

นิพนธ์ต้นฉบับ

Original Article

ตัวแบบการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม
Model for improving the efficiency of work of public health officials
in Mahasarakham Province

สนธยา บัวผาย*
Sontaya Buaphai*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม 3) เพื่อสร้างตัวแบบการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขในจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 377 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความตรงโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้วยโปรแกรม Mplus กลุ่มเป้าหมายให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหาร นักวิชาการ และฝ่ายสนับสนุน จำนวน 10 คน ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและอภิปรายเชิงพรรณนาความ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมจากมากไปหาน้อย คือ นโยบายส่งเสริมจากภาครัฐ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วมของประชาชน การทำงานเป็นทีม เครือข่ายในการทำงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยทั้ง 6 ปัจจัย สามารถอธิบายการผันแปรในประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม ได้ร้อยละ 50.40 ($R^2 = 0.504$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งโมเดลความสัมพันธ์ของตัวแบบการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ χ^2 test p-value = 0.560, $\chi^2/df = 1.408$, GFI = 0.999, CFI = 0.997, RMSEA = 0.036, RMR = 0.006 และ 3) ตัวแบบการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม มีจำนวน 6 แนวทางการพัฒนา ดังนี้ 1) การพัฒนาด้านนโยบายส่งเสริมจากภาครัฐ 2) การพัฒนาด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) การพัฒนาด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน 4) การพัฒนาด้านการทำงานเป็นทีม 5) การพัฒนาด้านเครือข่ายในการทำงาน และ 6) การพัฒนาด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

คำสำคัญ: ตัวแบบ, การพัฒนา, ประสิทธิภาพ, การปฏิบัติงาน

*นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอกระเปือย จังหวัดมหาสารคาม

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) To study the efficiency of work of public health officers in Mahasarakham Province 2) To study the factors influencing the efficiency of public health officers in Mahasarakham Province 3) To create a model for improving the efficiency of public health officers in the Mahasarakham province. The sample consisted of 377 public health workers in Mahasarakham Province. The instrument was a five - point - rating scale questionnaire. Data were analyzed by descriptive statistics, mean, percentage, standard deviation. The causal relationship structure model was analyzed using the Mplus program. The target group provided key information, namely administrators, academics, and support, totaling 10 people. Using content analysis and descriptive discussions.

The results of the research were as follows: 1) Performance level of public health officers in Mahasarakham Province was a high level. 2) Factors Influencing the Performance of Public Health Officers in Mahasarakham Province were as follow : Promotion policies from the government, Transformational leadership, Public participation, Teamwork, Network at work and achievement motivation. These 6 factors could explain the variation in performance efficiency of public health officials in Mahasarakham Province by 50.40 percent ($R^2 = 0.504$) with statistical significance at the .05 level. The correlation model for improving the efficiency of work of public health officials in Mahasarakham Province is consistent with the empirical data. χ^2 test p-value = 0.560, $\chi^2 / df = 1.408$, GFI = 0.999, CFI = 0.997, RMSEA = 0.036, RMR = 0.006 and 3) Model for improving the efficiency of work of public health officials in Mahasarakham Province consists of 6 development approaches as follows : 1) Promotion policies from the government development, 2) Transformational leadership development, 3) Public participation development 4) Teamwork development, 5) Network at work development and 6) Achievement motivation development.

Keywords: Model, Development, Efficiency, Performance

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่โลกมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม การเมือง ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สภาพแวดล้อม สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดการแข่งขัน ส่งผลให้หลายองค์กรทั้งหน่วยงานราชการและเอกชน หลายหน่วยงานมีการปรับเปลี่ยนระบบ การปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุ วัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ แต่การที่องค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ได้นั้น มิได้อาศัยแค่เพียงบุคลากรที่เก่งหรือ เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึง การบริหารงานที่ดีเพื่อให้ได้มาซึ่งการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ¹

กระทรวงสาธารณสุข ได้จัดทำแผน ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) ตามนโยบายรัฐบาลที่จะนำประเทศไทยก้าวสู่ Thailand 4.0 เพื่อรองรับอนาคตที่มีความเป็น สังคมเมือง สังคมผู้สูงอายุ ซึ่งในปี 2573 ประเทศไทยจะมีผู้สูงอายุถึง 1 ใน 4 ของประชากรทั้งหมด รวมทั้งการเข้าสู่การเชื่อมต่อการค้าและการลงทุน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และลดความเหลื่อมล้ำ การเข้าถึงระบบสุขภาพ ซึ่งในการดำเนินงานได้ กำหนดแผนเป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การปฏิรูประบบสุขภาพ ระยะที่ 2 เป็นการสร้างความเข้มแข็ง ระยะที่ 3 ดำเนินการให้เกิดความยั่งยืน และ ระยะที่ 4 ประเทศไทยจะเป็นผู้นำด้านการแพทย์ และสาธารณสุข 1 ใน 3 ของเอเชีย เมื่อสิ้นแผน ในปี 2579 โดยแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวง สาธารณสุขได้กำหนดเป้าหมาย คือ ประชาชน สุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพ ยั่งยืน ภายใต้การพัฒนาคือความเป็นเลิศใน 4 ด้าน คือ (1) ยุทธศาสตร์ด้านส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และ คุ้มครอง ผู้บริ โภค เป็น เลิศ (PP&P Excellence) (2) ยุทธศาสตร์บริการเป็นเลิศ (Service Excellence) (3) ยุทธศาสตร์บุคลากร เป็นเลิศ (People Excellence) และ (4) แผนยุทธศาสตร์

บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) ในการดำเนินงานในปัจจุบัน การบริหารงานในองค์กร ให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและนโยบายของ องค์กรนั้น ต้องบริหารงานเชิงรุกรวดเร็ว มุ่งเน้นประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่เป็นรูปธรรม สามารถวัดได้ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต้องมีความรู้ ความสามารถ มีทัศนคติ มีสมรรถนะการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ หรือความรับผิดชอบแตกต่างจากเดิม ต้องสร้าง กระบวนการในการปฏิบัติงานตามยุคสมัยใหม่มีความรอบรู้ตามสายงานสอดคล้องกับภารกิจที่ ปฏิบัติตลอดจนรอบรู้ความเกี่ยวกับสายงานอื่นที่มีความสัมพันธ์ต่อกันด้วย อีกทั้งต้องปฏิบัติงาน อย่างมีอาชีพจึงจะนำพาหรือผลักดันเป้าหมาย ขององค์กรให้บรรลุความสำเร็จได้²

จังหวัดมหาสารคามมีหน่วยงานบริการ ด้านสาธารณสุข ได้แก่ สำนักงานสาธารณสุข จังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาล โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล รวมทั้งสิ้น จำนวน 202 แห่ง การดำเนินงานสาธารณสุขของ จังหวัดมหาสารคามที่ผ่านมา ในประเด็นการ ดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาสุขภาพสำคัญของ จังหวัดที่ยังไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนด โดยอัตรา ผู้ป่วยเบาหวานรายใหม่จากกลุ่มเสี่ยงเบาหวาน อัตราตายผู้ป่วย Sepsis ในกลุ่มผู้ป่วย community-acquired sepsis สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด และสูงที่สุดในเขตสุขภาพที่ 7 ร้อยละผู้ป่วยโรคหลอดเลือด สมองแตก (I60 I62) ได้รับการผ่าตัดสมองภายใน 90 นาที (door to operation room time) มีเพียง ร้อยละ 14.29 ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ต่ำที่สุดใน เขตสุขภาพที่ 7 อัตราตายทารกแรกเกิดมีอัตราสูงถึง 4.62 ต่อ 1,000 จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเร่งดำเนินงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหา สุขภาพที่สำคัญของจังหวัด และพัฒนางาน สาธารณสุขให้สอดคล้องกับนโยบายสำคัญของ

กระทรวงสาธารณสุข³ ทั้งนี้ในการดำเนินการให้บริการด้านสาธารณสุขในปัจจุบัน สภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป อาทิ ความหลากหลายของโรคชนิดใหม่ๆ ที่มีความรุนแรง และปัญหาในการให้บริการด้านสาธารณสุขของโรงพยาบาลของรัฐในปัจจุบัน อาทิ ความล่าช้าในการส่งต่อผู้ป่วย การมีบุคลากรทางการแพทย์ไม่เพียงพอ ความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการ ในคุณภาพของบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขที่ดีขึ้นและคุ้มค่ากับค่าใช้จ่ายที่เสียไป เป็นต้น เป็นประเด็นที่โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จะต้องพัฒนาตนเองให้ก้าวทันและตอบสนองกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และจากการปฏิรูประบบราชการตั้งแต่ พ.ศ. 2545 เป็นต้นมา⁴ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาตัวแบบการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทุนขององค์กรที่มีค่า เป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งอยู่ที่ผู้นำและผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และสามารถเรียนรู้ถึงสถานการณ์ แนวคิด เทคนิคการดำเนินงาน และความเหมาะสมของบริบทของพื้นที่ เพื่อให้สามารถปรับตัวสู่เปลี่ยนแปลงต่างๆ ในอนาคตได้ การวิจัยนี้สามารถนำข้อเสนอแนะไปใช้เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการใช้เป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสาธารณสุข และตอบสนองต่อประชาชนในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม

3. เพื่อสร้างตัวแบบการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานการวิจัย

