

การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

A Development of the Indicators for Public Health Technical Officers Competencies in Tambon Health Promoting Hospitals

กิตติพัทธ์ เอี่ยมมรด*, ทวนทอง เชาวกีรติพงษ์**, สำราญ มีแจ้ง***

* สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตาก อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก

** มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

***มหาวิทยาลัยนเรศวร

Kittiphath Iemrod*, Tuanthong Chaowakeeratiphong**, Samran Mejang***

*Tak Provincial Public Health Office

** Kamphaengphet Rajabhat University

***Naresuan University

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและตรวจสอบตัวชี้วัดสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุข (นวก.สธ.) ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) โดยมีขั้นตอนการวิจัย 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะ นวก.สธ.ใน รพ.สต. ประกอบด้วย การทบทวนแนวคิดทฤษฎี การสัมภาษณ์ เจาะลึก การสนทนากลุ่ม การจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ 2) การตรวจสอบคุณภาพของตัวชี้วัดสมรรถนะของ นวก.สธ. ใน รพ.สต. ประกอบด้วย การสอบถามผู้เชี่ยวชาญโดยประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย การตรวจสอบความสอดคล้อง/กลมกลืนของโมเดล ด้วยโปรแกรมลิสเรล 8.72

ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบสมรรถนะของ นวก.สธ. ใน รพ.สต. มี 8 องค์ประกอบหลัก 50 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย ด้านการวิเคราะห์ระบบงานสาธารณสุขและประเมินสุขภาวะของชุมชน มี 4 ตัวชี้วัด ด้านการวิเคราะห์และวางแผนการแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุขของชุมชน มี 8 ตัวชี้วัด ด้านการทำงานเป็นทีมและประสานเครือข่าย มี 5 ตัวชี้วัด ด้านงานบริการสาธารณสุขผสมผสานแก่ บุคคล / ครอบครัว / ชุมชนและท้องถิ่น มี 13 ตัวชี้วัด ด้านการบริหารจัดการงบประมาณมี 6 ตัวชี้วัด ด้านภาวะผู้นำและการคิดอย่างเป็นระบบ มี 4 ตัวชี้วัด ด้านงานวิจัยจากงานประจำเพื่อพัฒนาสถานะสุขภาพของคนในชุมชน มี 6 ตัวชี้วัด ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในการประกอบอาชีพ มี 4 ตัวชี้วัด ผลการตรวจสอบความสอดคล้อง/กลมกลืนของโมเดล พบว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติ $\chi^2 = 624.17$ $df = 576$ $\chi^2 / df = 1.08$ $P = 0.08060$ $GFI = 0.94$ $AGFI = 0.91$ $RMR = 0.019$ $RMSEA = 0.014$

ตัวชี้วัดสมรรถนะ ของ นวก.สธ. ในรพ.สต. ที่สร้างขึ้น สามารถใช้ประเมินสมรรถนะ นวก.สธ. ที่ปฏิบัติงานใน รพ.สต. ได้

คำสำคัญ : ตัวชี้วัด สมรรถนะ นักวิชาการสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

Abstract

The purposes of this research were to develop and validate competency indicators of Public Health Technical Officers at Tambon Health Promoting Hospitals. Employing R&D methods, the study consisted of 2 phases: firstly, constructing the competency indicators of Public Health Technical Officers at Tambon Health Promoting Hospitals by documentation, in-depth interview, focus group discussion and operational seminar, secondly, verifying the indicator qualities by utilizing Delphi technique through experts' inquiries and examining the validity of the model using LISREL 8.72 program.

Findings indicated that the eight components of competency indicators of Public Health Technical Officers consisted of 50 indicators which included 1) health care system analysis and community health assessment comprised 4 indicators, 2) community diagnosis and community health problem solving composed of 8 indicators, 3) teamwork and networking composed of 5 indicators, 4) integrated health service for individual /families/ and local community comprised 13 indicators, 5) budget management composed of 6 indicators, 6) leadership and systematic thinking composed of 4 indicators, 7) routine to research composed of 6 indicators, and 8) morals and ethic composed of 4 indicators. Confirmatory factor analysis revealed that the model fit the empirical data with $\chi^2=624.17$ $df=576$ $\chi^2/df = 1.08$ $P = 0.08060$ $GFI=0.94$ $AGFI = 0.91$ $RMR = 0.019$ $RMSEA=0.014$.

