

นิพนธ์ต้นฉบับ

Original article

ประสิทธิผลในการจัดบริการสุขภาพวิถีใหม่ของบุคลากร เครือข่ายบริการสาธารณสุขอำเภอสวี จังหวัดชุมพร

อัญญารัตน์ สมตน ส.บ. (ทันตสาธารณสุข)*

สุคนธา คงศีล Ph.D. (Health Economics and Policy Analysis)**

สุชุม เจียมตน, พ.บ. Ph.D. (Clinical Research)***

ยุวณัฐ สัตยสมบุรณ์, วท.ด. (เวชศาสตร์ชุมชน)**

กฤษณ์ พงศ์พิรุฬห์, พ.บ. Ph.D. (Health Systems)****

* หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข) คณะสาธารณสุขศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล

** ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

*** ภาควิชาตจวิทยา คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

**** ภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วันรับ:	20 ก.ย. 2565
วันแก้ไข:	7 ม.ค. 2566
วันตอบรับ:	17 ม.ค. 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงวิเคราะห์แบบภาคตัดขวางนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผล และหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจ กับการจัดบริการสุขภาพวิถีใหม่ของบุคลากรเครือข่ายบริการสาธารณสุขอำเภอสวี จังหวัดชุมพร จำนวน 204 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการจัดบริการ และแบบสอบถามความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการจัดบริการสุขภาพแบบวิถีใหม่ ใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง วิเคราะห์ผลด้วยสถิติพรรณนา และสถิติโค-สแควร์ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลในการจัดบริการสุขภาพวิถีใหม่ของบุคลากรเครือข่ายบริการสาธารณสุขอำเภอสวี จังหวัดชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (Mean=3.61, SD=0.45) พบ 3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดบริการสุขภาพวิถีใหม่ของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ระดับการศึกษาสูงสุด ($p < 0.05$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าบุคลากร ($p < 0.05$) และแรงจูงใจในการจัดบริการ ($p < 0.05$) โดยประสิทธิผลในการจัดบริการสุขภาพวิถีใหม่เพิ่มขึ้นเมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการจัดบริการเพิ่มขึ้น และรับรู้ว่ามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น การวิจัยครั้งนี้สามารถนำข้อมูลไปใช้วางแผนและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านสุขภาพ โดยการทำแผนอย่างบูรณาการ ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของผู้นำ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการจัดบริการการแพทย์วิถีใหม่ ควรมีมาตรการทบทวนเหตุการณ์ แผนรองรับจากการรับบริการอันไม่พึงประสงค์ ที่อาจเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความมั่นใจและความพร้อมในการจัดการกับโรคอุบัติใหม่ รวมถึงสนับสนุนนวัตกรรม ส่งเสริมความรู้ทาง การแพทย์ และให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลในการจัดบริการสุขภาพวิถีใหม่ของบุคลากรเครือข่ายบริการสาธารณสุข

คำสำคัญ: ประสิทธิผล; การจัดบริการสุขภาพวิถีใหม่; บุคลากรเครือข่ายบริการสาธารณสุข; อำเภอสวี; จังหวัดชุมพร

บทนำ

ตั้งแต่ปลายปี ค.ศ 2019 โลกได้พบกับโรคอุบัติใหม่ที่มีการระบาดรายงานครั้งแรก ที่มณฑล หูเป่ย์ สาธารณรัฐประชาชนจีน ต้นตอเกิดจากเชื้อโคโรนาไวรัส ซึ่งเป็นไวรัสสายพันธุ์ใหม่ หรือโคโรนาไวรัส 2019 ด้วยโลกแห่งการติดต่อสื่อสาร การคมนาคมที่สะดวกสบาย ทำให้โรคนี้แพร่กระจายไปแทบทุกประเทศทั่วโลก พบผู้ติดเชื้อทั่วโลก ณ วันที่ 12 พฤศจิกายน 2564 จำนวน 252,635,821 ราย เสียชีวิต 5,095,268 ราย มีอัตราการเสียชีวิต ร้อยละ 2.02 ของจำนวนผู้ติดเชื้อ ประเทศไทยมีจำนวนผู้ติดเชื้อสะสมอยู่ที่อันดับ 24 และมีผู้เสียชีวิตอยู่ที่อันดับ 35 ของโลกโดยมีผู้ติดเชื้อสะสม ณ วันที่ 12 พฤศจิกายน 2564 จำนวน 2,004,274 ราย เสียชีวิต 19,934 ราย มีอัตราการเสียชีวิตร้อยละ 0.99⁽¹⁾