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยด้านนโยบายส่งเสริมจากภาครัฐ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านเครือข่ายในการทำงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขในจังหวัดมหาสารคาม เป็นบุคลากรประจำ จำนวน 377 คน ซึ่งได้มาโดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร่ ยามาเน่ Taro Yamane²² และใช้วิธีการกำหนดสัดส่วนและวิธีสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.258 – 0.845 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.893 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Coefficient) และวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) ด้วยโปรแกรม Mplus

ระยะที่ 2 สร้างตัวแบบการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ คือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานในระดับพื้นที่ ได้แก่ ผู้บริหาร นักวิชาการ และฝ่ายสนับสนุน จำนวน 10 คน โดยการจัดประชุมระดมความคิดเห็น เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling)

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 377 คน จำแนกตามข้อมูลทั่วไป ดังนี้

ด้านเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 213 คน คิดเป็น ร้อยละ 61.3 และเพศหญิง จำนวน 146 คน คิดเป็น ร้อยละ 38.7

ด้านอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุอายุ 46 – 55 ปี จำนวน 163 คน คิดเป็น ร้อยละ 43.2 รองลงมาอายุ 36 – 45 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็น ร้อยละ 25.2 อายุ 26 – 35 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็น ร้อยละ 17 อายุ 55 ปีขึ้นไป จำนวน 43 คน คิดเป็น ร้อยละ 11.4 และอายุ 18 – 25 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็น ร้อยละ 3.2

ด้านระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 186 คน คิดเป็น ร้อยละ 49.3 รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 107 คน คิดเป็น ร้อยละ 28.4 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 84 คน คิดเป็น ร้อยละ 22.3

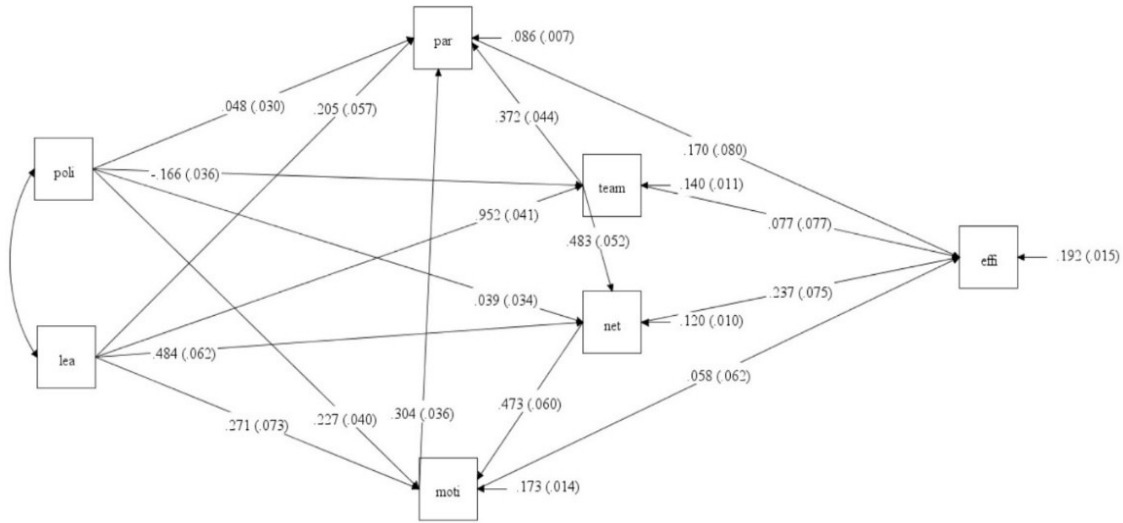
ด้านตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งนักวิชาการด้านสาธารณสุข จำนวน 179 คน คิดเป็น ร้อยละ 47.5 รองลงมา ตำแหน่งนักวิชาการด้านวิชาชีพเฉพาะ จำนวน 94 คน คิดเป็น ร้อยละ 24.9 ตำแหน่งฝ่ายสนับสนุน จำนวน 57 คน คิดเป็น ร้อยละ 15.1 และผู้ช่วย

สาธารณสุขอำเภอ จำนวน 34 คน คิดเป็น ร้อยละ 9 และผู้บริหาร จำนวน 13 คน คิดเป็น ร้อยละ 3.4

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ การทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.03$) การมีส่วนร่วมจากประชาชน ($\bar{X} = 3.97$) เครือข่ายในการทำงาน ($\bar{X} = 3.89$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.84$) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 3.79$) และ นโยบายส่งเสริมจากภาครัฐ ($\bar{X} = 3.63$)

3. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้านพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.98$) ด้านทักษะการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.83$) ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.75$) ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 3.63$) ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.75$)