The indicators developed could be used to evaluate competency of the Public Health Technical Officers at Tambon Health Promoting Hospital.

Keywords : Indicator, Competency, Public Health Technical Officers, Tambon Health Promoting Hospital

บทนำ

รัฐบาลชุดนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ เป็นนายกรัฐมนตรี ได้มีนโยบายสร้างความเข้มแข็งของหน่วยบริการปฐมภูมิที่เป็นบริการด้านแรกอยู่ใกล้บ้าน ใกล้ชิดกับประชาชนและชุมชนมากที่สุด จึงได้ประกาศนโยบายด้านสาธารณสุข ข้อ 3.3.3 ปรับปรุงระบบบริการด้านสาธารณสุข ซึ่งต่อมากระทรวงสาธารณสุขได้ตอบสนองต่อนโยบายรัฐบาลดังกล่าว ได้ประกาศเป็นนโยบายกระทรวงสาธารณสุขรองรับข้อ 2 ปรับปรุงระบบบริการด้านสาธารณสุข โดยลงทุนพัฒนาระบบบริการสุขภาพภาครัฐทุกระดับให้ได้มาตรฐาน ยกกระดานโยบายให้เป็นที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล¹ ทั้งนี้บทบาทสำคัญของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล คือการเชื่อมโยงโครงข่ายระดับชาติแต่อยู่ใกล้ชิดชุมชน ทั้งนี้โรงพยาบาลส่งเสริม

สุขภาพประจำตำบลแต่ละแห่งกำหนดให้มีบุคลากรระหว่าง 5-10 คนขึ้นอยู่กับขนาดของสถานบริการ² และได้กำหนดให้ทุกขนาดของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีกรอบนักวิชาการสาธารณสุข 2 คนร่วมเป็นทีมให้บริการ นักวิชาการสาธารณสุข เป็นกลุ่มบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ทั้งในฐานะผู้จัดการ ผู้เฝ้าระวัง ผู้ให้บริการ ตลอดจนผู้ประสานงานต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีประสิทธิภาพตอบสนองนโยบายของรัฐและตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวังของประชาชน แต่ผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ผ่านมาพบว่า จุดอ่อนของการดำเนินงานคือ การขาดการกำหนดโครงสร้างบทบาทหน้าที่และ

ระบบบริหารจัดการ อีกทั้งบุคลากรยังขาดทักษะความรู้ ประสบการณ์ ในการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคด้านการเตรียมชุมชน และการทำงานในชุมชน อีกทั้งในปัจจุบันเป็นยุคของการเรียกร้องคุณภาพมาตรฐานของระบบบริการสุขภาพ ด้วยเหตุนี้ นักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ขยายขอบเขตการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งการกำหนดบทบาทหน้าที่การดำเนินงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ ตามนโยบายสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้านั้น แม้จะมีการกำหนดออกมาแล้วนั้นแต่ก็เป็นเรื่องที่ต้องปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์จริง ตลอดจนแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป การสร้างและพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จะช่วยให้ได้คำตอบเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวแปรที่สำคัญที่จะช่วยให้นักวิชาการสาธารณสุขและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำข้อมูลที่ได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการทำงาน รวมทั้งนำไปใช้วางแผนกำหนดทรัพยากรและวิธีการพัฒนาสมรรถนะได้ทั้งระยะสั้นและระยะยาว³ ซึ่งตัวชี้วัดสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จะเป็นสิ่งกำหนดหรือเป็นมาตรวัดอัตราหรือระดับของการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ว่าอยู่ในระดับใด เป็นตัววัดผลการปฏิบัติงานที่สามารถแสดงเป็นหลักฐาน⁴ และระดับของการปฏิบัติงานของหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน

งานวิจัยนี้มุ่งพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่พัฒนาจากแนวคิดของ แมคคัลแลนด์⁵, อารังค์ คงคาสวัสดิ์⁶ และสำนักงานพัฒนาข้าราชการพลเรือน⁷ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า "สมรรถนะเป็น

คุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน โดยใช้วิธีการเชิงคุณภาพและวิธีการเชิงปริมาณโดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) ด้วยโปรแกรม LISREL ในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของข้อมูลที่นำมาศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำตัวชี้วัดที่พัฒนาขึ้นไปใช้ประโยชน์ในการประเมินผลการดำเนินงานและการวางแผนในการพัฒนาบุคลากร อีกทั้งแสดงให้เห็นถึงสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และพัฒนาเป็นองค์วิชาชีพและเกิดผลดีต่อผู้มารับบริการ และเป็นการพัฒนาคุณภาพการสาธารณสุข เพื่อก้าวสู่การประกันคุณภาพขององค์กรต่อไป

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นรูปแบบการวิจัยและพัฒนา ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ประกอบด้วย

1.1 การทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสมรรถนะและตัวชี้วัดของนักวิชาการสาธารณสุข

1.2 การสัมภาษณ์เจาะลึก ในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และมีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวข้อง

กับด้านบริการปฐมภูมิเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย ผู้บริหารที่มีส่วนในการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องด้านบริการปฐมภูมิ ผู้เชี่ยวชาญด้านสาธารณสุขที่มีผลงานวิจัยเกี่ยวกับงานด้านบริการปฐมภูมิระดับจังหวัด ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการงานด้านบริการปฐมภูมิ ไม่น้อยกว่า 10 ปี และ อาจารย์จากมหาวิทยาลัยที่มีผลงานวิจัยเกี่ยวกับงานด้านบริการปฐมภูมิ อาจารย์จากมหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์สอนด้านบริการปฐมภูมิ ไม่น้อยกว่า 3 ปี รวมจำนวน 5 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็น ประสิทธิภาพ และความ คิดเห็นด้านต่าง ๆ ของผู้เชี่ยวชาญ ได้อย่างครอบคลุม และลึกซึ้งและตรวจสอบความเป็นจริงของข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมมาก่อน นำไปสู่ประเด็นคำถามในขั้นตอนการสนทนากลุ่ม ในกลุ่มตัวแทนนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และกลุ่มตัวแทนผู้ที่เกี่ยวข้องกับนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต่อไป

1.3 การสนทนากลุ่ม ในกลุ่มตัวแทนนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และกลุ่มตัวแทนผู้ที่เกี่ยวข้องกับนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในหน่วยงานสังกัดเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขกลุ่มภาคเหนือจาก 4 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดลำพูน จังหวัดแพร่ จังหวัดตาก และจังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดละ 10 คนเป็นผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้ได้ องค์ประกอบ และตัวชี้วัดสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตามความคิดเห็นของตัวแทนผู้ที่เกี่ยวข้องกับนักวิชาการสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยการผ่านการถกเถียงและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันของสมาชิกในวงสนทนา

1.4 การจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้กลุ่มตัวแทนนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และกลุ่มตัวแทนผู้ที่เกี่ยวข้องกับนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและกลุ่มตัวแทนผู้เชี่ยวชาญ ปฏิบัติภารกิจ

ร่วมกัน และลงมือปฏิบัติหรือทำภารกิจในการร่างองค์ประกอบ และประเด็นตัวชี้วัดสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ผู้ให้ข้อมูลในการเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมสมอง ในการร่างตัวชี้วัด ใช้วิธีแบบเจาะจงจากกลุ่มตัวแทนนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และกลุ่มตัวแทนผู้ที่เกี่ยวข้องกับนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและกลุ่มตัวแทนผู้เชี่ยวชาญ จำนวนทั้งสิ้น 35 คน วิเคราะห์ข้อมูล โดยสังเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา โดยนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาสังเคราะห์เป็นภาพรวมขององค์ประกอบ และตัวชี้วัดที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพของตัวชี้วัดสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

