีผลกระทบในด้านเวลาการปฏิบัติงานซึ่งอาจจะทุ่มเทไม่ได้เต็มที่ แต่ก็มีผลการวิจัยที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันและ และขัดแย้งกันไปคนละด้านเช่น พรทิพย์ อุ่นโกลม (2532) ซึ่งพบว่าสถานภาพสมรสของหัวหน้าสุขาภิบาลและป้องกันโรค โรงพยาบาลชุมชน ไม่มีความสัมพันธ์กับบทบาทบริหาร ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของยุทธนา มุ่งสมัคร (2539) ซึ่งพบว่า สถานภาพสมรสของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน และขัดแย้งกับสมพงษ์ เกษมสิน (อ่างในวันเพ็ญ ดังสะสม , 2532) ซึ่งวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีสถานภาพโสดจะมีผลต่อการปฏิบัติงานสูง

แนวโน้มของสังคมพบว่าแนวโน้มที่จะเป็นโสดมากขึ้น (ประชากรศาสตร์, 2540) ไม่ใช่เฉพาะประเทศไทยเท่านั้น แต่พบในหลาย ๆ ประเทศ การที่คนมีค่านิยมมีสถานภาพโสดเพิ่มมากขึ้นทำให้มุ่งที่จะทำงานมากกว่าเรื่องอื่นๆ เช่น เรื่องการมีครอบครัว ดังนั้นจึงพบว่าคนที่มิมีสถานภาพโสดมีความสามารถในการปฏิบัติงานมากกว่าสถานภาพอื่น เพราะมองในแง่ของการมีเวลาทุ่มเทให้แก่งานประจำ ก็ชัดเจนว่ามีความสามารถในการให้เวลามากกว่าผู้ที่มีครอบครัวรับผิดชอบ ผลการวิจัยครั้งนี้สถานภาพสมรสไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีแนวโน้มว่าสถานภาพโสดมีประสิทธิผลการบริหารสูงกว่าสถานภาพอื่น ๆ โดยดูจากค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิผลที่เปรียบเทียบกัน

ระดับการศึกษากับประสิทธิผลการบริหาร ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าระดับการศึกษาของหัวหน้าสถานีนามัยที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ประสิทธิผลการบริหารแตกต่างกัน ขัดแย้งกับผลการวิจัยของอรุณ กิจสมเจตน์ (2531) ซึ่งพบว่าระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับ

ตำบลในภาคใต้ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน กล่าวคือเจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาสูงจะมีผลการปฏิบัติงานสูงด้วยเช่นกัน และขัดแย้งกับผลการวิจัยของชวดี ไวทยโชติ (2535) ซึ่งพบว่าระดับการศึกษาส่งผลถึงทัศนคติของประชาชนเกี่ยวกับทรัพยากรป่าไม้ ผลการวิเคราะห์พบว่าหัวหน้าสถานีนามัยเพศชายมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากกว่าเพศหญิง ในผู้ปฏิบัติงานระดับสถานีนามัยนั้นส่วนใหญ่จะเรียนในระบบมหาวิทยาลัยเปิด แต่พบว่าหลังจากจบการศึกษาระยะเวลาเรียน 2 ปี เช่นเดียวกัน แต่เพศหญิงต้องเรียนจำนวนวิชา และระยะเวลาศึกษามากกว่าเพศชาย ซึ่งอาจเป็นได้ที่ทำให้ข้อมูล เพศชายมีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากกว่า

ผู้วิจัยวิเคราะห์ว่าระดับการศึกษา ไม่สามารถวัดได้ชัดเจนนักในการบริหาร เพราะการบริหารนั้นเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ (ธงชัย สันติวงษ์, 2539) สำหรับบุคลากรประจำสถานีนามัย มีข้อเสนอแนะให้เจ้าหน้าที่สถานีนามัยควรเรียนจบระดับปริญญาตรี 4 ปี (สำนักนโยบายและแผน สป., 2539) โดยการวางแผนการศึกษาและการกำหนดคุณสมบัติในการเข้าสู่ตำแหน่งให้สอดคล้องกัน เช่น ถ้าจะดำรงตำแหน่งหัวหน้าสถานีนามัยต้องจบการศึกษาขั้นต้นระดับปริญญาตรีเป็นต้น ซึ่งผลจากการศึกษาครั้งนี้เป็นข้อมูลสนับสนุนระดับการศึกษาที่สูงขึ้น กับผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามีค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารสูงกว่าระดับการศึกษาต่ำ