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ เครือข่ายในการทำงาน (NET) การมีส่วนร่วมจากประชาชน (PAR) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (LEA) การทำงานเป็นทีม (TEAM) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (MOTI) และ นโยบายส่งเสริมจากภาครัฐ (POLI) ทั้ง 6 ปัจจัยสามารถอธิบายการผันแปรในตัวแปรผลลัพธ์ ได้ร้อยละ 50.04 ($R^2 = 0.504$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ χ^2 test p-value = 0.560, $\chi^2 / df = 1.408$, GFI = 0.999, CFI = 0.997, RMSEA = 0.036, RMR = 0.006 ดังภาพที่ 1



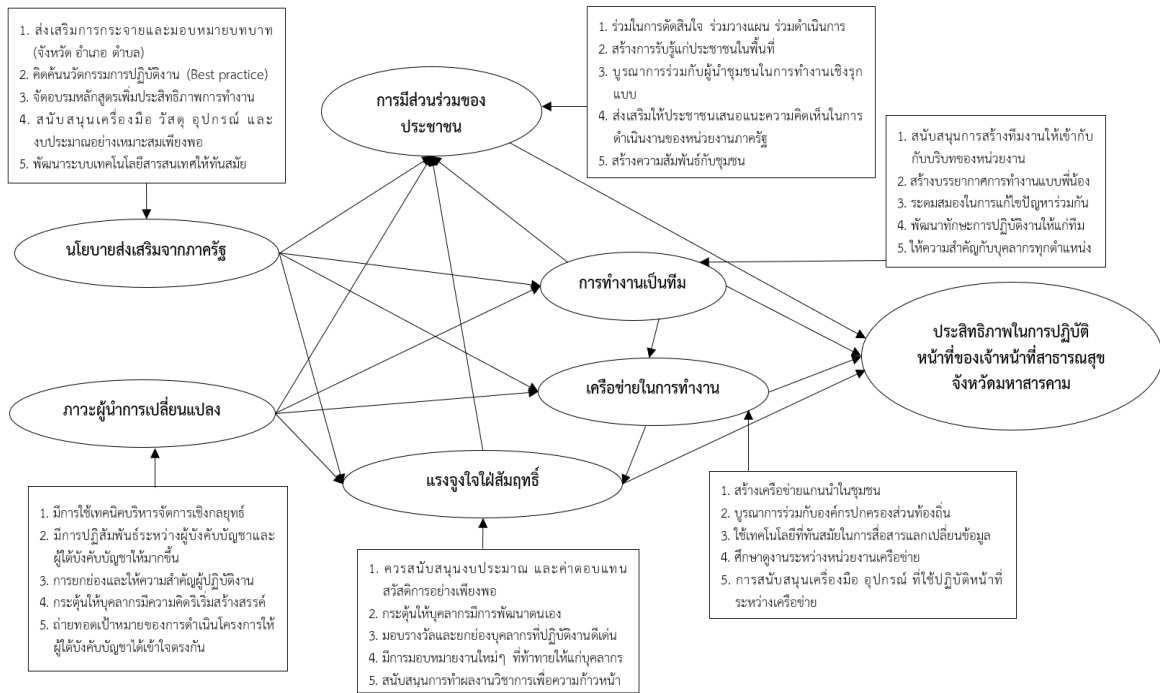
ภาพที่ 1 โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม แบบสุดท้าย

จากภาพที่ 1 พบว่า โมเดลความสัมพันธ์ของตัวแบบการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ χ^2 test p-value = 0.560, $\chi^2 / df = 1.408$, GFI = 0.999, CFI = 0.997, RMSEA = 0.036, RMR = 0.006

5. การสร้างตัวแบบการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

จังหวัดมหาสารคามเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการจัดประชุมระดมความคิดเห็น สรุปดังนี้

- 1) การพัฒนาด้านนโยบายส่งเสริมจากภาครัฐ
- 2) การพัฒนาด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 3) การพัฒนาด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน
- 4) การพัฒนาด้านการทำงานเป็นทีม
- 5) การพัฒนาด้านเครือข่ายในการทำงาน และ
- 6) การพัฒนาด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ตัวแบบการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม

อภิปรายผล

จากการวิจัยครั้งนี้ มีข้อค้นพบที่เป็นประเด็นสำคัญสมควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย อาจเป็นเพราะ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคามได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ระบบสุขภาพจังหวัด สอดคล้องกับนโยบายกระทรวงสาธารณสุข และปัญหาสาธารณสุขของประชาชนในพื้นที่ โดยกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานให้บุคลากรใช้เป็นกรอบในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของบรรพต กิตติสุนทร⁵ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

โรงพยาบาลกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริญญา เลิกนอก⁶ ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชนในเขตเทศบาลนครนครราชสีมา ผลการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2. สมมติฐานการวิจัย ที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายส่งเสริมจากภาครัฐ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านเครือข่ายในการทำงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายส่งเสริมจากภาครัฐ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านเครือข่ายในการทำงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้วิจัยจึงได้นำ 6 ตัวแปรมาอภิปรายผลดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านนโยบายส่งเสริมจากภาครัฐ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย อาจเป็นเพราะ หน่วยงานภาครัฐโดยกระทรวงสาธารณสุขเป็นหน่วยงานราชการที่มีภารกิจในด้านการดูแลสุขภาพของประชาชน ซึ่งบุคลากรด้านสาธารณสุขเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการนำนโยบายไปปฏิบัติ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการสนับสนุนด้านการพัฒนาองค์ความรู้ มีสวัสดิการค่าตอบแทน งบประมาณ ตลอดจนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอเหมาะสม พร้อมทั้งมีนโยบายการจัดสรรตำแหน่งบุคลากรด้านสาธารณสุขในแต่ละพื้นที่ให้เพียงพอต่อจำนวนประชากรที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณิดา คำนา⁷ ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยเอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยเอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร ปัจจัยนโยบายและการบริหารงานขององค์กร สอดคล้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข⁸ ได้กำหนดสมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากรสาธารณสุขกองบริหารการสาธารณสุขได้จัดทำแผนการพัฒนากุศลกรให้สอดคล้องกับการประเมินสมรรถนะ ตามแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมี

องค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงานมี 2 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ประกอบด้วย 2 ส่วน คือการกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงาน และกำหนดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด (Functional Competency) ตามบทบาทภารกิจของกลุ่มงานที่ถ่ายทอดมาจากยุทธศาสตร์ของกองบริหารการสาธารณสุข

2. การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะบุคลากร ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และ 5) การทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม³ ได้เสนอแผนยุทธศาสตร์ระบบสุขภาพจังหวัดมหาสารคาม ปี 2563 - 2564 ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ดังนี้ ยุทธศาสตร์ที่ 3 บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) 1) มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับกรอบความต้องการอัตรากำลังคนของจังหวัด 2) มีการกระจายสัดส่วนบุคลากรสุขภาพให้มีความสมดุลกัน 3) มีการธำรงรักษากำลังคนด้านสุขภาพ

2.2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยอาจเป็นเพราะ องค์กรที่มีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องความเชื่อ ทศนคติ และพัฒนาศักยภาพของตนเองบนพื้นฐานของความแตกต่างของแต่ละบุคคล เพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญต่อผู้บริหารทุกองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนิต ไชยจิตร⁹ ได้ศึกษา การศึกษาภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยืน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิษฐา แก้วนารี¹⁰ ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำปาง จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้านของหัวหน้าส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass and Avolio¹¹ กล่าวว่าไว้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) จะมีการสร้างสิ่งที่อยู่ภายในให้เกิดเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืนและมีพลัง ความสามารถ และรวดเร็ว แตกต่างจากภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ที่เป็นการบริหารจัดการตามความคาดหวังของรางวัล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถเห็นได้จากผู้นำที่มีลักษณะดังนี้ คือ มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจ ในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองเห็นงานของพวกเขาในแง่มุมใหม่ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของทีมและขององค์กร มีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น ชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาเอง ไปสู่สิ่งที่จะทำให้กลุ่มได้ประโยชน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำผู้อื่นให้ทำมากกว่าที่พวกเขาตั้งใจตั้งแต่ต้น และบ่อยครั้งมากกว่าที่พวกเขาคิดว่ามันจะเป็นไปได้ ผู้นำจะมีการท้าทายความคาดหวังและมักจะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น

2.3 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย อาจเป็นเพราะ การสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนทำให้เกิดกระแสความตื่นตัวของชุมชนในพื้นที่ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการปฏิบัติงานเชิงรุกเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพของประชาชน ตลอดจนการดำเนินโครงการพัฒนาสุขภาพต่างๆ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ในการเสนอข้อคิดเห็น สะท้อนปัญหาความต้องการ และร่วมกันมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายตลอดจนการประเมินผล จะส่งผลการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรด้านสาธารณสุขเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตยานภิศ รัชตะวรรณ และคณะ¹² ได้วิจัยเรื่อง กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาสุขภาพ ผลการวิจัยพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาสุขภาพมี 5 ระดับ คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การดำเนินกิจกรรม การใช้ประโยชน์ การร่วมรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยรูปแบบของการมีส่วนร่วมประกอบด้วย การร่วมตัดสินใจ ร่วมในการดำเนินการพัฒนาสุขภาพ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมประเมินผล ผลจากกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตจะเกิดประโยชน์ต่อผู้รับผลการพัฒนาทั้งโดยตรงและโดยอ้อม รวมถึงการกระจายประโยชน์สู่ชุมชน ดังนั้นหากบุคลากรด้านสุขภาพ มีศักยภาพในการสนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของชุมชนในการพัฒนาสุขภาพ ย่อมเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาระบบสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวคิดของ วันชัย วัฒนศัพท์¹³ ได้เสนอแนะแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ดังนี้ การมีส่วนร่วมของประชาชน ถือเป็นหลักการสากลที่