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 ระบบสุขภาพจึงต้องหาแนวทางในการตอบสนองต่อปัญหาโดยการออกแบบระบบสาธารณสุขที่ปลอดภัย เกิดเป็นนโยบายมุ่งเน้น กระทรวงสาธารณสุข ปี2564 ระบบบริการก้าวไกล โดยมุ่งที่ประชาชนและบุคลากรทางการแพทย์ให้มีความเสี่ยงกับการติดเชื้อน้อยที่สุด นำมาสู่การสนับสนุน “ระบบบริการสุขภาพวิถีใหม่” ซึ่งประกอบด้วยห่วงโซ่คุณค่า 3 ประการ คือ พัฒนาแนวทางหน่วยบริการก้าวหน้า ขับเคลื่อนและบูรณาการร่วมทุกภาคส่วน และการประเมินผลหน่วยบริการก้าวหน้า⁽²⁾ โดยมีเป้าหมายการดำเนินงานหลัก 3 มาตรการ ประกอบด้วย ความปลอดภัย การลดความแออัด และการลดความเหลื่อมล้ำ⁽³⁾ โรงพยาบาลและหน่วยบริการสุขภาพจึงต้องมีการปรับตัวในสถานการณ์โรคที่เปลี่ยนแปลง

จังหวัดชุมพรเป็นประตูสู่ภาคใต้ พบผู้ติดเชื้อในจังหวัดชุมพร ณ วันที่ 10 มีนาคม 2565 จำนวน 2,562 ราย เสียชีวิตสะสม 44 ราย มีอัตราการเสียชีวิต ร้อยละ 1.71 ของจำนวนผู้ติดเชื้อ อำเภอสวีมีจำนวนผู้ติดเชื้อสะสมอยู่ที่อันดับ 3 ของจังหวัด⁽⁴⁾ ด้วยเหตุผลทางภูมิศาสตร์ทำให้มีผู้เดินทางเข้าออกจังหวัดอย่างต่อเนื่อง แม้ในช่วงสถานการณ์การระบาดของโรค และเป็นต้นมา

จึงอาจมีความเสี่ยงของการแพร่ระบาด ผู้ว่าราชการจังหวัดชุมพรรับนโยบายดังกล่าว ให้ความสำคัญและมีการปรับระบบหน่วยบริการสุขภาพต่อสถานการณ์โรคที่เปลี่ยนแปลงไป ได้ให้การถ่ายทอดนโยบาย พร้อมพัฒนา 3 อำเภอนำร่อง เพื่อพัฒนาแนวทางหน่วยบริการก้าวหน้า โดยขับเคลื่อนและบูรณาการร่วมทุกภาคส่วน ซึ่งในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ผู้นำเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันให้องค์กรปรับตัว ตลอดจนการจูงใจมีส่วนช่วยสร้างขวัญและกำลังใจ ช่วยทำงานต่างๆ ประสบผลสำเร็จได้^(5,6) โดย 1 ใน 3 อำเภอนำร่องระบบบริการก้าวหน้า คือ อำเภอสวี ซึ่งเป็นจุดส่งต่อผู้ป่วยระหว่างอำเภอ และได้ถูกจัดให้เป็นแบบอย่างศูนย์แยกโรคชุมชนของจังหวัดชุมพร⁽⁷⁾ ดังนั้นเครือข่ายบริการสาธารณสุขอำเภอสวี จึงนับเป็นจุดสำคัญในการจัดบริการสุขภาพ ซึ่งหลังจากได้รับนโยบายจากผู้ว่าราชการจังหวัดชุมพร ได้เกิดรูปแบบการบริการที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม จากการศึกษาและงานวิจัยยังไม่เคยมีการศึกษาประสิทธิผลการจัดบริการสุขภาพวิถีใหม่ เนื่องจากการจัดบริการสุขภาพรูปแบบใหม่ โดยการประเมินประสิทธิผลเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาคุณภาพบริการ เพื่อให้ทราบว่าประสิทธิผลของการจัดบริการของบุคลากรเครือข่ายบริการสาธารณสุขอำเภอสวี จังหวัดชุมพร เป็นอย่างไร และมีปัจจัยใดที่ส่งผลต่อประสิทธิผลดังกล่าว จึงมีเหตุผลและความจำเป็นในการทำการศึกษาประสิทธิผลการจัดบริการสุขภาพของบุคลากรเครือข่ายสาธารณสุขอำเภอสวี จังหวัดชุมพร

การวิจัยเชิงวิเคราะห์แบบภาคตัดขวางนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผล และหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าบุคลากร แรงจูงใจในการจัดบริการ กับประสิทธิผลในการจัดบริการสุขภาพวิถีใหม่ของบุคลากรเครือข่ายบริการสาธารณสุขอำเภอสวี จังหวัดชุมพร เพื่อนำผลการวิจัยไปให้ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย และระดับปฏิบัติการในการแก้ไขปัญหา และพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านสุขภาพ

วิธีการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงวิเคราะห์ แบบภาคตัดขวาง (Analytical Cross-sectional Study) เก็บข้อมูลจากบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขเครือข่ายบริการสาธารณสุขอำเภอสวี จังหวัดชุมพร ทั้ง 17 แห่ง และเก็บข้อมูลจากทุกคน เป็นจำนวนทั้งหมด 214 คน จึงไม่ได้ทำการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง

เกณฑ์การคัดเลือก ได้แก่ บุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขเครือข่ายบริการสาธารณสุขอำเภอสวี จังหวัดชุมพร ที่มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ เพศหญิงหรือเพศชาย อายุ 18 ปีขึ้นไป ทำหน้าที่ในการให้บริการทางสุขภาพผู้ป่วยโดยตรง ทำงานมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี เกณฑ์การคัดออก ได้แก่ ผู้ที่ลาออกหรือถูกพักงานในระหว่างการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยประยุกต์จากวัชรินทร์ บุญรักษา⁽⁸⁾ ในข้อคำถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าบุคลากร และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการจัดบริการ และได้พัฒนาแบบสอบถามประสิทธิผลการจัดบริการสุขภาพวิถีใหม่จากการทบทวนวรรณกรรม แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สถานที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าบุคลากร และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการจัดบริการ จำนวน 27 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการจัดบริการสุขภาพวิถีใหม่ของบุคลากรเครือข่ายบริการสาธารณสุขอำเภอสวี จังหวัดชุมพร แบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุด แปลผลตามค่าเฉลี่ย แบบสอบถามผ่านการหาคุณภาพของเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มีความเที่ยงตรงของแบบสอบถามทั้งฉบับ (content validity index) เท่ากับ 0.96 และหาความ-

เชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบ-สอบถามไปทดลองใช้ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย มีค่าเท่ากับ 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บข้อมูลจากบุคลากรทางการแพทย์ และสาธารณสุขเครือข่ายบริการสาธารณสุขอำเภอสวี จังหวัดชุมพร ทั้งหมด 214 คน ใช้เวลาตั้งแต่วันที่ 17 มีนาคม พ.ศ. 2565 ถึง 18 เมษายน พ.ศ. 2565 ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 204 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.68 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน Chi-square เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าบุคลากร และแรงจูงใจในการจัดบริการ กับประสิทธิผลการจัดบริการสุขภาพวิถีใหม่ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้คำนึงถึงหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยได้รับการอนุมัติจริยธรรมการวิจัย จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เลขที่ COA. No.MUPH 2022-011 เมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคล ประสิทธิภาพในการจัดบริการสุขภาพวิถีใหม่ ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าบุคลากร และระดับแรงจูงใจในการจัดบริการ โดยรวมและรายด้านของบุคลากร (n = 204)

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง ร้อยละ 82.4 มีอายุน้อยที่สุด 23 ปี และมากที่สุด 59 ปี กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี เป็นกลุ่มที่มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.5 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 51.1 และร้อยละ 87 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี วิชาชีพพยาบาล เป็นกลุ่มวิชาชีพที่มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.2 ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 71.6 มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยที่สุด 1 ปี และมากที่สุดเท่ากับ 39 ปี มีค่าเฉลี่ยระยะเวลาปฏิบัติงาน 12.99 ปี และพบว่า ร้อยละ 33.8 มีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 1 ถึง 5 ปี รองลงมาคือ 6 ถึง 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.1

ประสิทธิผลในการจัดบริการสุขภาพวิถีใหม่ ของบุคลากรเครือข่ายบริการสาธารณสุขอำเภอสวี จังหวัดชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.61, SD = 0.45) ในรายด้าน พบว่า ด้านการบูรณาการ อยู่ในระดับมาก (Mean = 3.67, SD = 0.52) ด้านความสามารถในการปรับตัวเพื่อเตรียมพร้อมต่อโรคอุบัติใหม่ อยู่ในระดับมาก (Mean = 3.62, SD = 0.47) และด้านการบรรลุเป้าหมายการจัดบริการ อยู่ในระดับมาก (Mean = 3.58, SD = 0.51) (ตารางที่ 1)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าบุคลากรเครือข่ายบริการสาธารณสุขอำเภอสวี จังหวัดชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.80, SD = 0.55) ราย

ด้านพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Mean = 3.89, SD = 0.57) การสร้างแรงบันดาลใจ (Mean = 3.79, SD = 0.64) การกระตุ้นเชาวน์ปัญญา (Mean = 3.78, SD = 0.63) และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Mean = 3.75, SD = 0.57) ทั้งสี่ด้านอยู่ในระดับมาก (ตารางที่ 1)

แรงจูงใจในการจัดบริการสุขภาพวิถีใหม่ของบุคลากรเครือข่ายบริการสาธารณสุขอำเภอสวี จังหวัดชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.62, SD = 0.54) รายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Mean = 3.76, SD = 0.61) การได้รับการยอมรับนับถือ (Mean = 3.70, SD = 0.65) สภาพการทำงาน (Mean

ตารางที่ 1 ระดับประสิทธิผลในการจัดบริการสุขภาพวิถีใหม่ตามความคิดเห็นของบุคลากร ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าบุคลากร และระดับแรงจูงใจในการจัดบริการ (n = 204)