ประสบการณ์ปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการบริหาร ผลการวิจัยพบว่าประสบการณ์การปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัย ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารของสถานีนามัย ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยสรุปว่าประสบการณ์ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลานานก็มีทั้งผลดีและผลเสีย ผลดีเกิดความชำนาญในหน้าที่รับผิดชอบ ผลเสียอาจไม่มีแรงจูงใจในการทำงานเพราะประสบกับปัญหามากมาย ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงไม่แน่นอนว่ามีประสบการณ์ปฏิบัติงานเป็นเวลานานอาจจะไม่เป็นเครื่องบ่งบอกว่าจะต้องมีผลงานดีเสมอไป ผลที่ได้จากการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ มีนักวิจัยบางท่านที่ศึกษาแล้วสอดคล้องกันกับงานวิจัยนี้ เช่น สุมณฑา สิทธิพงษ์สกุล (2537) ที่พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความสามารถของพยาบาลเยี่ยมบ้านในเขตกรุงเทพมหานคร งานวิจัยของบางท่านก็ขัดแย้งกันเช่น รัชนิกร ภูกร (2533) ซึ่งพบว่าระยะเวลาปฏิบัติงาน มีผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัย

เนื่องจากปัจจุบันเป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็ว และพัฒนาไปทุกด้าน วิทยาการต่าง ๆ มีสื่อที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายขึ้น การมีประสบการณ์ปฏิบัติงานอาจมีประโยชน์ในบางด้านซึ่งต้องการเวลาเป็นเงื่อนไขในการพัฒนา แต่ไม่เสมอไปทุกเรื่องซึ่งปัจจุบันการเรียนรู้สามารถพัฒนาได้รวดเร็วมาก

ประสบการณ์บริหารกับประสิทธิผลการบริหาร ผลการวิจัยพบว่าประสบการณ์บริหารที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารของสถานีนามัย ซึ่งคล้ายกับประสบการณ์ปฏิบัติงานที่ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหาร การมีประสบการณ์สูงในแง่ของการอยู่ในตำแหน่งเป็นเวลานานเพียงอย่างเดียว แต่ไม่ได้พัฒนากลยุทธ์ในการบริหารที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป อาจจะทำให้เกิดประสิทธิผล เพราะฉะนั้นการบริหารงานที่มีประสบการณ์ ในแง่ของเวลาอย่างเดียวไม่สามารถสรุปได้ คงต้องมีเครื่องชี้วัดอื่น ๆ เช่นการผ่านเกณฑ์มาตรฐานในแต่ละเรื่องที่บริหารอยู่ เป็นต้น ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประวัติ บุญโกมุค (2539) ซึ่งพบว่าหัวหน้าสถานีนามัยที่มีประสบการณ์บริหารมาก ๆ จะมีประสิทธิผลการบริหารงานไม่แตกต่างกับผู้มีประสบการณ์น้อย

จากผลการวิจัยประสบการณ์บริหารมากก็ทำให้ประสิทธิผลสูงขึ้นด้วย ดังนั้นผู้บริหารในระดับอำเภอ ควรหาวิธีการพัฒนาประสบการณ์บริหาร โดยอาจให้การอบรมการบริหารเพิ่มเติม หรือนำไปดูงานหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งอาจจะทำให้มีการพัฒนาการบริหารไปพร้อม ๆ กับประสบการณ์ในด้านเวลา

ประสบการณ์ฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่าประสบการณ์อบรมที่แตกต่างกันในแง่ของจำนวนครั้งใน 1 ปี ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหาร เพราะว่าการอบรมของหัวหน้าสถานีนามัยนั้นค่อนข้างแตกต่างกันมาก เพราะกลุ่มตัวอย่างบางรายตอบว่าได้รับการอบรมมากกว่า 10 ครั้ง ใน 1 ปี ขณะที่บางคนตลอดทั้งปีไม่เคยได้รับการอบรมเลยก็มี อีกทั้งเนื้อหาการอบรมส่วนใหญ่เป็นการอบรมในงานปกติทั่วไป ไม่ได้เน้นว่าการอบรมแต่ละเรื่องจะเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการดำเนินงานอย่างไร ดังนั้นการฝึกอบรมจึงไม่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหาร ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

อย่างไรก็ตาม ผลจากการวิจัยพบว่าการได้รับการอบรมในรอบ 1 ปีหลาย ๆ ครั้งก็ทำให้ประสิทธิผลการบริหารสูง แสดงว่าสำนักงานสาธารณสุขอำเภอต้องพยายามให้สถานีนามัยได้รับการอบรมมากขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดกลวิธีการปฏิบัติงานทั้งด้านวิชาการและด้านบริหาร ทำให้มีประสิทธิผลภาพรวมสูงขึ้น

5.4.2 การสนับสนุนทางการบริหารกับประสิทธิผลการบริหาร

การสนับสนุนทางการบริหารกับประสิทธิผลการบริหาร จากการสนับสนุนทางการบริหาร 8 ด้าน ผลการวิเคราะห์พบว่าการสนับสนุนทางการบริหารมีผลต่อประสิทธิผลการบริหารทั้ง 3 ด้าน คือด้านผลผลิต ด้านความพึงพอใจ และประสิทธิผลรวมของสถานีนามัย ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 แสดงให้เห็นว่าการดำเนินงานของสถานีนามัยซึ่งมีภาระกิจที่สำคัญในการดูแล

