



การบริหารการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าสถานอนามัยในจังหวัดขอนแก่น Change Management of the Chiefs at Health Centers in Khon Kaen Province

อรุณรัตน์ ปัญจะ^{1*} และประจักษ์ บัวพันธ์²

Arunrat Puncha^{1*} and Prachak Bouphan²

¹สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

²ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

*Correspondent author: junjim_lovelove@hotmail.com

Received March 22, 2011

Accepted August 31, 2011

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (cross-sectional descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าสถานอนามัยในจังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทำการศึกษาในครั้งนี้ คือ หัวหน้าสถานอนามัย จังหวัดขอนแก่น จำนวน 141 คน และสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เจาะลึก วิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.98 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 141 คน และแบบสัมภาษณ์เจาะลึกจำนวน 10 คน ในระหว่างวันที่ 15 ธันวาคม 2553 ถึงวันที่ 10 มกราคม 2554 นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าสถานอนามัย ในจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.607$, $p\text{-value}<0.001$) ส่วนการสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าสถานอนามัย ในจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.559$, $p\text{-value}<0.001$) และตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าสถานอนามัยในจังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร การสนับสนุนจากองค์กรด้านการบริหาร ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าสถานอนามัยในจังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 51.3

Abstract

This study is a cross sectional descriptive research. The purposes of this study were to study motivation and organizational support to change management by the chiefs at Health Centers in Khon Kaen province. The chiefs at Health Centers in Khon Kaen province were selected by systematic random sampling. Sample groups in this study were 141 chiefs at

Health Center in Khon Kaen, who were randomly selected by a systemic process. Research tools were the questionnaires and in-depth interviews. The Cronbach's alpha coefficient was found to be 0.98. Quantitative data from 141 participants were collected by questionnaire and qualitative data from the 10 staffs, who were interviewed, during December 15, 2010 to January 10, 2011. Quantitative data were analyzed by a computer program. Pearson product moment correlation coefficient and stepwise multiple regression were calculated. Results showed that the motivation and organizational support were significantly correlate with the change management of the chiefs at Health Centers in Khon Kaen province ($r=0.607$, $p\text{-value} < 0.001$ and $r=0.559$, $p\text{-value}<0.001$, respectively). There were significantly variables that predicted the change management of the chiefs at Health Centers, such as policy and administration hygiene factor, organizational support in management, and achievement motivation factor. These 3 factors could predict the change management of the chiefs at Health Centers in Khon Kaen province at 51.3%

คำสำคัญ: การบริหารการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจ การสนับสนุนจากองค์กร หัวหน้าสถานีนอมนามัย

Keyword: change management, motivation, organizational support, chiefs at Health Center

1. บทนำ

ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกาภิวัตน์ที่ปรับเปลี่ยนและสลับซับซ้อนมากขึ้น ส่งผลกระทบที่เป็นทั้งโอกาสและข้อจำกัดในการพัฒนา ประเทศไทยภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมือง ทำให้เกิดความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาระบบราชการให้รองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงโดยยึดหลักการสำคัญ คือ การบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ใหม่ของการพัฒนาระบบราชการในช่วงปี พ.ศ. 2551-พ.ศ. 2552 ว่า “ระบบราชการไทยมุ่งเน้นประโยชน์สุขของประชาชนและรักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติมีขีดสมรรถนะสูง สามารถเรียนรู้ปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงโดยยึดมั่นในหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาล” (1) สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ที่มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงโดยปรับระบบบริหาร

จัดการภาครัฐทุกภาคส่วน ให้มีกระบวนการทำงานภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงให้เกิดความสมดุลอย่างยั่งยืน (2)

การบริหารของนักบริหารทุกคนในองค์กรปัจจุบันต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ทำให้องค์กรต้องปรับตัวในเชิงรุก จากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นส่งผลให้ผู้บริหารทุกระดับ โดยเฉพาะหัวหน้าสถานีนอมนามัยซึ่งปฏิบัติงานให้บริการด้านสาธารณสุข สุขใกล้ชิดประชาชนมากที่สุดต้องบริหารงานภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงต้องศึกษาสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างทันเหตุการณ์ ซึ่งการบริหารการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผนและกำกับดูแล 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง และ 4) การปรับปรุงและการพัฒนาองค์ประกอบขององค์กร (3)