อันดับ	ปัจจัย	Mean	SD	ระดับ
1	ประสิทธิผลในการจัดบริการสุขภาพวิถีใหม่	3.61	0.45	มาก
	1.1 ด้านการบูรณาการ	3.67	0.52	มาก
	1.2 ด้านความสามารถในการปรับตัวเพื่อเตรียมพร้อมต่อโรคอุบัติใหม่	3.62	0.47	มาก
	1.3 ด้านการบรรลุเป้าหมาย	3.58	0.51	มาก
2	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าบุคลากร	3.80	0.55	มาก
	2.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.89	0.57	มาก
	2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ	3.79	0.64	มาก
	2.3 การกระตุ้นเชาวน์ปัญญา	3.78	0.63	มาก
	2.4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	3.75	0.57	มาก
3	แรงจูงใจในการจัดบริการสุขภาพวิถีใหม่	3.62	0.54	มาก
	3.1 ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล	3.76	0.61	มาก
	3.2 การได้รับการยอมรับนับถือ	3.70	0.65	มาก
	3.3 สภาพการทำงาน	3.69	0.63	มาก
	3.4 ความก้าวหน้า	3.33	0.75	ปานกลาง

หมายเหตุ: เกณฑ์ระดับคะแนน กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด
- คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ระดับมาก
- คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ระดับน้อย
- คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ประสิทธิผลในการจัดบริการสุขภาพวิถีใหม่ของบุคลากรเครือข่ายบริการสาธารณสุขอำเภอสวี จังหวัดชุมพร

= 3.69, SD = 0.63) ทั้งสามด้านอยู่ในระดับมาก และด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.33, SD = 0.75) (ตารางที่ 1)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าบุคลากร และแรงจูงใจในการจัดบริการ กับประสิทธิผลในการจัดบริการสุขภาพวิถีใหม่ของบุคลากร

คุณลักษณะส่วนบุคคลเรื่อง ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดบริการสุขภาพวิถีใหม่ของบุคลากรเครือข่ายบริการสาธารณสุขอำเภอสวี จังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p=0.015) (ตารางที่ 2)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าบุคลากรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดบริการสุขภาพวิถีใหม่ของบุคลากรเครือข่ายบริการสาธารณสุขอำเภอสวี จังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p<0.001) ซึ่งรวมถึงรายด้านทั้งหมด 4 ประการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดบริการสุขภาพวิถีใหม่ของบุคลากร คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (p<0.001) การสร้างแรงบันดาลใจ (p=0.004) การกระตุ้นเขาวนปัญญา

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับประสิทธิผลในการจัดบริการสุขภาพวิถีใหม่ของบุคลากรเครือข่ายบริการสาธารณสุขอำเภอสวี จังหวัดชุมพร (n = 204)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	p-value
เพศ	0.557
อายุ (ปี)	0.907
สถานภาพ	0.856
ระดับการศึกษาสูงสุด	0.015
ตำแหน่งงาน	0.082
สถานที่ปฏิบัติงาน	0.065
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ปี)	0.101

(p=0.001) และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (p<0.001) พบว่าประสิทธิผลในการจัดบริการสุขภาพวิถีใหม่เพิ่มขึ้นเมื่อบุคลากรรับรู้หัวหน้ามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงรายด้านมากขึ้น (ตารางที่ 3)

แรงจูงใจในการจัดบริการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดบริการสุขภาพวิถีใหม่ของบุคลากร อย่าง

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าบุคลากร กับประสิทธิผลในการจัดบริการสุขภาพวิถีใหม่ของบุคลากร (n= 204)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าบุคลากร	ประสิทธิผลในการจัดบริการสุขภาพวิถีใหม่				p-value
	น้อย		มาก		
	จำนวน	%	จำนวน	%	
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์					<0.001
ปานกลาง	17	51.5	29	17.0	
มาก	16	48.5	142	83.0	
การสร้างแรงบันดาลใจ					0.004
น้อย	2	6.1	5	2.9	
ปานกลาง	14	42.4	31	18.1	
มาก	17	51.5	135	78.9	
การกระตุ้นเขาวนปัญญา					0.001
น้อย	2	6.1	2	1.2	
ปานกลาง	18	54.5	44	25.7	
มาก	13	39.4	125	73.1	

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าบุคลากร กับประสิทธิผลในการจัดบริการสุขภาพวิถีใหม่ของบุคลากร (n= 204) (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าบุคลากร	ประสิทธิผลในการจัดบริการสุขภาพวิถีใหม่				p-value
	น้อย		มาก		
	จำนวน	%	จำนวน	%	
การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล					<0.001
น้อย	1	3.0	0	0.0	
ปานกลาง	20	60.6	37	21.6	
มาก	12	36.4	134	78.4	
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม					<0.001
น้อย	0	0.0	2	1.2	
ปานกลาง	22	66.7	29	17.0	
มาก	11	33.3	140	81.9	

มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) ซึ่งรวมถึงรายด้าน (p<0.001) สภาพการทำงาน (p<0.001) และความทั้งหมด 4 ประการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดบริการสุขภาพวิถีใหม่ของบุคลากร คือ ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (p<0.001) การได้รับการยอมรับนับถือ (p<0.001) สภาพการทำงาน (p<0.001) และความก้าวหน้า (p<0.001) พบว่า ประสิทธิผลในการจัดบริการสุขภาพวิถีใหม่เพิ่มขึ้น เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการจัดบริการรายด้านมากขึ้น (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการจัดบริการ กับประสิทธิผลในการจัดบริการสุขภาพวิถีใหม่ของบุคลากร (n = 204)