สุขภาพของประชาชนในชนบทนั้น จำเป็นต้องพัฒนาการสนับสนุนทางการบริหาร โดยเฉพาะในระดับสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาขั้นต้น ต้องพัฒนาระบบการสนับสนุนทางการบริหารแก่สถานอนามัยเท่าที่สามารถทำได้ สำหรับการสนับสนุนทางการบริหารทั้ง 8 ด้านต่อประสิทธิผลการบริหารโดยละเอียดอภิปรายได้ดังนี้

การสนับสนุนด้านการวางแผนกับประสิทธิผลการบริหาร ผลการวิจัยพบว่าการสนับสนุนด้านการวางแผนสูง จะมีผลต่อประสิทธิผลการบริหารเฉพาะด้านผลผลิตเท่านั้น แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิผลด้านความพึงพอใจ และประสิทธิผลการบริหารรวม ยังพบอีกว่า สถานีอนามัยที่ได้รับการสนับสนุนด้านการวางแผนสูงจะมีค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารสูงกว่า ที่ได้รับการสนับสนุนต่ำ อธิบายได้ว่าการวางแผนในระดับต่าง ๆ ของสถานอนามัย โดยเฉพาะแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งจะระบุกิจกรรมเป้าหมาย กลวิธีดำเนินการ ในแต่ละปีงบประมาณ มีความสำคัญสำหรับสถานอนามัยมาก ดังนั้นสำนักงานสาธารณสุขอำเภอต้องสนับสนุนด้านการวางแผนให้สถานอนามัยมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการวางแผน ชี้แจงแนวทางการจัดทำแผนให้ทุกคนทราบและเข้าใจ สามารถดำเนินการได้โดยถูกต้อง เพื่อให้ผลผลิตตามกิจกรรมอยู่ในระดับสูง ส่งผลต่อประสิทธิผลสูงไปด้วย เพราะการวางแผนเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการบริหารทุกยุคสมัย (ธงชัย สันติวงษ์, 2536) ผลผลิตขององค์กรมักจะขึ้นอยู่กับการวางแผนที่ดีด้วย ดังนั้นสำนักงานสาธารณสุขอำเภอต้องสนับสนุนด้านการวางแผนให้สถานอนามัยมีความรู้ เข้าใจกระบวนการวางแผน และสามารถวางแผนได้ถูกต้อง เพื่อผลผลิตและประสิทธิผลจะได้สูงขึ้น

การสนับสนุนทางการบริหารด้านการบริหารงานบุคคล ผลการวิจัยพบว่าการสนับสนุนทางด้านการบริหารงานบุคคล ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารของสถานอนามัยทั้ง 3 ด้านคือด้านผลผลิต ด้านความพึงพอใจ และประสิทธิผลรวม แต่จากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิผลพบว่า สถานีอนามัยที่ได้รับการสนับสนุนด้านการบริหารงานบุคคลสูง เช่น การมีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับขอบเขตความรับผิดชอบ จะมีประสิทธิผลสูงกว่าสถานีอนามัยที่มีอัตรากำลังไม่เพียงพอ ในสถานการณ์กำลังคนภาครัฐของกระทรวงสาธารณสุขอยู่ในภาวะขาดแคลนอย่างยิ่ง (สำนักนโยบายและแผน สป. 2539) ซึ่ง วรชช จันทรร (2532) ก็ได้เสนอรายงานวิจัยที่จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนบุคลากรให้มากกว่าปัจจุบัน สถานการณ์ด้านอัตรากำลังนั้น สำนักงานสาธารณสุขอำเภอไม่สามารถแก้ปัญหาได้มากนัก เพียงการเสนอข้อมูลการขาดแคลนเพื่อให้จังหวัดพิจารณาจัดสรรเท่านั้น ดังนั้นความเป็นไปได้คงเป็นการปรับปรุงวิธีการทำงานและพัฒนาทีมงานให้สามารถทำงานทดแทนกันได้ทุกคนในสถานีอนามัย (บุญเรียง ชูชัยแสงรัตน์, 2539) จะช่วยแก้ปัญหาอัตรากำลังมีน้อยและมีความชำนาญคนละด้านซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

จึงมีความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ ให้สามารถทำงานได้ในหลายหน้าที่ทดแทนกัน โดยมีแนวทางการทำงานเป็นทีม การสร้างทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ขึ้นในระดับสถานีนามัย นอกจากนี้ควรเน้นระการให้ขวัญกำลังใจที่เป็นธรรมมากขึ้น มีความโปร่งใส ดูแลผลประโยชน์ เกื้อกูลของเจ้าหน้าที่สถานีนามัย เพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีนามัย รวมทั้งในด้านเทคนิคการบริหารงานบุคคลก็ต้องเสริมในด้านเทคนิควิชาการมากขึ้น ให้มีความรู้จริง ปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลได้ถูกต้อง