อารยประเทศให้ความสำคัญ และเป็นประเด็นหลักที่สังคมไทยให้ความสนใจ เพื่อพัฒนาการเมืองเข้าสู่ระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมตามหลักการธรรมาภิบาลที่ภาครัฐจะต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ เพื่อสร้างความโปร่งใส และเพิ่มคุณภาพการตัดสินใจของภาครัฐให้ดีขึ้นและเป็นที่ยอมรับร่วมกันของทุกๆ ฝ่าย การบริหารราชการ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 จึงต่างให้ความสำคัญต่อการบริหารราชการอย่างโปร่งใส สุจริต เปิดเผยข้อมูล และการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะการตัดสินใจทางการเมือง รวมถึงการตรวจสอบ การใช้อำนาจรัฐในทุกกระดับ หลักการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนของสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมกับภาคการปกครองนั้น (International Association for Public Participation)

2.4 ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย อาจเป็นเพราะการทำงานเป็นทีมนับเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญขององค์กร เมื่อบุคลากรร่วมมือร่วมใจกันจะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมกระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งการทำงานเป็นทีมยังช่วยให้ได้ความคิดริเริ่มใหม่ๆ จากสมาชิกในทีมที่มีทักษะ ประสบการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งอาจทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ให้แก่องค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ อริศรา อุ่มสิน¹⁴ ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มี

ประสิทธิภาพนั้น สมาชิกในทีมงานจะต้องมีความไว้วางใจกัน ไว้วางใจกัน ซึ่งจะนำมายอมรับในความรู้ ความสามารถ และเห็นคุณค่าของสมาชิก การมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการคิด การปฏิบัติ และการแก้ปัญหา โดยใช้การสื่อสารแบบเปิด เป็นการสื่อสารสองทาง โดยสามารถนำไปสู่เป้าหมาย ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ ทองทิพภา วิริยะพันธุ์¹⁵ กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมดังนี้ เนื่องจากความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับการบริหารทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารทีมงานจึงมีความจำเป็นต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดต่างๆ ของกระบวนการในการบริหารทีมงานให้กระจ่างชัดในทุกแง่มุมไม่ว่าจะเป็น หลักในการทำงานเป็นทีม องค์ประกอบของทีมงาน การกำหนดวัตถุประสงค์ของทีมงาน ตลอดจนวิธีกระตุ้นหรือจูงใจให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทีมงานได้ช่วยกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์การ หากผู้บริหารสามารถเรียนรู้และนำมาใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ จะส่งผลดีต่อองค์การเป็นอย่างมาก ทั้งในด้านการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร และในด้านการสร้างความแข็งแกร่งขององค์กร ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ เพ็ชรนพรัตน์¹⁶ ได้ศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่าสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.5 ปัจจัยด้านเครือข่ายในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัด

มหาสารคาม เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย อาจเป็นเพราะ ทรัพยากรในการป้องกันภัยแล้ง ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่างเป็นเครื่องมือ สำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ล่วงตามวัตถุประสงค์ได้อย่างรวดเร็ว ทั้งในกรณี เร่งด่วน ฉุกฉิน และวางแผนในการป้องกันภัย แล้งในระยะยาว สอดคล้องกับแนวคิดของ Elliot¹⁷ กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในเครือข่าย (Network Participation) จะช่วยให้องค์กรมี ช่องทางในการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารต่างๆ ระหว่างองค์กร เช่น ข้อมูลทางด้านราคา ข้อมูล ทางด้านผลิตภัณฑ์ ข้อมูลทางด้านกระบวนการ สร้างข้อมูลทางด้านเทคนิควิธีการใหม่ๆ ที่ได้ พัฒนาไป เป็นต้น โดยรวมแล้วการกระจายข้อมูล ข่าวสารนี้ จะสร้างให้เกิดการพัฒนาคุณภาพ ขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ สอนยา พลศรี¹⁸ ได้กล่าวถึงความสำคัญของเครือข่าย ไว้ดังนี้ 1) มีแกนนำและสมาชิกที่เข้มแข็ง สามารถ ดำเนินงานและขยายกิจการของเครือข่ายได้ 2) มีภูมิปัญญาและองค์ความรู้ของเครือข่าย ที่อาจจะเกิดจากสมาชิก หรือชุมชนท้องถิ่นที่ สมาชิกอยู่อาศัย หรือจากภายนอกชุมชน หรือ จากการบูรณาการภูมิปัญญาทั้งสองได้อย่าง เหมาะสมกับเครือข่าย 3) มีสัมพันธ์ที่ดี เครือข่าย มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิก และภายนอก ทำให้การดำเนินงานของเครือข่ายเป็นที่ยอมรับ และประสบความสำเร็จ 4) การเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่างสมาชิก เครือข่ายมีช่องทางให้สมาชิกได้มี เวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสามารถ ดำเนินการได้อย่างสะดวก ทำให้สมาชิกได้รับความรู้ และประสบการณ์ตลอดเวลา 5) การทำ กิจกรรมและความต่อเนื่อง เครือข่ายสามารถ คิดและดำเนินกิจกรรมได้ด้วยตนเองสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง ไม่ขาดตอน ไม่ต้องพึ่งพาจาก ภายนอก 6) ทรัพยากรและการแบ่งปัน เครือข่าย มีทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ อาจจะโดยการจัดหาของเครือข่ายเอง หรือการ