แรงจูงใจในการจัดบริการสุขภาพวิถีใหม่	ประสิทธิผลในการจัดบริการสุขภาพวิถีใหม่				p-value
	น้อย		มาก		
	จำนวน	%	จำนวน	%	
ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล					<0.001
น้อย	5	15.2	0	0.0	
ปานกลาง	19	57.6	40	23.4	
มาก	9	27.3	131	76.6	
การได้รับการยอมรับนับถือ					<0.001
น้อย	5	15.2	3	1.8	
ปานกลาง	20	60.6	40	23.4	
มาก	8	24.2	128	74.9	
สภาพการทำงาน					<0.001
น้อย	2	6.1	1	0.6	
ปานกลาง	26	78.8	49	28.7	
มาก	5	15.2	121	70.8	

ประสิทธิผลในการจัดบริการสุขภาพวิถีใหม่ของบุคลากรเครือข่ายบริการสาธารณสุขอำเภอสวี จังหวัดชุมพร

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการจัดบริการ กับประสิทธิผลในการจัดบริการสุขภาพวิถีใหม่ของบุคลากร (n = 204) (ต่อ)

แรงจูงใจในการจัดบริการสุขภาพวิถีใหม่	ประสิทธิผลในการจัดบริการสุขภาพวิถีใหม่				p-value
	น้อย		มาก		
	จำนวน	%	จำนวน	%	
ความก้าวหน้า					<0.001
น้อย	17	51.5	19	11.1	
ปานกลาง	14	42.4	69	40.4	
มาก	2	6.1	83	48.5	
แรงจูงใจในการจัดบริการโดยภาพรวม					<0.001
น้อย	6	18.2	0	0.0	
ปานกลาง	23	69.7	44	25.7	
มาก	4	12.1	127	74.3	

วิจารณ์

1. ประสิทธิผลในการจัดบริการสุขภาพวิถีใหม่ของบุคลากร

ประสิทธิผลในการจัดบริการสุขภาพวิถีใหม่ของบุคลากรเครือข่ายบริการสาธารณสุขอำเภอสวี จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.61) สืบเนื่องจากการทำงานของเครือข่ายมีการเชื่อมโยงเป็นหนึ่งเดียว มีแผนการทำงานที่ชัดเจน ดังจะเห็นจากเมื่อพิจารณารายด้าน ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลด้านการบูรณาการอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอธิบายได้จากสถานการณ์ที่มีการแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่โคโรนา-ไวรัส 2019 เครือข่ายบริการสาธารณสุขอำเภอสวี ได้มีการขับเคลื่อนแผนพัฒนาการแพทย์วิถีใหม่ โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการทำงานเรื่องนี้ในระดับอำเภอ เพื่อเป็นการสนับสนุนการบริการ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย ตั้งแต่การวางแผน ติดตาม การพัฒนา และประเมินผล ผ่านการประชุมการขับเคลื่อนปฏิบัติการแลกเปลี่ยนทุกเดือน และการซ่อมแผนรองรับสถานการณ์ฉุกเฉินในเครือข่ายสุขภาพ รวมทั้งได้มีการสนับสนุนการคิดค้นนวัตกรรม การพัฒนาศักยภาพเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ โดยมุ่งเน้นการบูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลสุขภาพ

สะท้อนให้เห็นได้ในช่วงกลางปี 2564⁽⁷⁾ มีการพัฒนานวัตกรรม การนำเทคโนโลยีดิจิทัล Telemedicine มาใช้นำร่อง เพื่อเพิ่มช่องทางการให้บริการทางการแพทย์สอดคล้องกับผลการศึกษาของ United States Office of Personnel Management⁽⁹⁾ คือกระบวนการที่เป็นระบบ รวมถึงการพัฒนาองค์ความรู้บุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงโดยการนำเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้บูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลสามารถเพิ่มประสิทธิผลการทำงานของบุคลากร นอกจากนี้ยังเป็นผลทำให้ประสิทธิผลด้านความสามารถในการปรับตัว และการบรรลุเป้าหมายการจัดบริการอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากการทำงานของเครือข่ายที่เชื่อมโยงเป็นหนึ่งเดียวจากการร่วมคิดค้นนวัตกรรม และนำเทคโนโลยีมาใช้ในสถานการณ์การปรับเปลี่ยนรูปแบบบริการการแพทย์วิถีใหม่ ด้วยกระบวนการที่เน้นการมีส่วนร่วม ประกอบกับการแพทย์วิถีใหม่เป็นนโยบายมุ่งเน้นปี 2564 ของจังหวัดชุมพร⁽⁴⁾ ผู้นำให้ความสำคัญกับการถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติโดยการสร้างแผนสุขภาพระดับอำเภอร่วมกัน โดยผู้นำมีการปล่อยถ้อยแถลงที่ชัดเจน ให้ความสำคัญกับการสร้างแผนปฏิบัติการรองรับทั้งในสถานการณ์ปกติ และสถานการณ์ฉุกเฉิน การนิเทศควบคุมกำกับ และติดตาม