การสนับสนุนทางการบริหารด้านการฝึกอบรม ผลจากการวิจัยพบว่าการสนับสนุนด้านการฝึกอบรมไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทั้ง 3 ด้าน คือด้านผลผลิต ความพึงพอใจ และประสิทธิผลรวม ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร ซึ่งอธิบายได้ว่า การฝึกอบรมสำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขมักไม่ใช่การฝึกอบรมที่เน้นหนักในด้านการบริหาร ส่วนใหญ่เป็นการอบรมในงานหน้าที่ปกติ เช่นการป้องกันโรคระบาด เป็นต้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาการฝึกอบรมตามส่วนขาดการฝึกอบรม ซึ่งสำนักงานสาธารณสุขอำเภอต้องวิเคราะห์ให้เห็นส่วนขาดนั้น แล้วดำเนินการฝึกอบรมให้ครบถ้วนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงประสิทธิภาพขององค์การ (ประยุทธ์ แสงสุรินทร์, 2532) ซึ่งหากขาดการวิเคราะห์ และดำเนินการตามกระบวนการฝึกอบรมแล้ว การสนับสนุนก็จะไม่เกิดผลแต่อย่างใด นอกจากนี้ควรให้หัวหน้าสถานีนามัยมีโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารให้มากขึ้น เพราะพบว่าจำนวนครั้งที่อบรมมาก ทำให้ประสิทธิภาพสูงขึ้นด้วย

การสนับสนุนทางการบริหารด้านการนิเทศติดตาม ผลการวิจัยพบว่าการสนับสนุนทางการนิเทศติดตาม มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารของสถานีนามัย ด้านผลผลิต ความพึงพอใจ และประสิทธิผลรวม แสดงถึงความสำคัญของระบบการนิเทศ ซึ่งจะสามารถช่วยให้สถานีนามัยปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย แผนงาน โครงการที่วางไว้ ปฏิบัติถูกต้องตรงกับนโยบายที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด (สำนักนโยบายและแผน สป., 2539) ผลการวิจัยมีข้อสรุปตรงกันกับ พรธยา ชุมเกษียร (2534) ซึ่งพบว่าการนิเทศงานมีผลให้การบริหารเวชภัณฑ์ของโรงพยาบาล มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เช่นเดียวกับ ยอดเยี่ยม แสงรัตนกุล (2535) ซึ่งพบว่าการนิเทศงานจากจังหวัด ทำให้การปฏิบัติงานของสถานีนามัยดีขึ้น แต่ก็มีผลงานวิชาการที่ขัดแย้งเช่น ทศนีย์ ศรีจันทร์ (2538) ซึ่งพบว่าการนิเทศงานไม่มีผลต่อคุณภาพของงานโภชนาการ การนิเทศติดตามนับเป็น กิจกรรมที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอให้ความสำคัญมาก โดยแต่ละปีจะมีแผนการนิเทศประจำปี การนิเทศติดตามจึงทำให้เกิดความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการได้เนื่องจากสถานีนามัยได้รับการพัฒนา

ผลจากการวิเคราะห์พบว่า การสนับสนุนด้านการนิเทศติดตามยังต่ำในเรื่อง การสนับสนุนเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศติดตาม ตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ และผู้นิเทศติดตามต้องใช้ทักษะที่เหมาะสมในการนิเทศ รวมทั้งการช่วยจัดระบบงานในการวางแผนแก้ไขปัญหา จึงต้องเพิ่มเติมในส่วนข้อมูลที่สำคัญเหล่านี้ เพราะต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลการนิเทศติดตาม

การสนับสนุนทางการบริหารด้านสิ่งสนับสนุน ผลการวิจัยพบว่าไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร โดยการสนับสนุนที่สูง ปานกลาง หรือระดับต่ำ ไม่ทำให้สถานีนอมนำมาทำงานได้มากขึ้นหรือลดลง ซึ่งค่อนข้างผิดหลักการบริหารเพราะการสนับสนุนทุกด้านล้วนมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพทั้งสิ้น แต่ผลการวิจัยอธิบายได้ว่าระบบการจัดการสิ่งสนับสนุนของสถานีนอมนำมามองในแง่หนึ่งก็ไม่ได้มีความสำคัญมากนัก เพราะต้องแก้ไขปัญหาด้วยตัวเองเป็นส่วนใหญ่ และแสวงหาการมีส่วนร่วมจากประชาชน (อำพล จินดาวัฒนะ, 2536) เช่นการจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์จากการบริจาค หรือมีผู้บริจาคเงินงบประมาณเพื่อพัฒนาสถานีนอมนำเป็นต้น