ซึ่งในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าสถานีนอมนามัยให้ประสบความสำเร็จอีก

ปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนั้นคือแรงจูงใจ (motivation) เฮอร์เบิร์ต (5) ได้สรุปถึงความต้องการของคนในองค์กรหรือการจูงใจจากการทำงานว่า ความพอใจในงานที่ทำ และความไม่พอใจในงานที่ทำไม่ได้ปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (motivation factor) ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง กับปัจจัยค้ำจุน (hygiene Factor) ประกอบด้วย เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพของวิชาชีพ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ความต้องการด้านการจูงใจได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่มนุษย์จะรู้สึกพึงพอใจพร้อมปฏิบัติงานด้วยความรักในหน้าที่ อุทิศตนเอง อย่างหนักให้กับองค์กรอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย นอกจากนั้นการสนับสนุนจากองค์กรยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญสำหรับการบริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่งปัจจัยพื้นฐานที่ใช้ในการบริหารอันสำคัญ 4 ประการ คือ คน (man) เงิน (money) วัสดุสิ่งของ (material) และวิธีการจัดการ (management) หรือเรียกสั้นๆ ว่า 4M's (6)

จากการศึกษาความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีนอนามัยจังหวัดขอนแก่นพบว่าหัวหน้าสถานีนอนามัยบางแห่ง ไม่ผ่านการอบรมด้านการบริหารทำให้ขาดความรู้และทักษะในการวางแผนยุทธศาสตร์ และความรู้และเทคนิคใหม่ๆในการวางแผน ขาดความเชื่อมโยงแผนงานสู่การปฏิบัติ และขาดการประเมินผลที่ชัดเจนและมีคุณธรรม (7) ส่วนการศึกษาสภาพปัญหาของหัวหน้าสถานีนอนามัยในการดำเนินงานด้านการบริหาร วิชาการ บริการ และสนับสนุนงานสาธารณสุขมูลฐานของหัวหน้าสถานีนอนามัย พบปัญหาส่วนใหญ่เป็นปัญหาเกี่ยวกับการขาดความ

หนักแน่นและการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลง ขาดความสนใจในข้อมูลข่าวสารสนเทศที่ทันสมัย นอกจากนี้ยังมีปัญหาและอุปสรรคที่พบจากการศึกษาของ ศศิธร อินทยุง (8) คือ มีการนำเทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ๆมาใช้มากบุคลากรตามเทคโนโลยีไม่ทัน การเตรียมความพร้อมก่อนทำการเปลี่ยนแปลงน้อย ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรในส่วนใดบ้างที่มีผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าสถานีนอนามัยในจังหวัดขอนแก่น เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวน่าจะมีผลต่อระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงและส่งผลให้การดำเนินงานสร้างสุขภาพประสบผลสำเร็จ รวมถึงทราบถึงปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อใช้เป็นข้อเสนอแนะและช่วยพัฒนาศักยภาพของหัวหน้าสถานีนอนามัยให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานสาธารณสุขของสถานีนอนามัยให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ต่อไป

งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล ระดับแรงจูงใจ ระดับการสนับสนุนจากองค์กร ระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าสถานีนอนามัยในจังหวัดขอนแก่น 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ และการสนับสนุนจากองค์กรกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าสถานีนอนามัยในจังหวัดขอนแก่น และ 3) ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ และการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าสถานีนอนามัยในจังหวัดขอนแก่น และ 4) สำรวจปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าสถานีนอนามัยในจังหวัดขอนแก่น

โดยมีสมมุติฐานว่าคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ และการสนับสนุนจากองค์กรมีผลต่อ

การบริหารการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าสถานีนอนามัยในจังหวัดขอนแก่น

กรอบแนวคิด: จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีหลายปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ เซอร์เมอร์ฮอร์น และคณะ (9) ทฤษฎีการจูงใจของ เซอร์ชเบิร์ต (5) ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ กับปัจจัย ค้ำจุน ทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์การ ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการจัดการ หรือเรียกสั้นๆว่า 4M's (6) และการบริหาร การเปลี่ยนแปลง (4) มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา การบริหารการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าสถานีนอนามัยในจังหวัดขอนแก่น

2. วิธีการวิจัย

2.1 ระเบียบวิธีวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) การเก็บข้อมูลทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ

2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาคือ หัวหน้าสถานีนอนามัย จังหวัดขอนแก่น ปีงบประมาณ 2553 จำนวน 248 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 กลุ่มตัวอย่างสำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งคำนวณขนาดตัวอย่างได้ 141 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (systematic random sampling) กลุ่มที่ 2 กลุ่มตัวอย่างสำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพโดยวิธีการ สัมภาษณ์เจาะลึก (in-depth interview) ซึ่งเป็นผู้ที่สามารถให้คำตอบเชิงลึกเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก โดยเลือกจาก 4 โชนตามการแบ่งโชนนิเทศงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น โชนละ 2 คน เป็น 8 คน สาธารณสุขอำเภอ 1 คน และหัวหน้าฝ่ายพัฒนาศาสตร์สาธารณสุข 1 คน รวมเป็น 10 คน

การคำนวณขนาดตัวอย่างใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างเพื่อประมาณค่าเฉลี่ยของประชากร (10)

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{NZ_{\alpha/2}^2\sigma^2}{e^2(N-1) + Z_{\alpha/2}^2\sigma^2}$$

เมื่อ

$Z_{\alpha/2}$ = ค่ามาตรฐานใต้โค้งปกติ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ($Z_{\alpha/2}$ หรือ $Z_{0.025} = 1.96$)

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ยอมให้เกิดขึ้น ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดให้ความคลาดเคลื่อนของค่าเฉลี่ยที่ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างแตกต่างจากค่าเฉลี่ยของประชากรเท่ากับ 0.05

σ = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานได้จากการทดลองใช้เครื่องมือ เท่ากับ 0.46

เมื่อแทนค่าในสูตรสามารถคำนวณขนาดตัวอย่างได้ 140.94 คน ดังนั้นขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ 141 คน

2.3 เครื่องมือในการวิจัย

ข้อมูลเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม ซึ่งมี 5 ส่วน จำนวน 150 ข้อ มีระดับการวัดแบบช่วงสเกล (interval scale) มาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพใช้แบบ สัมภาษณ์เจาะลึก โดยสัมภาษณ์หัวหน้าสถานีนอนามัย สาธารณสุขอำเภอ หัวหน้าฝ่ายพัฒนาศาสตร์สาธารณสุข ทั้งหมดจำนวน 10 คน ซึ่งผู้วิจัยสร้างเครื่องมือขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's alpha coefficient) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับหัวหน้าสถานีนอนามัย จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 30 คน ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 15 ธันวาคม 2553 ถึงวันที่ 10 มกราคม 2554

2.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows นำเสนอข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์จากเนื้อหาของข้อมูล (content analysis)

สำหรับการแปลผลคะแนน ได้จากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ย เป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด (4.50-5.00) มาก (3.50-4.49) ปานกลาง (2.50-3.49) น้อย (1.50-2.49) น้อยที่สุด (1.00-1.49) (11) ส่วนเกณฑ์การแบ่งระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ใช้เกณฑ์ของอิลลิปสัน เคริท (12) ซึ่งมีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ไม่มีความสัมพันธ์ ($r = 0$) ความสัมพันธ์ต่ำ ($r = \pm 0.01$ ถึง ± 0.30) ความสัมพันธ์ปานกลาง ($r = \pm 0.31$ ถึง ± 0.70) ความสัมพันธ์สูง ($r = \pm 0.71$ ถึง ± 0.99) ความสัมพันธ์สูงมาก ($r = \pm 1$)

3. ผลการวิจัย

3.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 51.1 อายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 41.1 อายุเฉลี่ย 42.67 ปี (S.D.=7.32) อายุต่ำสุด 23 ปี อายุสูงสุด 58 ปี รายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 47.5 รายได้เฉลี่ย 27,236.52 บาท (S.D.=7,423.69) มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 80.1 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าสถานีนอนามัย 1-10 ปี ร้อยละ 58.9 เฉลี่ย 10.72 ปี (S.D.=7.68) เคยได้รับการอบรมในเรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลง ร้อยละ 44 และมีจำนวนการอบรม 1-3 ครั้งต่อปีงบประมาณ ร้อยละ 47.5

3.2 ระดับแรงจูงใจ ระดับการสนับสนุนจากองค์กร ระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าสถานีนอนามัยในจังหวัดขอนแก่น