เสริมกำลังใจ และให้การคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชา การสนับสนุนแนวทางการดูแลรักษาผู้ป่วยจากแม่ข่าย รวมถึงมีการสื่อสารถ่ายทอดแผนที่ชัดเจน สอดคล้องกับการศึกษาของ Arif S and Akram A⁽¹⁰⁾ คือ ผู้นำเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันผู้ตามให้พร้อมรับต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และองค์การสามารถขับเคลื่อนไปได้

2. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล กับ ประสิทธิภาพในการจัดบริการสุขภาพวิถีใหม่

ผลการวิจัยพบว่าลักษณะส่วนบุคคลเรื่อง ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางสถิติกับประสิทธิภาพในการจัดบริการสุขภาพวิถีใหม่ของบุคลากร โดยประสิทธิผลการจัดบริการสุขภาพวิถีใหม่เพิ่มขึ้น ตามบุคลากรที่มีการศึกษาสูงขึ้น สามารถอธิบายจากการมีความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในงานแต่ละสาขา ทำให้สามารถเข้าใจงานได้อย่างละเอียดลึกซึ้ง และมองเห็นจุดแข็ง จุดอ่อน ของระบบงานได้ชัดเจน ประกอบกับในเครือข่ายมีระบบการส่งงานต่อๆ กัน สนับสนุนการศึกษาต่อยอดความรู้ เป็นการเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุภาภรณ์ วงศ์กรชาวลิต⁽¹¹⁾ กล่าวว่า ปัจจัยด้านการศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนางานให้ดีขึ้น เนื่องจากการมีความรู้ และทักษะที่จำเป็น ทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีความพร้อม มั่นใจ ในการปฏิบัติและพัฒนางาน จนสามารถปฏิบัติงานออกมาได้ผลดี

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าบุคลากร กับประสิทธิผลในการจัดบริการสุขภาพวิถีใหม่

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางสถิติกับประสิทธิผลในการจัดบริการสุขภาพวิถีใหม่ของบุคลากรเครือข่ายบริการสาธารณสุขอำเภอสวี จังหวัดชุมพร โดยประสิทธิผลในการจัดบริการสุขภาพวิถีใหม่เพิ่มขึ้น เมื่อบุคลากรรับรู้ ว่าหัวหน้ามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น อธิบายได้จากในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรภายใต้

การนำต่างมองว่าผู้นำคือผู้กำหนดทิศทางขององค์กรและมีอิทธิพลต่อคนในองค์กรอย่างมาก การที่ผู้นำเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีมุมมองที่ท้าทาย รวมถึงมีเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์กรที่ชัดเจน สิ่งเหล่านี้จำเป็นในการบริหารสะท้อนให้เห็นหลังรับนโยบายการแพทย์วิถีใหม่จากผู้ว่าราชการจังหวัดชุมพร ได้มีการสร้างความเชื่อมั่นกับบุคลากร กระตุ้นการค้นหาแนวทางการแก้ไขหลายมิติ เกิดนวัตกรรมทางการแพทย์ขึ้นอย่างต่อเนื่องในช่วงกลางปี 2564 ทำให้สามารถให้บริการผู้ป่วยได้อย่างปลอดภัย และต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Arif S and Akram A⁽¹⁰⁾ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อประสิทธิผลขององค์กรผ่านการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม นอกจากนี้ผู้นำที่มีอุดมการณ์ เข้าใจการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และตัวบุคคลถึงความแตกต่างของความต้องการที่ต่างกัน รวมถึงความแตกต่างของการส่งเสริมทักษะที่จำเป็นในแต่ละบุคคล จะทำให้บุคลากรภายใต้การนำมีความตระหนักต่อเป้าหมายในการจัดบริการสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass BM and Avolio BJ⁽¹²⁾ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูง มีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ วิสัยทัศน์ขององค์กร

4. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการจัดบริการกับประสิทธิผลในการจัดบริการสุขภาพวิถีใหม่

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการจัดบริการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดบริการสุขภาพวิถีใหม่ของบุคลากรเครือข่ายบริการสาธารณสุขอำเภอสวี จังหวัดชุมพร โดยประสิทธิผลในการจัดบริการสุขภาพวิถีใหม่เพิ่มขึ้น เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการจัดบริการรายด้านมากขึ้น สามารถอธิบายได้จากสถานการณ์ด้านโควิด-19 ที่กระทบต่อระบบสาธารณสุข ภายในเครือข่ายบริการสาธารณสุขอำเภอสวี ให้ความสำคัญกับการเสริมกำลังใจ มีการกล่าวชมเชย ประกาศเกียรติคุณแก่แผนกที่จัดบริการได้อย่างปลอดภัย มีคุณภาพ และผู้ที่