2.1 การตรวจสอบตัวชี้วัดสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (ฉบับร่าง) โดยประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ด้วยการสอบถามผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ผู้บริหารที่มีส่วนในการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับงานบริการปฐมภูมิ ผู้ที่มีผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัด ผู้เชี่ยวชาญด้านสาธารณสุขที่มีผลงานเกี่ยวกับงานบริการปฐมภูมิ ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับงานบริการปฐมภูมิ ไม่น้อยกว่า 5 ปี อาจารย์จากมหาวิทยาลัยที่มีผลงานวิจัยเกี่ยวกับงานด้านบริการปฐมภูมิ อาจารย์จากมหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์สอนด้านบริการปฐมภูมิ ไม่น้อยกว่า 2 ปี รวมจำนวน 17 คน ตามที่ แมคมิลแลน กล่าวว่าการหาผู้เชี่ยวชาญที่มีความแตกต่างกันมากก็ต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญที่เหมาะสมควรมีตั้งแต่ 17 คนขึ้นไปเนื่องจากอัตราการลดลงของความคลาดเคลื่อนจะมีน้อย^๖ โดยนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามแบบปลายปิดชนิดประมาณค่า 5 ระดับ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถาม ให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความ

คิดเห็นเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ในรอบที่ 1 และมีช่องว่างในส่วนท้ายของประโยคเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ ได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมตามต้องการ รอบที่ 2 เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดียวกับรอบที่ 1 โดยระบุค่ามัธยฐาน และ ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ไว้ในแบบสอบถามรอบที่ 2 ที่มีข้อความคงเดิม ทั้งนี้เพื่อส่งกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาใหม่โดยการเปรียบเทียบความคิดเห็นของตนเองกับกลุ่ม การวิเคราะห์ข้อมูล การกำหนดเกณฑ์โดยใช้ค่ามัธยฐาน (Median) ที่ยอมรับได้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ค่าตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และใช้ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ที่คำนวณได้ของข้อความใดมีค่าน้อยกว่า 1.50 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อความนั้นสอดคล้องกัน

2.2 การตรวจสอบความสอดคล้อง / กลมกลืนของโมเดล (Model Validation) มีวิธีดำเนินการดังนี้ ประชากร ที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ครั้งนี้ ได้แก่ นักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มภาคเหนือจำนวน 2,218 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มภาคเหนือจำนวน 474 คน Anderson & Gerbing, 1984; Hair & other, 1995 ให้ข้อเสนอว่าการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสเรล ซึ่งการวิเคราะห์ด้วยวิธีนี้ต้องใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับหรือมากกว่า 100^9 โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน Multistage Sampling¹⁰

เครื่องมือที่ใช้ในการวัดสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นแบบสอบถาม สำหรับให้นักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตอบแบบสอบถามด้วยตัวเอง ลักษณะคำตอบประยุกต์จากมาตรวัดลิเคิร์ต แบ่งเป็น 5 ระดับ คือตั้งแต่ 1-5 คะแนน ให้ผู้ตอบเลือก

คำตอบที่ตรงกับตัวผู้ตอบมากที่สุด เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างโมเดลตัวชี้วัดสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Goodness of Fit Measures) ใช้สถิติวิเคราะห์หาค่าประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ลิสเรล (LISREL 8.72)