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.84$, S.D.=0.33) การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.64$, S.D.=0.45) การบริหารการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.01$, S.D.=0.47)

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ การสนับสนุนจากองค์กรกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าสถานีนอนามัยในจังหวัดขอนแก่น

คุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าสถานีนอนามัย การได้รับการอบรมในเรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลง ไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าสถานีนอนามัยในจังหวัดขอนแก่น

แรงจูงใจ พบว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าสถานีนอนามัยในจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.607$, $p\text{-value}<0.001$)

การสนับสนุนจากองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าสถานีนอนามัยในจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.559$, $p\text{-value}<0.001$) (ดังตารางที่ 1)

3.4 คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ และการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าสถานีนอนามัยในจังหวัดขอนแก่น

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าสถานีนอนามัยในจังหวัดขอนแก่น คือ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร การสนับสนุนจากองค์กรด้านการบริหาร ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน โดยมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังสมการในรูปแบบ นโยบายและการบริหาร) + (0.385)(การสนับสนุน
คะแนนดิบ จากองค์การด้านการบริหาร) + (0.312) ปัจจัยจูงใจ

$$Y = 0.359 + (0.231)(ปัจจัยจูงใจด้าน ด้านลักษณะของงาน$$

ตารางที่ 1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรอิสระกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าสถานี
อนามัยในจังหวัดขอนแก่น

| คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ และการสนับสนุนจาก องค์การ | การบริหารการเปลี่ยนแปลง | | |
|--|---|---------|-----------------------|
| | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน(r) | p-value | ระดับความ สัมพันธ์ |
| คุณลักษณะส่วนบุคคล | | | |
| เพศ (หญิง) | 0.032 | 0.708 | ไม่มีความสัมพันธ์ |
| อายุ | -0.056 | 0.511 | ไม่มีความสัมพันธ์ |
| ระดับการศึกษา (ป.โทหรือสูงกว่า) | 0.142 | 0.092 | ไม่มีความสัมพันธ์ |
| สถานภาพสมรส (โสด) | -0.040 | 0.637 | ไม่มีความสัมพันธ์ |
| รายได้ | -0.076 | 0.371 | ไม่มีความสัมพันธ์ |
| ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าสถานีอนามัย | -0.038 | 0.653 | ไม่มีความสัมพันธ์ |
| การได้รับการอบรมในเรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลง | 0.015 | 0.857 | ไม่มีความสัมพันธ์ |
| แรงจูงใจ | 0.607** | <0.001 | ปานกลาง |
| ปัจจัยจูงใจ | 0.306** | <0.001 | ปานกลาง |
| ด้านความสำเร็จในการทำงาน | 0.464** | <0.001 | ปานกลาง |
| ด้านการยอมรับนับถือ | 0.445** | <0.001 | ปานกลาง |
| ด้านลักษณะของงาน | 0.545** | <0.001 | ปานกลาง |
| ด้านความรับผิดชอบ | 0.446** | <0.001 | ปานกลาง |
| ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง | 0.292** | <0.001 | ต่ำ |
| ปัจจัยจูงใจ | 0.561** | <0.001 | ปานกลาง |
| ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน | 0.189* | <0.001 | ต่ำ |
| ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 0.527** | <0.001 | ปานกลาง |
| ด้านการปกครองบังคับบัญชา | 0.390** | <0.001 | ปานกลาง |
| ด้านนโยบายและการบริหาร | 0.602** | <0.001 | ปานกลาง |
| ด้านสภาพการปฏิบัติงาน | 0.244** | <0.001 | ต่ำ |
| ด้านสถานภาพของวิชาชีพ | 0.396** | <0.001 | ปานกลาง |
| ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน | 0.359** | <0.001 | ปานกลาง |
| ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว | 0.461** | <0.001 | ปานกลาง |
| การสนับสนุนจากองค์การ | 0.559** | <0.001 | ปานกลาง |
| ด้านบุคลากร | 0.332** | <0.001 | ปานกลาง |
| ด้านงบประมาณ | 0.505** | <0.001 | ปานกลาง |
| ด้านวัสดุอุปกรณ์ | 0.512** | <0.001 | ปานกลาง |
| ด้านการบริหาร | 0.597** | <0.001 | ปานกลาง |