ผลงานเด่นในแต่ละสาขา ทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมาย ทำให้ตลอดปี พ.ศ. 2564 มีคะแนนการประเมิน hospital accreditation ในระดับดี⁽⁷⁾ และเครือข่ายมีนวัตกรรมเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เหตุผลนี้สะท้อนให้เห็นว่าในระบบบริการหากบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน การชมเชยจากผู้ร่วมงาน เป็นการเสริมแรงให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จมากขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg⁽¹³⁾ คือ เมื่อมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน สามารถแก้ไขปัญหาลุล่วงตามวัตถุประสงค์ เป็นการกระตุ้นให้เต็มใจทำงานอย่างต่อเนื่อง การได้รับการชมเชยถือเป็นรางวัลทางสังคม เพราะความต้องการหนึ่งของมนุษย์ในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมคือการรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ามีความสำคัญ ตลอดจนความก้าวหน้าในงานจะช่วยให้คนมีความกระตือรือร้น ซึ่งเป็นเครื่องจูงใจให้เกิดความขยัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Hee CO, et al⁽¹⁴⁾ คือ แรงจูงใจภายในเป็นปัจจัยที่สำคัญสามารถสร้างความพึงพอใจในการพัฒนาการทำงานของบุคลากร นอกจากนี้ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการให้บริการ การให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง สภาพแวดล้อม และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนาระบบบริการ เป็นการเพิ่มความเชื่อมั่นต่อผู้ให้และผู้รับบริการ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Abioro M⁽¹⁵⁾ คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ เนื่องจากงานที่มีสภาพแวดล้อมไม่ดีนั้นจะทำให้คนทำงานท้อแท้ และเป้าหมายในการทำงานในที่สุด และจากผลการวิจัยยังพบว่า แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ภายใต้สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรต้องทำงานภายใต้ความกดดัน และภาระงานที่หนักมากขึ้น แต่ยังปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเดิมไม่ได้มีการเลื่อนขั้นสูงขึ้นแต่อย่างใด ด้วยงานที่เป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ จึงเป็นเหตุทำให้มีแรงจูงใจในความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- ให้ผู้บริหารพิจารณาเรื่องทรัพยากรบุคคล การจัดสรรหมุนเวียนกำลังคน และการให้กำลังใจ เสริมแรงทางบวกในการปฏิบัติงาน

- ด้านมาตรการการแพทย์วิถีใหม่ของจังหวัดชุมพร ให้ผู้บริหารพิจารณากำหนดให้มีการทบทวนเหตุการณ์แผนรองรับจากการรับบริการอันไม่พึงประสงค์ โดยเน้นการมีส่วนร่วมอย่างบูรณาการซึ่งประสิทธิผลด้านการบูรณาการอยู่ในระดับมาก ควรจับเป็นจุดแข็งในการทำแผนงาน เพื่อสร้างความมั่นใจ และความพร้อม ในการดำเนินงานของเครือข่ายบริการสุขภาพให้มีความเชื่อมโยงเป็นหนึ่งเดียว-

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

- นวัตกรรม เป็นสิ่งจำเป็นต่อการให้บริการในสถานการณ์ที่มีข้อจำกัดหลายด้าน จึงควรสนับสนุนการคิดค้นแลกเปลี่ยนนวัตกรรมจากแม่ข่ายสู่ลูกข่ายอย่างบูรณาการเชื่อมโยงกัน มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนาระบบบริการ

- การรอบรู้ทางการแพทย์ เป็นสิ่งสำคัญในการจัดบริการทางการแพทย์ ซึ่งผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดบริการ ผ่านการกระตุ้นเขavnปัญญาและเข้าใจถึงปัจเจกบุคคล เพื่อการพัฒนากระบวนการอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษาค้างต่อไป

- ควรศึกษาประเมินผลหน่วยบริการก้าวหน้าตามห่วงโซ่คุณค่าที่กระทรวงกำหนด ด้วยการประเมินประสิทธิผลแบบรอบทิศ 360 องศา (360-degree feedback) เพื่อได้ประสิทธิผลในส่วนผลกระทบการจัดบริการ

- ควรวิจัยเรื่องแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน รวมทั้งการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพของบุคลากรสาธารณสุข เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดบริการ และยังพบว่าแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาลสวี ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเครือข่ายบริการสาธารณสุขอำเภอสวี จังหวัดชุมพร ที่ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ทุกท่าน