ผลการวิเคราะห์ที่พบว่า สถานีนอมนำได้รับสิ่งสนับสนุนอย่างเพียงพอในทุกกิจกรรม ค่าเฉลี่ยจากผู้ตอบทั้งหมดอยู่ในระดับต่ำ ($X=2.3, S.D=0.8$) รวมทั้ง สำนักงานสาธารณสุขอำเภอร่วมแก้ปัญหาสิ่งสนับสนุนที่ไม่เพียงพอ ก็อยู่ในระดับปานกลางพอดี ($X=2.5, S.D=0.8$) จึงต้องให้ความสำคัญในประเด็นเหล่านี้เป็นพิเศษ ถึงแม้ในภาพรวมจะไม่นับว่าสำคัญทางสถิติ ก็ตาม

การสนับสนุนทางการบริหารด้านงบประมาณ มีผลต่อประสิทธิภาพทั้ง 3 ด้าน คือด้านผลผลิต ความพึงพอใจ และประสิทธิผลรวม ผลวิจัยที่ออกมาเช่นนี้เพราะงบประมาณนับเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการดำเนินงานของสถานีนอมนำแทบทุกกิจกรรม รวมทั้งงานบริการแก่ประชาชนด้วย เช่นงบประมาณด้านเวชภัณฑ์เป็นต้น ดังนั้นการให้การสนับสนุนด้านงบประมาณจึงต้องดำเนินการให้เพียงพอกับความต้องการ และแสวงหาการสนับสนุนในด้านอื่นๆ ด้วยเช่น งบประมาณจากภาคเอกชน เป็นต้น

อย่างไรก็ตามการสนับสนุนด้านงบประมาณมีค่าเฉลี่ยภาพรวมต่ำที่สุดในการสนับสนุนทั้ง 8 ด้าน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการงบประมาณของสถานีนอมนำสูงมาก เมื่อใดที่มีคำถามเกี่ยวกับงบประมาณ มักจะได้รับคำตอบในเชิงความไม่เพียงพอตลอดเวลา สำหรับสถานีนอมนำซึ่งมีลักษณะการได้รับการสนับสนุนงบประมาณที่ไม่ใช่ลักษณะของตัวเงิน แต่จะได้รับสนับสนุนในรูปแบบอื่น เช่นค่าใช้จ่ายการอบรมอาสาสมัครสาธารณสุข เป็นต้น ซึ่งการที่ให้ความสำคัญกับงบประมาณมากในเชิงปริมาณ อาจจะทดแทนได้ด้วยการแสวงหาการมีส่วนร่วมสนับสนุนจากชุมชนให้มากขึ้น พร้อมกันนั้นก็เน้นการใช้จ่ายงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งควรมีการวางแผนการใช้จ่ายเงินบำรุง และเงินบริจาค ซึ่งเป็นรายรับของสถานีนอมนำอีกทางหนึ่งอย่างคุ้มค่า ศึกษาระเบียบวิธีปฏิบัติให้ถูกต้องตามอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่

ข้อมูลจากการวิเคราะห์ด้านงบประมาณผู้ตอบแบบสอบถามต่ำ มีจำนวนคำตอบมากที่สุดกว่าทั้ง 8 หมวด ข้อที่ต่ำได้แก่ เมื่องบประมาณไม่เพียงพอ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเข้าร่วมแก้ปัญหาอย่างใกล้ชิด และการช่วยเหลือในการจัดหางบประมาณเพิ่มเติม การช่วยแสวงหาแหล่งงบประมาณอื่น ๆ เช่นจากภาคเอกชน เป็นต้น

มีข้อที่ผู้วิจัยสังเกตในเรื่องการสอบถามในงานวิจัยเกี่ยวกับงบประมาณ ซึ่งมักจะได้รับการคำตอบในด้านความไม่เพียงพออยู่เสมอๆ จึงต้องคำนึงถึงในแง่ของความสามารถในการบริหารจัดการด้วย เพราะบางครั้งการวางแผนใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีคุณภาพ บนพื้นฐานของความจำเป็นที่แท้จริง มีวิชาการรองรับจะทำให้ความรู้สึกที่ว่างงบประมาณไม่เพียงพอในเชิงปริมาณลดลงได้บ้าง

การสนับสนุนทางการบริหารด้านข้อมูลข่าวสาร มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารด้านทั้ง 3 ด้าน คือประสิทธิผลรวม ด้านผลผลิต และด้านความพึงพอใจ จะเห็นว่าข้อมูลข่าวสารและการประชาสัมพันธ์นั้น นับเป็นสิ่งสำคัญขององค์กรยุคปัจจุบันอย่างยิ่ง (ธงชัย สันติวงษ์, 2537) เพราะเป็นสิ่งที่ทำให้ภาพลักษณ์ดีขึ้นหรือตกต่ำลงได้ ดังนั้นจึงต้องมีการส่งเสริมการใช้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์รวมทั้งการสนับสนุนเครื่องมือที่จำเป็นในการพัฒนาเช่น คอมพิวเตอร์