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาในครั้งนี้สรุปได้ดังนี้

1. การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สมรรถนะและตัวชี้วัดของนักวิชาการสาธารณสุข การสัมภาษณ์เจาะลึก ในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และมีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวข้องกับด้านบริการปฐมภูมิเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การสนทนากลุ่ม ในกลุ่มตัวแทนนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และกลุ่มตัวแทนผู้ที่เกี่ยวข้องกับนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล การจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการได้ องค์ประกอบสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 8 องค์ประกอบหลัก 50 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านการวิเคราะห์ระบบงานสาธารณสุขและประเมินสุขภาวะของชุมชน ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด องค์ประกอบ ด้านการวิเคราะห์และวางแผนการแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุขของชุมชน ประกอบด้วย 8 ตัวชี้วัด องค์ประกอบ ด้านการทำงาน เป็นทีมและประสานเครือข่าย ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด องค์ประกอบด้านงานบริการสาธารณสุขผสมผสานแก่บุคคล / ครอบครัว / ชุมชนและท้องถิ่น ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย 13 ตัวชี้วัด ดังนั้น องค์ประกอบย่อยการส่งเสริมสุขภาพเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

สุขภาพในประชากรกลุ่มเสี่ยงและประชากรทั่วไป มี 2 ตัวชี้วัด องค์ประกอบย่อยการเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรค มี 4 ตัวชี้วัด องค์ประกอบย่อย อนามัยสิ่งแวดล้อมและงานคุ้มครองผู้บริโภคเพื่อให้เกิดความปลอดภัย และลดความเสี่ยงด้านสุขภาพ มี 4 ตัวชี้วัด องค์ประกอบย่อยการรักษาพยาบาลเบื้องต้นและการฟื้นฟู มี 3 ตัวชี้วัด องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการงบประมาณ ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำและการคิดอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด องค์ประกอบด้านงานวิจัยจากงานประจำ เพื่อพัฒนาสถานะสุขภาพของคนในชุมชนประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด องค์ประกอบด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในการประกอบอาชีพ ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด

2. ผลการตรวจสอบคุณภาพของตัวชี้วัดสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย ด้วยการสอบถามผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อองค์ประกอบในการวัดสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 8 องค์ประกอบ ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 100 ($Mdn \geq 3.5$ และ $IQR < 1.50$) และตัวชี้วัด จำนวน 50 ตัวชี้วัด ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 100 ($Mdn \geq 3.5$ และ $IQR < 1.50$) และผลการตรวจสอบคุณภาพของตัวชี้วัดสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยการตรวจสอบความสอดคล้อง/กลมกลืนของโมเดล (Model Validation) กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์ห่อองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL 8.72) พบว่าโมเดลตัวชี้วัดสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 624.17 ที่องศาอิสระ (Degree of freedom) เท่ากับ 576 ระดับความมีนัยสำคัญ (p-value) เท่ากับ 0.08060 มีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99

และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) เท่ากับ 0.97 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 ดัชนีค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน (RMR) เท่ากับ 0.019 และดัชนีค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.014 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวชี้วัดสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้ง 8 ด้าน พบว่า มีค่าเป็นบวก มีขนาดตั้งแต่ 0.35 – 0.60 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า แสดงให้เห็นว่าทั้ง 8 องค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปน้อย คือ องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำและการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการบริหารจัดการงบประมาณ ด้านการวิเคราะห์และวางแผนการแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุขของชุมชน ด้านงานวิจัยจากงานประจำเพื่อพัฒนาสถานะสุขภาพของคนในชุมชน ด้านการวิเคราะห์ระบบงานสาธารณสุขและประเมินสุขภาวะของชุมชน ด้านการทำงานเป็นทีมและประสานเครือข่าย ด้านงานบริการสาธารณสุขและประเมินสุขผสมผสานแก่ บุคคล / ครอบครัว / ชุมชน และท้องถิ่น ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.60, 0.58, 0.49, 0.48, 0.46, 0.39, 0.39, 0.35 ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีความผันแปรร่วมกับตัวชี้วัดสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลร้อยละ 90, 80, 87, 65, 33, 80, 76, 74 ตามลำดับ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเพื่อการพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามกระบวนการสร้างตัวชี้วัด ซึ่งเป็นไปตามที่ นงลักษณ์ วิรัชชัย¹¹ ได้เสนอกระบวนการดำเนินการในการพัฒนาตัวชี้วัด คือการกำหนดตัววัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวชี้วัด (Statement of Purpose) การรวบรวมข้อมูล (Data Collection) การสร้างตัวชี้วัด (Construction) จึง