แบ่งปันกับองค์กร และเครือข่ายอื่นๆ ทำให้ เครือข่ายสามารถดำเนินกิจกรรมได้ และมี ประสิทธิภาพ 7) การเรียนรู้และนวัตกรรม สมาชิก ของเครือข่ายมีการเรียนรู้ผ่านกระบวนการต่างๆ สามารถสร้างนวัตกรรม ทั้งที่เป็นความรู้ และ เทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ประโยชน์ได้ 8) การสื่อสาร เครือข่ายสามารถสื่อสารระหว่างเครือข่ายกับ สมาชิกได้ง่าย สะดวกและรวดเร็ว ทำให้สมาชิก ได้ทราบข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย และเป็น ประโยชน์ 9) การบริหารจัดการที่ดี เครือข่ายมี การบริหารจัดการที่ดี เหมาะสมกับการดำเนินงาน ของเครือข่าย ทำให้เครือข่ายดำเนินกิจกรรม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล 10) ระบบการติดตามและประเมินงาน เครือข่าย มีระบบการติดตาม และประเมินงานที่มีประสิทธิภาพ มีฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเครือข่ายอย่างเพียงพอ สามารถให้การสนับสนุนช่วยเหลือสมาชิกได้ ทันเวลา และเหมาะสม

2.6 ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม เป็นไป ตามสมมติฐานการวิจัย อาจเป็นเพราะ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงขับภายในที่บุคคลมีความ พยายามที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้ มีการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นองค์กรใดมีบุคลากรที่มี แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ก็จะทำให้งานประสบความสำเร็จสูงมีความก้าวหน้า ได้รับผลงานที่มี คุณภาพ และมีประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้นไปด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland¹⁹ ได้ กล่าวว่า แรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ คือ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งควรให้ความสำคัญ มากกว่าแรงจูงใจอื่นๆ ผู้ที่จะทำงานได้อย่าง ประสิทธิภาพสำเร็จจะต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ความสำเร็จของงานจะกระทำได้โดยกระตุ้นให้ เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสำคัญ เมื่อแต่ละ บุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงก็จะสามารถปฏิบัติ

สิ่งต่างๆ ได้สำเร็จ และช่วยให้ผลการปฏิบัติงานที่ได้ออกมานั้นมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิรพัฒน์ธรรมมาพิสมัย²⁰ ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอโนนสะอาดจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ความสุขในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิดา ประพฤติธรรม²¹ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความต้องการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน ทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมถึงการได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าที่เหมาะสมกับผลงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. นโยบายส่งเสริมจากภาครัฐ กระทรวงสาธารณสุขควรมีนโยบายการพัฒนาร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่มีศักยภาพ แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีต่างๆ พร้อมทั้งพัฒนาสมรรถนะบุคลากรผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีความรู้และเชี่ยวชาญในอาชีพ พร้อมทั้งปรับตัวต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่างๆ

2. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรมีเทคนิควิธีการถ่ายทอดความคิด มุมมอง ความเชื่อใหม่ๆ ในการทำงานให้กับลูกน้อง เป็นผู้ที่สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานกระตุ้นให้ลูกน้องแสดงศักยภาพในการ

ทำงานออกมามากยิ่งขึ้น และร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน

3. ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ควรมีการทำงานเชิงรุกร่วมกับผู้นำชุมชน สร้างสัมพันธ์ไมตรีที่ดีแก่คนในชุมชน เพื่อสร้างบรรยากาศของความเป็นกันเอง ทำให้คนในชุมชนรับรู้ความสำคัญในการดำเนินโครงการด้านสุขภาพ เปิดโอกาสให้ประชาชนได้การตัดสินใจร่วมกับส่วนราชการ เกี่ยวกับการดำเนินโครงการ ให้มีความเหมาะสมกับพื้นที่