การสนับสนุนข้อมูลข่าวสารของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอส่วนใหญ่จะถือเป็นเรื่องสำคัญมาก (สำนักนโยบายและแผน สป.,2539) จึงควรให้การสนับสนุนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเน้นการประชาสัมพันธ์เชิงรุก สนับสนุนสื่อความรู้ต่าง ๆ ให้เพียงพอและสม่ำเสมอ ต้องมีการประชาสัมพันธ์เชิงรุกให้มากขึ้นให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันซึ่งมีการแข่งขันของหน่วยงานในการสร้างภาพพจน์อย่างมาก

การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร สำนักงานสาธารณสุขอำเภอควร สนับสนุนให้ตรงกับความต้องการ ไม่ควรจัดทำแบบสำเร็จรูปโดยไม่ศึกษาเสียก่อน นอกจากนี้ควรสนับสนุนเครื่องมือในการพัฒนาข้อมูลข่าวสาร เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ซึ่งผลการวิเคราะห์ยังต่ำอยู่

การสนับสนุนทางการบริหารด้านการจัดองค์กรชุมชน พบว่ามีผลต่อประสิทธิผลการบริหารรวม ด้านผลผลิต และด้านความพึงพอใจ จึงเป็นสิ่งที่สำคัญในการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานเชิงรุกสำหรับสถานีอนามัยต่อชุมชน โดยสำนักงานสาธารณสุขอำเภอต้องเป็นหลักในการส่งเสริมนโยบายผ่าน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หน่วยการปกครองท้องถิ่น เช่นองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ส่วนใหญ่สถานีอนามัยได้รับการสนับสนุนด้านองค์กรชุมชนผ่านงานสาธารณสุขมูลฐาน

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอรวมทั้งหน่วยงานบังคับบัญชาเหนือขึ้นไป จึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาชุมชน โดยกำหนดไว้ในนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติ เพื่อให้สอดคล้องกับการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น (สำนักนโยบายและแผน สป.,2539) โดยเฉพาะการนิเทศติดตาม

ด้านการจัดองค์กรชุมชน การส่งเสริมให้ อสม. เข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ยังเห็นว่าต้องสนับสนุนให้มากขึ้น

5.4.4 สมการในการทำนายระดับประสิทธิผลการบริหาร

จากการนำตัวแปรด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ปฏิบัติงาน ประสบการณ์บริหาร และประสบการณ์ฝึกอบรม ตัวแปรการสนับสนุนทางการบริหารประกอบด้วย การสนับสนุนทางการบริหารด้านการวางแผน การบริหารงานบุคคล การฝึกอบรม การนิเทศติดตาม สิ่งสนับสนุนงบประมาณ ข้อมูลข่าวสาร และด้านการจัดองค์กรชุมชน รวมทั้งหมด 15 ตัวแปร นำมาวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่ามีความสัมพันธ์กัน

ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear Relationship) กับระดับประสิทธิผลการบริหารของสถานีนอนมัย พบว่า มีตัวแปรเพียง 2 ตัว คือ ตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ (X_1) ของหัวหน้าสถานีนอนมัย และตัวแปรการสนับสนุนด้านงบประมาณ (X_{13}) โดยมีค่า $R = .2707$ ค่า $R^2 = .0733$ แสดงว่าตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว ร่วมกันพยากรณ์สามารถทำนายระดับประสิทธิผลการบริหารของสถานีนอนมัย คือ

$$Y'_1 = 189.5552 + 4.9195 X_1 + 0.5232 X_{13}$$

เมื่อ Y'_1 = ระดับประสิทธิผลการบริหาร

X_1 = คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ

X_{13} = การสนับสนุนทางการบริหารด้านงบประมาณ

ส่วนตัวแปรที่เหลือ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ปฏิบัติงาน ประสบการณ์การบริหาร ประสบการณ์ฝึกอบรม การสนับสนุนทางการบริหารด้านการวางแผน การบริหารงานบุคคล การฝึกอบรม การนิเทศติดตาม สิ่งสนับสนุน ข้อมูลข่าวสาร และด้านการจัดองค์กรชุมชน ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารรวม

จากสมการพยากรณ์ที่ได้ จึงสามารถสรุปตัวแปรซึ่งสามารถทำนายประสิทธิผลการบริหารของสถานีนอนมัยได้ คือคุณลักษณะส่วนบุคคล เพศ และการสนับสนุนการบริหารด้านงบประมาณ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานในการคัดเลือกตัวแปรในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหาร

5.5 ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำผลสรุป ที่ได้จากการศึกษาวิจัย ไปใช้ประกอบการพัฒนา ประสิทธิภาพการบริหารของสถานีนามัย โดยประยุกต์ผลการวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีตัวแปร อิสระ ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทั้งด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และการสนับสนุนทางการ บริหาร