ทำให้ตัวชี้วัดสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ต่อไป

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL 8.72) เพื่อตรวจสอบความตรงและความสอดคล้อง พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำและการคิดอย่างเป็นระบบ มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด (0.60) รองลงมาเป็นด้านการบริหารจัดการงบประมาณมีน้ำหนักองค์ประกอบ (0.58) ด้านการวิเคราะห์และวางแผนการแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุขชุมชนมีน้ำหนักองค์ประกอบ (0.49) ด้านงานวิจัยจากงานประจำเพื่อพัฒนาสถานะสุขภาพของคนในชุมชน มีน้ำหนักองค์ประกอบ (0.48) ด้านการวิเคราะห์ระบบงานสาธารณสุขและประเมินสุขภาวะของชุมชน และด้านการทำงานเป็นทีมและประสานเครือข่าย มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากัน คือ (0.39) และน้อยที่สุดคือด้านงานบริการสาธารณสุขผสมผสานแก่ บุคคล / ครอบครัว / ชุมชนและท้องถิ่น มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (0.35) จึงนับว่าองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำและการคิดอย่างเป็นระบบเป็นสมรรถนะที่สำคัญที่สุดของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งภาวะผู้นำเป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมของผู้นำในการใช้อิทธิพล หรือชี้ให้สมาชิกในกลุ่มปฏิบัติงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กร¹² ผู้นำคือผู้ที่สามารถชักจูงหรือใช้อิทธิพลให้ผู้อื่นปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งผู้นำควรมีคุณลักษณะหลายประการเช่น การมีวิสัยทัศน์ ความสามารถในการลดความขัดแย้งและการตัดสินใจ^{12,13} และเมื่อพิจารณาตัวชี้วัดด้านภาวะผู้นำและการคิดอย่างเป็นระบบ พบว่าตัวชี้วัดการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร และนำไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ มีค่าน้ำหนักมากที่สุด จากข้อมูลดังกล่าวเป็นการยืนยันได้ว่า การมีส่วนร่วมในการกำหนด

วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร และนำไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ เป็นตัวชี้วัดที่สำคัญอันดับแรกขององค์ประกอบด้านภาวะผู้นำและการคิดอย่างเป็นระบบ ส่วนองค์ประกอบด้านการบริหารจัดการงบประมาณเป็นสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีความสำคัญรองลงมา ที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องจาก งบประมาณหรือเงิน เป็นทรัพยากรขององค์กร ที่มีอิทธิพลสูงมากต่อการดำเนินงานขององค์กร เพราะจงใจให้คนปฏิบัติตาม และให้ได้มาซึ่งพัสดุและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการดำเนินงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องบริหารงบประมาณขององค์กร ให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสมชาติ ไตรักษา¹⁴ ได้กล่าวว่าการบริหารงบประมาณขององค์กร มีหลักและวิธีการคือ การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการเงิน การวางแผนการใช้งบประมาณ การดำเนินงานตามแผน และการประเมินผลติดตามการใช้งบประมาณ และเมื่อพิจารณาตัวชี้วัดด้านการบริหารจัดการงบประมาณ พบว่า ตัวชี้วัดการขอรับสนับสนุนงบประมาณจากแหล่งภายในหรือภายนอกองค์กร และ ตัวชี้วัด การติดตาม ควบคุม กำกับกับการปฏิบัติงาน และการใช้งบประมาณตามแผนงาน/โครงการ ด้านการบริหารจัดการงบประมาณรวมทั้งตัวชี้วัด การจัดการงบประมาณให้ถูกต้องตามระเบียบ มีค่าน้ำหนักมากที่สุด จากข้อมูลดังกล่าวเป็นการยืนยันได้ว่า นักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจึงจำเป็นต้องดำเนินการตามตัวชี้วัดในองค์ประกอบด้านการบริหารจัดการงบประมาณ เพื่อจะได้ควบคุม กำกับการใช้งบประมาณโดยคำนึงถึงความคุ้มค่า เพื่อที่จะทำให้การจัดบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีประสิทธิภาพ

จากผลการวิจัย พบว่าถึงแม้ว่าน้ำหนักความสำคัญของแต่ละองค์ประกอบจะไม่เท่ากัน แต่ก็มีใกล้เคียงกัน แตกต่างกันไปเล็กน้อย แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบต่างๆ มีความสำคัญร่วมกันในการ

เป็นตัวชี้วัดสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบทุกด้านโดยไม่ควรให้ความสำคัญด้านใดด้านหนึ่ง

ข้อเสนอแนะ

ควรพัฒนาสมรรถนะนักวิชาการสาธารณสุขทั้ง 8 องค์ประกอบโดยเฉพาะด้านภาวะผู้นำและการคิดอย่างเป็นระบบ และดำเนินงานวิจัยจากงานประจำเพื่อพัฒนาสถานะสุขภาพของคนในชุมชนและ นักวิชาการสาธารณสุขสามารถนำข้อค้นพบเกี่ยวกับตัวชี้วัดสมรรถนะที่ได้จากวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพให้แก่ตนเอง รวมทั้งพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น ด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะให้สามารถปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณ มูลนิธิพันเอกจินดา ณ สงขลา ที่ให้ทุนสนับสนุนการวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

1. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข. รู้จักโรงพยาบาลสร้างเสริมสุขภาพตำบล. [ออนไลน์] 2552 (วันที่ค้นข้อมูล 2 กุมภาพันธ์ 2553). เข้าถึงได้จาก <http://hph.moph.go.th/node/5>
2. ชูชัย ศุภวงศ์ และคนอื่นๆ. คู่มือการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล. กรุงเทพฯ: บริษัท ที คิว พี จำกัด; 2552.
3. Robinson, S. M., & Barberis-Ryan, C. Competency assessment. Nursing Management, 1995; 26(2): 40-5.
4. Lee, C. & Jacobs, R.L. A Proposed framework for understanding knowledge: Work implication for HRD theory and research. Minnesota: Academy of Human Resource Development; 2003.
5. McClelland, D. C. Testing for competence rather than for "intelligence." American Psychologist 1973;17(7) : 57-83.
6. อารังศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. เริ่มต้นอย่างไร...เมื่อจะนำ Competency มาใช้ในองค์กร. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น); 2548.
7. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่องสมรรถนะของข้าราชการ.31 มกราคม 2548; 2548.
8. Macmillan, Thomas T. "The Delphi Technique", Paper presented at the annual meeting of the California Junior Colleges Associations Committee on research and development, 1971 May 3-5; Monterey, California.
9. นางลัดขันธ์ วิรัชชัย. โมเดลลิสรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2542.
10. ทัสสนี นุชประยูร และเติมศรี ชำนิจารกิจ. สถิติในการวิจัยทางการแพทย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์; 2541.
11. นางลัดขันธ์ วิรัชชัย. สถิติการศึกษาและแนวโน้ม. เอกสารประกอบการสอนวิชาสถิติการศึกษาและแนวโน้ม. ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร; 2541.
12. ราณี อิลิชัยกุล. ภาวะผู้นำในองค์กร.ในประมวลสาระชุดวิชา การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 1-8 (ฉบับปรับปรุงครั้งที่1). นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช; 2550.หน้า 5-7.
13. รังสรรค์ ประเสริฐศรี. การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: บริษัทธรรมสารจำกัด; 2549. หน้า 219-23.
14. สมชาติ ไตรรักษา. หลักการบริหารโรงพยาบาล ภาคที่ 1 หลักการบริหารองค์การและหน่วยงาน. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: บริษัท เอส.พี.เอ็น การพิมพ์; 2548.