

ชื่อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ภาระงานและความสามารถในการบริหารงาน
ของหัวหน้าสถานีนอนามัยกับผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานตามตัวชี้วัดโครงการตำบลอยู่ดีมีสุข
ด้านสุขภาพจังหวัดตรัง

ผู้วิจัย นายราชัน อรุณแสง **รหัสนักศึกษา** 2515000236 **ปริญญา** สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
(บริหารสาธารณสุข) **อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) อาจารย์ ดร. ช่อทิพย์ บรมชนรัตน์ (2) รองศาสตราจารย์ ดร. นิตยา
เพ็ญศิริินภา **ปีการศึกษา** 2552

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนา ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ภาระงาน
และความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีนอนามัยในจังหวัดตรัง (2) ผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานตาม
ตัวชี้วัดโครงการตำบลอยู่ดีมีสุขด้านสุขภาพของสถานีนอนามัยในจังหวัดตรัง (3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะ
ส่วนบุคคล ภาระงานและความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีนอนามัย กับผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน
ตามตัวชี้วัดโครงการตำบลอยู่ดีมีสุขด้านสุขภาพจังหวัดตรัง และ (4) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารงาน
ประชากรที่ศึกษา คือ หัวหน้าสถานีนอนามัยในจังหวัดตรัง จำนวน 125 คน โดยศึกษาทุกหน่วย
ประชากร เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ
ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบไคสแควร์ และ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
ของเพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่า (1) คุณลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าสถานีนอนามัย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง
มีอายุเฉลี่ย 47.09 ปี มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 58.4 ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่ 14.29 ปี
ด้านภาระงานพบว่า มีจำนวนเจ้าหน้าที่ เฉลี่ย 3.58 คน มีจำนวนประชากรมีรับผิดชอบ เฉลี่ย 4,112 คน ปัจจัย
ความสามารถด้านการบริหารของหัวหน้าสถานีนอนามัยในภาพรวมและรายด้านทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับสูง ยกเว้น
ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ระดับปานกลาง (2) ผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานตามตัวชี้วัดโครงการตำบลอยู่ดีมีสุข
ด้านสุขภาพของสถานีนอนามัย โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับสูง (3) ปัจจัยความสามารถในการบริหารงาน
ของหัวหน้าสถานีนอนามัยในภาพรวมและรายด้านทั้ง 7 ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน
ตามตัวชี้วัดโครงการตำบลอยู่ดีมีสุขด้านสุขภาพจังหวัดตรังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยภาระ
งานด้านจำนวนประชากรที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์เชิงลบกับผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานตามตัวชี้วัดโครงการ
ตำบลอยู่ดีมีสุขด้านสุขภาพจังหวัดตรังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ (4) ปัญหา อุปสรรค ที่สำคัญคือ
งบประมาณล่าช้า และไม่เพียงพอ ระบบรายงานมีมากและซับซ้อน และเจ้าหน้าที่ในการดำเนินงานไม่เพียงพอ
ข้อเสนอแนะ คือ สาธารณสุขจังหวัดควรเร่งรัดการจ่ายงบประมาณและจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ ควรปรับปรุง
ระบบรายงาน และควรใช้จำนวนประชากรที่รับผิดชอบเป็นเกณฑ์ในการจัดสรรบุคลากรเพื่อความครอบคลุม

คำสำคัญ โครงการตำบลอยู่ดีมีสุขด้านสุขภาพ ตัวชี้วัด ภาระงาน ความสามารถบริหารงาน

Thesis title: Relationships between Personal Characteristics, Workload, and the Management Capability of Health Center Chiefs and the Key Success Indicators of the Healthy Tambon Project Implementation in Trang Province

Researcher: Mr. Rachan Arunsang; **ID:** 2515000236; **Degree:** Master of Public Health (Public Health Administration); **Thesis advisors:** (1) Dr. Chawthip Boromtanarat; (2) Dr. Nittaya Pensirinapa, Associate Professor; **Academic year:** 2009

Abstract

The purposes of this descriptive research were to: (1) study personal characteristics, workload, and management capability of health center chiefs; (2) determine key success indicators; (3) study the relationship between personal characteristics, workload, and management capability of health center chiefs and the key success indicators; and (4) identify problems/obstacles and make recommendations for improvement of the Healthy Tambon (Subdistrict) Project in Trang province.

The study was conducted on all 125 health center chiefs in Trang province (in southern Thailand). The research instrument was a self-administered questionnaire with a reliability value of 0.94. Data analyses were carried out to determine percentage, mean, standard deviation, Chi-square value and Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient.

The results of this study showed the following: (1) the health center chiefs had an average age of 47.09 years, mostly finished at least a bachelor's degree with about 14.29 years of work experiences, on average. Each health centre, on average, had 3.58 health officials covering a population of 4,112. Their management capabilities in each and all seven aspects were at a high level, except for health personnel development which was at a moderate level; (2) the key success indicators of the Healthy Tambon Project in the province for overall and each aspect were at a high level; (3) the factors related to management capability of health center chiefs in all and each of the seven aspects had a positive relationship with the success indicators of the Healthy Tambon Project in the province (p -value $< .01$), but the relationship in connection with the number of operating personnel was negative (p -value $< .01$); and (4) Most of the problems encountered were delays and inadequacy of budget allocation, the large number and complexity of reports, and inadequacy of health personnel. It is thus suggested that the provincial health staff should expedite the allocation and disbursement of budget in a sufficient manner, revise the reporting system, and use the population-based approach in allocating budget and assigning health personnel to cover all the localities.

Keywords: Healthy Tambon Project, Key success indicators, Workload, Management Capability