5.5.1 ข้อเสนอแนะเชิงการบริหารการพัฒนา

5.5.1.1 การสนับสนุนทางการบริหาร

จากผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางการบริหารสูงจะมีผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารสูงด้วย แสดงว่าสถานีนามัยต้องได้รับการสนับสนุนทางการบริหารเพิ่มมากขึ้นจึงจะ ทำให้ประสิทธิภาพการบริหารสูง โดยเฉพาะการสนับสนุนด้านการวางแผนซึ่งมีผลต่อการเพิ่มผล ผลิตของสถานีนามัย ด้านการนิเทศติดตาม ด้านงบประมาณ ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้าน การจัดองค์กรชุมชน ทั้ง 4 ด้านนี้ มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทั้งด้านประสิทธิผลรวม ด้านผล ผลิต และประสิทธิผลด้านความพึงพอใจ สำหรับการสนับสนุนด้านอื่น ๆ เช่นด้านการบริหาร งานบุคคล การฝึกอบรม สิ่งสนับสนุน ก็ควรให้ความสำคัญมากเช่นเดียวกัน เพราะผลจากการ วิจัยก็พบว่าหากได้รับการสนับสนุนสูง ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการบริหารก็จะสูงตามไปด้วย ผู้วิจัย จึงเสนอแนะการสนับสนุนทางการบริหารแก่หัวหน้าสถานีนามัยดังนี้

1) ด้านการวางแผน ผลการวิจัยการสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง สำนักงานสาธารณสุข อำเภอควรให้การสนับสนุนเพิ่มมากขึ้น โดยเน้นเกี่ยวกับการให้ข้อมูลการทำแผน ชี้แจงหัวหน้า สถานีนามัย รวมไปถึงเจ้าหน้าที่ทุกคน ให้มีความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดทำแผน เพื่อให้สามารถ ดำเนินการวางแผนการปฏิบัติงานของตนเองได้ นำไปสู่การวางแผนของสถานีนามัยในภาพรวม ได้ด้วยความถูกต้อง และมีหลักวิชาการ

2) การสนับสนุนด้านการบริหารงานบุคคล ผลการวิจัยการสนับสนุนด้านนี้อยู่ในระดับต่ำ กับปานกลาง ควรเน้นระบบการให้ขวัญ กำลังใจ ที่เป็นธรรม ดูแลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ซึ่ง หัวหน้าสถานีนามัยตอบว่าได้รับสนับสนุนต่ำ เพื่อที่จะทำให้เจ้าหน้าที่สถานีนามัยมีความเชื่อมั่น ในระบบบริหาร และทุ่มเทการปฏิบัติงาน ในส่วนการเพิ่มเจ้าหน้าที่ให้ครบตามกรอบอัตราค่าจ้าง นั้น คงทำได้ในส่วนเตรียมข้อมูลด้านบุคลากรให้พร้อม และเสนอเพื่อขอรับการสนับสนุนจาก จังหวัด

3) การสนับสนุนด้านการฝึกอบรม ผลการวิจัยอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด สำนักงาน สาธารณสุขอำเภอควรมีการวิเคราะห์ส่วนขาดของการฝึกอบรมของสถานีนามัยเสียก่อน แล้วจึง วางแผนการอบรม เพื่อให้การอบรมมีประโยชน์ต่องานอย่างแท้จริง

4) การสนับสนุนด้านการนิเทศติดตาม ผลการวิจัยได้รับการสนับสนุนปานกลาง ควรเน้นเกี่ยวกับการสนับสนุนเครื่องมือนิเทศตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ มีการสอนแผนงานที่บกพร่องในการนิเทศติดตาม ผู้นิเทศควรช่วยเหลือสถานีนอมนัยในการจัดระบบงาน บางครั้งผู้นิเทศต้องใช้เทคนิคการนิเทศที่เหมาะสมเช่น การสาธิตบางกิจกรรม เป็นต้น

5) การสนับสนุนทางการบริหารด้านสิ่งสนับสนุน ผลวิจัยอยู่ในระดับต่ำ กับปานกลาง สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรจัดสิ่งสนับสนุนให้เพียงพอ ในแต่ละกิจกรรม รวมทั้งร่วมมือแก้ไขปัญหาเมื่อสิ่งสนับสนุนไม่เพียงพอ ให้ความรู้เกี่ยวกับสิ่งสนับสนุนที่ให้ไปแล้ว ตรวจสอบสิ่งสนับสนุนที่ให้ไปแล้วว่าได้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์หรือไม่ มีปัญหาขัดข้องอย่างไร เพื่อช่วยเหลือสถานีนอมนัยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