4. ด้านการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มีการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการประชุม สั่งการ และปรึกษาหารือในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การประชุมด้วยโปรแกรม Zoom, Google Meet, Line, Messenger โดยใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย เปิดโอกาสให้มีการซักถามและปรึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ เพื่อการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง รวดเร็ว และทันเหตุการณ์

5. ด้านเครือข่ายในการทำงาน ควรมีส่งเสริมให้บุคลากรด้านสาธารณสุขในการสร้างเครือข่ายในการทำงานเชิงพื้นที่ร่วมกับภาคส่วนต่างๆ ได้แก่ ส่วนราชการ เอกชน ภาคประชาสังคม ชุมชน สถานศึกษา ฯลฯ เพื่อสะดวกในการทำงานเชิงพื้นที่ และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับภาคีเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอ

6. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สนับสนุนให้มีการอบรมพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรด้านสาธารณสุขโดยผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะ ส่งเสริมให้มีการกำหนดตัวชี้วัดในการทำงาน วางแผนการทำงาน และประเมินผลการทำงานของตนเองให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม

2. ควรศึกษาการสร้างเครือข่ายชุมชนในการทำงานสุขภาพเชิงรุกในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม

3. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในเขตพื้นที่อื่นๆ เพื่อค้นหาตัวแปรพยากรณ์อื่นๆ ที่มีผลต่อการทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขได้ครอบคลุมยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ศิริกาญจน์ วงษ์เสรี. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีสถาบันการเงินเฉพาะกิจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชียมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; 2559.
- ธิดารัตน์ โสภาคศรี. การเปรียบเทียบผลสำเร็จทางคลินิกและภาพรังสีของการรักษาฟันกรามน้ำนมที่ผิดปกติด้วยวิธีการกำจัดรอยผุแบบไม่สมบูรณ์ที่แตกต่างกัน 3 วิธี ที่ระยะเวลา 2 ปี. เชียงใหม่ : คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2556.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม. แผนยุทธศาสตร์ระบบสุขภาพจังหวัดมหาสารคาม ปี 2563 - 2564. มหาสารคาม: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม; 2564.
- ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์ และคณะ. การกระจายความมั่งคั่งในประเทศไทย: การวิจัยเชิงประจักษ์และนโยบายการคลังเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2551.
- บรรพต กิติสุนทร. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร. วิจัยสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนาท้องถิ่นและสังคมไทยสู่ Disruptive Society. งานประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 11 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จังหวัดนครปฐม 11 – 12 กรกฎาคม 2562; 2562.
- ปริญญา เลิกนอก. ปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชน ในเขตเทศบาลนครนครราชสีมา. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา 2559; 9(1): 104-112.
- พรณิดา คำนา. ปัจจัยเอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร; 2562.
- สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข. แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 -2564). กรุงเทพฯ: กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข; 2560.
- ทัศนีย์ ไชยจิตร. การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยืน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 5(1), 103-119, มกราคม-เมษายน; 2564.
- ชนิษฐา แก้วนารี. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำปาง (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ลำปาง: มหาวิทยาลัยเนชั่นลำปาง; 2557.
- Bass, B.M. and Avolio, B.J. Transformational Leadership Development. Pola Alto,

- California: Consulting Psychologists Press; 1994.
12. รัถยานภิศ รัชตะวรรณ และคณะ. กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาสุขภาพะ. วารสารเทคโนโลยีภาคใต้ 2561; 11(1).
 13. วันชัย วัฒนศัพท์. คนไทยไม่ทอดทิ้งกัน: คู่มือการจัดการสร้างความปรองดองในระบบบริการสาธารณสุข. ขอนแก่น: ศิริภรณ์ ออฟเซ็ท; 2553.
 14. อริศขรา อุ่มสิน. การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี; 2560.
 15. ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สหธรรมิก; 2551.
 16. พรทิพย์ เพ็ชรนพรัตน์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม; 2559.
 17. Elliot, T. The Development of Morality. Handbook of child psychology. Retrieved from <http://onlinelibrary.wiley.com>; 2007.
 18. สนธยา พลศรี. เครือข่ายการเรียนรู้ในงานพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์; 2550.
 19. Mc Clelland, D.C. Human motivation. Cambridge: Cambridge University Press Management; 1985.
 20. ภัรพัฒน์ ธรรมมาพิสมัย. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎี). มหาสารคาม: วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม; 2563.
 21. นิดา ประพฤติธรรม. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วารสารบริหารธุรกิจ, 10(2), กรกฎาคม-ธันวาคม; 2563.
 22. Yamane, T. Statistics: An Introductory Analysis. New York: Harper and Row Publication; 1973.