* ค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

** ค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.01

ตารางที่ 2. ค่าสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการบริหารการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าสถานีนอนามัยในจังหวัดขอนแก่น

| ตัวแปร | B | Beta | T | P-value | R | R ² |
|--------------------------------------|-------|-------|-------|---------|-------|----------------|
| 1. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร | 0.231 | 0.233 | 2.793 | 0.006 | 0.602 | 0.363 |
| 2. การสนับสนุนจากองค์กรด้านการบริหาร | 0.385 | 0.372 | 5.194 | <0.001 | 0.681 | 0.463 |
| 3. ปัจจัยจิตใจด้านลักษณะของงาน | 0.312 | 0.277 | 3.736 | <0.001 | 0.716 | 0.513 |

ค่าคงที่ = 0.359, F = 48.093, P-value<0.001

ตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถพยากรณ์การบริหารการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าสถานีนอนามัย จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 51.3 (ดังตารางที่ 2)

3.5 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าสถานีนอนามัยในจังหวัดขอนแก่น

กลุ่มตัวอย่างได้เสนอปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะทั้งหมด 52 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 36.88 โดยปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่ คือ แรงจูงใจด้านปัจจัยจิตใจ ร้อยละ 30.77 พบว่าลักษณะงานไม่ตรงกับตำแหน่ง ทำให้ความก้าวหน้าช้า ส่วนข้อเสนอแนะส่วนใหญ่พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยใจและแรงจูงใจด้านปัจจัยด้าน ร้อยละ 23.08 โดยเสนอแนะให้มีการกำหนดบทบาทการบริหารให้ชัดเจนและปฏิบัติตามวิชาชีพอย่างครอบคลุม

3.6 การสัมภาษณ์เชิงลึก

กลุ่มตัวอย่างให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับ แรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร ว่าพบปัญหาอุปสรรคเรื่อง งบประมาณที่ส่งมาสนับสนุนยังล่าช้าและไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ และไม่มีอำนาจบริหารจัดการเอง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงหลายๆครั้งที่ผ่านมาสามารถจัดการได้ด้วยความร่วมมือของทุกภาคส่วน สำหรับเรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องใหม่ที่ยังไม่ได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้มากขึ้น อีกทั้งขาดบุคลากรที่มีความรู้เรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งผู้บริหารพิจารณาสนับสนุนการศึกษาต่อซึ่งเป็นหนทาง

เพิ่มพูนความรู้ด้านนี้หน่อย แต่อย่างไรก็ตามหัวหน้าสถานีนอนามัยและบุคลากรทุกคนก็ให้ความสำคัญกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยจะมีการประชุมปรึกษาหารือกันภายในทุกเดือน ซึ่งหัวหน้าสถานีนอนามัยจะเป็นผู้นำในการกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนร่วมเสนอความคิดเห็น เสนอปัญหาที่พบ วางแผนการดำเนินการ และร่วมกันดำเนินการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นปัญหาดังกล่าว

4. สรุปและอภิปรายผล

จากผลการศึกษา พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าสถานีนอนามัยในจังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน การสนับสนุนจากองค์กรด้านการบริหาร ปัจจัยจิตใจด้านลักษณะของงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ นฤพรรัตน์ พรหมมาลัย (13) ที่พบว่า ปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านจูงใจความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยจิตใจด้านลักษณะของงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านสถานภาพของวิชาชีพ ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนอนามัยในจังหวัดขอนแก่น สอดคล้องกับการศึกษาของ บัญญู อุดมทรัพย์ (14) ที่พบว่าปัจจัยด้านนโยบาย และการบริหารงาน ปัจจัยด้านสภาพการปกครองบังคับบัญชา ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มี

ผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น สอดคล้องกับการศึกษาของ ธนมณฑชนก เจริญสวัสดิ์ (15) พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี สอดคล้องกับการศึกษาของรติ บุญมาก (16) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู ได้แก่ ปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะของงาน การสนับสนุนจากองค์กรด้านการบริหาร การสนับสนุนองค์กรด้านงบประมาณ การสนับสนุนองค์กรด้านวัสดุอุปกรณ์ พชรพร ครองยุทธ (17) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะของงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ ดาวรุ่ง ดอนสมจิตร (18) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ มีตัวแปรในสมการ 7 ตัวแปร คือ การสนับสนุนองค์กรด้านการบริหาร ปัจจัยด้านสถานะสภาพของวิชาชีพ ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบ สอดคล้องกับการศึกษาของ วีระวัฒน์ หมื่นมา (19) ที่พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรด้านการบริหาร มีผลต่อการปฏิบัติงานเมืองไทยแข็งแรง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น สอดคล้องกับการศึกษาของ พชรพร ครองยุทธ (17) พบว่าตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอได้แก่การสนับสนุนจาก