6) การสนับสนุนด้านงบประมาณ ผลวิจัยอยู่ในระดับต่ำกับปานกลาง งบประมาณนั้นสำคัญมาก เพราะในงานวิจัยนั้นนอกจากจะได้รับสนับสนุนต่ำแล้ว ยังเป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารอีกด้วย ขอเสนอแนะในประเด็นที่ผลวิเคราะห์ต่ำ ได้แก่ การเข้าร่วมแก้ไขปัญหาเมื่องบประมาณไม่เพียงพออย่างใกล้ชิดสาธารณสุขอำเภอควรตรวจสอบข้อมูลด้านงบประมาณอย่างรอบคอบและให้การช่วยเหลือ การให้การสนับสนุนการจัดหางบประมาณเพิ่มเติม เช่นการจัดงานการกุศลเป็นต้นในกรณีสถานีนอมนัยมีงบประมาณสนับสนุนน้อย และต้องการพัฒนาให้มีความก้าวหน้า การพยายามหาแหล่งงบประมาณสนับสนุนเช่นจากภาคเอกชน เป็นต้น รวมไปถึงการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณว่ามีประสิทธิภาพ เป็นไปตามกิจกรรมเป้าหมายหรือไม่

7) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร ผลวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง ควรเพิ่มเติมในเรื่องการพยายามสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร โดยดูที่ความต้องการของสถานีนอมนัย การสนับสนุนเครื่องมือเช่น คอมพิวเตอร์ หรือเครื่องมืออื่น ๆ ที่จำเป็นซึ่งพบว่าในงานวิจัยนี้ผู้ตอบส่วนใหญ่เห็นว่ายังไม่ได้รับการสนับสนุนที่ดีเพียงพอ

8) การสนับสนุนทางการบริหารด้านการจัดองค์กรชุมชน ควรเน้นการสนับสนุนโดยการนิเทศติดตามเพื่อให้องค์กรชุมชนเห็นความสำคัญกิจกรรมของสถานีนอมนัย ช่วยสอดส่องดูแลและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในพื้นที่ มีการสนับสนุนให้อาสาสมัครสาธารณสุขเข้าไปมีส่วนร่วมบริหารงานในองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

5.5.1.2 การปรับปรุงคุณลักษณะส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่าเพศเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลประเภทเดียว ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารของหัวหน้าสถานีนอมนัย โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยประสิทธิผลมากกว่าเพศชาย ซึ่งตามข้อเท็จจริงไม่สามารถกำหนดเพศหญิงหรือชายในการเป็นหัวหน้าสถานีนอมนัย แต่ควรเน้นการพัฒนาที่หัวหน้าสถานีนอมนัยเพศชายให้มากกว่า

เดิม โดยอาจอาศัยการฝึกอบรมเข้าช่วย เพราะผลจากการวิจัยก็พบว่าหากได้รับการฝึกอบรมใน 1 ปีมีความถี่ของจำนวนครั้งสูง ก็ทำให้มีประสิทธิภาพการบริหารสูงด้วย

5.5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.5.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยตัวแปรอิสระอื่น ๆ อาจมีผลต่อระดับประสิทธิภาพการบริหารของหัวหน้าสถานีนามัย เพื่อให้สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารได้ดียิ่งขึ้น เช่น ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพเช่นตัวอาคาร ลักษณะทางภูมิศาสตร์ที่ตั้งของสถานีนามัย เป็นต้น

5.5.2.2 ในเรื่องประสิทธิภาพการบริหารด้านความพึงพอใจ ควรมีการศึกษาโดยตรงกับผู้รับบริการ ซึ่งจะทำให้การศึกษาแม่นยำมากขึ้น ซึ่งเป็นข้อจำกัดในการวิจัยครั้งนี้ รวมถึงการวัดตัวแปรตามอีกหลายด้านตามทฤษฎี เช่นการวัดประสิทธิภาพจะต้องวัดประสิทธิภาพด้วย

5.5.2.3 ควรศึกษาวิจัยเชิงทดลอง หรือเชิงคุณภาพเพื่อศึกษารูปแบบการสนับสนุนทางการบริหารที่เหมาะสม เช่นรูปแบบการสนับสนุนด้านการวางแผน รูปแบบการนิเทศติดตาม การสนับสนุนข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสม เป็นต้น

5.5.2.4 หากมีการศึกษาในลักษณะเดิม ควรศึกษาตัวแปรอิสระในเชิงลึก โดยศึกษาเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานีนามัยด้วย แทนที่จะศึกษาเฉพาะหัวหน้าสถานีนามัยเท่านั้น เพื่อให้ได้แนวทางการสนับสนุนทางการบริหาร และพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารของสถานีนามัยได้มากขึ้น

5.5.2.4 ควรมีการศึกษาลักษณะเช่นนี้ ในพื้นที่อื่นหรือหน่วยงานราชการอื่นๆ ที่ไม่ใช่กระทรวงสาธารณสุข เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษา เป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่