เอกสารอ้างอิง

1. ศูนย์ปฏิบัติการด้านนวัตกรรมการแพทย์ และการวิจัยและพัฒนา สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.). รายงานข้อมูลสถานการณ์การติดเชื้อโควิด-19 ณ วันที่ 12 พฤศจิกายน 2564. 2564 [อินเทอร์เน็ต]. [สืบค้นเมื่อ 12 พ.ย. 2564]. แหล่งข้อมูล: <https://covid19.nrct.go.th/รายงานข้อมูลสถานการณ์-275/>
2. กระทรวงสาธารณสุข. การดำเนินการจัดการบริการทางการแพทย์วิถีใหม่ (New Normal Medical Service). สมุทรสาคร: บอร์น ทู บี พับลิชชิ่ง; 2563.
3. จิตติมา พรหมศิริ. การแพทย์วิถีใหม่ (New Normal of medical service). วารสารกรมการแพทย์ 2563;46(1):50-1.
4. ศูนย์บริหารสถานการณ์ โควิด-19 ชุมพร. สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ประจำวันที่ 10 มีนาคม 2565 [อินเทอร์เน็ต]. 2565 [สืบค้นเมื่อ 10 มี.ค.2565]. แหล่งข้อมูล: <https://www.thaigov.go.th/news/contents/details/29299>
5. สรัญณี อุเสินยาง, คณน ไตรจันทร์, อิศรัฎฐ์ รินโฮสง. สุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ภาคใต้ประเทศไทย: การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลตามบริบทวัฒนธรรม. วารสารการจัดการสมัยใหม่ 2559;14(2):115-28.
6. อารีย์ อ่องสว่าง, นิตยา นิลรัตน์. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณลักษณะของผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดนราธิวาส. วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้ 2561;5(2):272-87.
7. สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสวี. เอกสารสรุปแผนการเตรียมความพร้อมเครือข่ายสาธารณสุขอำเภอสวี; 20 มีนาคม 2564. ชุมพร: เจริญการพิมพ์; 2564.
8. วัชรินทร์ บุญรักษา. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการบริการสุขภาพด้านการแพทย์แผนไทยของโรงพยาบาลชุมชนในภาคภาคตะวันออก-เฉียงเหนือตอนบน. วารสารชุมชนวิจัย 2561;12(1):23-38.
9. United States Office of Personnel Management. A handbook for measuring employee performance. Washington DC: US Office of Personnel Management; 2017.
10. Arif S, Akram A. Transformational leadership and organizational performance. Journal of Management 2018; 1(3):59-75.
11. สุภาภรณ์ วงศ์กรเขาวลิต. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของจิตอาสาในองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษา: มูลนิธิแสงธรรมส่องกล้า [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2560. 160 หน้า.
12. Bass BM, Avolio BJ. Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Thousand Oaks, CA: Sage Publications; 1994.
13. Gaweł JE. Herzberg's theory of motivation and Maslow's hierarchy of needs. Practical Assessment, Research, and Evaluation 1996;5(11):1-3.
14. Hee CO, Kamaludin NH, Ping LL. Motivation and job performance among nurses in the health tourism hospital in Malaysia. International Review of Management and Marketing 2017;6(4):668-72.
15. Abioro M. Effect of employee motivation on organizational performance. Acta de Gerencia Ciencia 2013; 1(3):17-27.

Abstract: Effectiveness of New-Normal Health Services of the Health Professional Network in Sawi District, Chumphon Province

Aunyarad Somton, B.P.H. (Dental Public Health)*; Sukhontha Kongsin, Ph.D. (Health Economics and Policy Analysis)**; Sukhum Jiamton, M.D., Ph.D. (Clinical Research)***; Youwanuch Sattayasomboon, Ph.D. (Community Medicine)**; Krit Pongpirul, M.D., Ph.D. (Health Systems)****

* Master of Science (Public Health Administration), Faculty of Public Health, Mahidol University; ** Department of Public Health Administration, Faculty of Public Health, Mahidol University; *** Department of Dermatology, Faculty of Medicine Siriraj Hospital, Mahidol University; **** Department of Preventive and Social Medicine, Faculty of Medicine, Chulalongkorn University, Thailand
Journal of Health Science 2023;32(4):645-55.

This analytical cross-sectional study aimed to identify the relationship between personal characteristics, transformational leadership, motivation, and the effectiveness of new-normal health service delivery of the health professional network in Sawi District, Chumphon Province. Study samples were 204 medical or health personnel. The research instrument consisted of self-administered questionnaires on transformational leadership, job motivation factors, and opinions on the effectiveness of the new-normal health service delivery. The data were collected and analyzed using descriptive statistics and the Chi-Squared test. The results showed that the effectiveness of new-normal health service delivery of the health professional network in Sawi District, Chumphon Province was at a high level ($M=3.61$, $SD=0.45$). Three factors found to be significantly associated with the effectiveness of new-normal health service delivery of the health professional network in Sawi District were educational level, transformational leadership, and job motivation ($p<0.05$). The effectiveness of the new normal health service delivery increased when the personnel had more motivation to provide the service and recognize that leaders have more transformational leadership. The results could be applied in strategic planning and the development of a health management system by making an integrated plan. Pay attention to the qualities of the leader for increasing the effectiveness of new-normal health service delivery are proposed. Regular reviews and supporting plans to deal with the unwanted incidence in service delivery should be established. This would build the confidence and readiness of health professionals in responding to emerging diseases. Priority should be given to the use of innovation, medical literacy promotion, and human resource management for the health professional network to better deliver new-normal health services.

Keywords: effectiveness; new-normal health services; health professional network; Sawi District; Chumphon Province