องค์กรด้านการบริหาร ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร การสนับสนุนจากองค์กรด้านวัสดุอุปกรณ์ ปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะของงานและการสนับสนุนจากองค์กรด้านบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานีนอนามัยทุกแห่งได้พัฒนาองค์ความรู้ที่มีความจำเป็นและเรียนรู้ที่จะบริหารการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับองค์กรในยุคปัจจุบัน

ควรให้การอบรมเกี่ยวกับเรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้กับหัวหน้าสถานีนอนามัย

ควรกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจนและปฏิบัติได้จริงโดยเริ่มจากผู้บริหารทุกหน่วยงานทุกระดับ

ควรกำหนดให้การบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นงานที่หัวหน้าสถานีนอนามัยต้องรับผิดชอบ

ควรนำหลักการบริหารการเปลี่ยนแปลงผสมเข้ากับงานอื่นๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในขณะการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาแนวทางการจัดการการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าสถานีนอนามัย เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบัน

5. กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่ให้ทุนอุดหนุนและส่งเสริมการทำวิทยานิพนธ์

6. เอกสารอ้างอิง

- (1) Office of the Public Sector Development Commission. The administrative changes to strengthen the excellence in the performance of government agencies. Bangkok: Office of the Public Sector Development Commission; 2007. Thai.

- (2) Bureau of Policy and Strategy, Ministry of Public Health. National Health Development Plan No. 10. Bangkok: Bangkok: Ministry of Public Health; 2007. Thai.
- (3) Phajan T. Innovative role of the chiefs primary care units in Khon Kaen Province [MSc thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen University; 2005. Thai.
- (4) Sinthudecha N. Technique manual and modern management approach based on good governance: change management. Nonthaburi: Sahamit Printing; 2006. Thai.
- (5) Herzberg, F. et al. The motivation to work. USA: Transaction Publishers; 1990
- (6) Dejthai T. Principle of public health administration. 3rd ed. Bangkok: Sam Charoen Panich; 2002. Thai.
- (7) Ruamtavee S. Role of community hospital's directors in supporting: the chief of sub-district health centers administrative competency in Khon Kaen province [MSc thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen University; 2007. Thai.
- (8) Inthayung S. Head nurses' and staff nurses' perception of the creative climate in patient wards of Ministry of University Affairs Hospitals [MSc thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen University; 2001. Thai.
- (9) Schermerhorn R, Hunt G, Osborn, N. Organizational Behavior. New York: John Wiley & Son; 2003
- (10) Jirawat A, et al. Biostatistics. 5th ed. Khon Kaen: Klung Nana Wittaya; 2003. Thai.
- (11) Jantarasuwan S, Buatuan S. Social sciences research methodology. Khon Kaen: Department of Sociology and Antroplogy, Faculty of Humanities and Social Sciences. Khon Kaen University; 2004. Thai.
- (12) Elifson, K. Fundamental of social statistics. Singapore: Mc Graw-Hill; 1990.
- (13) Prommawai N. The importance of motivation to manage health project by the chiefs at Health Centers, Khon Kaen province [MSc thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen University; 2010. Thai.
- (14) Udomsap B. The learning organization through personal perception of Khon Kaen Provincial Health Office [MSc thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen University; 2010. Thai.
- (15) Charoensawat T. Continuous quality improvement for service enhancement of registered nurses in Fort Prachacksinlapakom Hospital, Udon Thani Province [MSc thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen University; 2009. Thai.
- (17) Krongyuth P. Motivation and organizational support affecting the performance of district health coordinating committee in Khon Kaen province [MSc thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen University; 2006. Thai.
- (18) Donsomjit D. Motivation and organizational support affection health

promotion performance of health personnel at primary care units in Kalasin province [MSc thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen University; 2008. Thai.

- (19) Muenma W. Motivation and organizational support affecting the performance of primary care unit officers on healthy thailand in Khon Kanen Province [MSc thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen University; 2007. Thai.