

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงอธิบาย (explanatory research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้จัดการหน่วยบริการปฐมภูมิ และปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของผู้จัดการหน่วยบริการปฐมภูมิ จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้จัดการหน่วยบริการปฐมภูมิ จังหวัดสงขลา จำนวน 132 ราย สุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (systematic random sampling) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความตรงตามเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) เท่ากับ 0.96 และหาความเที่ยงของเครื่องมือด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคทั้งรายด้านและรวมทั้งฉบับดังนี้ รายด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการวางกลยุทธ์ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการควบคุมตนเอง และด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้อื่น เท่ากับ 0.89, 0.92, 0.90, 0.91, 0.92 ตามลำดับ และรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 ประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติดังต่อไปนี้ คือสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อสมรรถนะของผู้จัดการหน่วยบริการปฐมภูมิ โดยการใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ย 42.75 ปี (S.D. = 6.83) เป็นเพศหญิง ร้อยละ 66.67 สถานภาพคู่ร้อยละ 80.30 ระดับการศึกษาสูงสุดคือปริญญาตรีหรือเทียบเท่าร้อยละ 54.55 มีประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 20.58 ปี (S.D. = 7.24) ประสบการณ์การบริหารจัดการในฐานะผู้จัดการหน่วยบริการปฐมภูมิเฉลี่ย 7.69 ปี (S.D. = 7.92) ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับบริหารจัดการหน่วยบริการปฐมภูมิเฉลี่ย 1.37 ครั้ง (S.D. = 1.71) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้จัดการหน่วยบริการปฐมภูมิที่เป็นสถานีนอมนัย ร้อยละ 90.15 จำนวนผู้รับบริการเฉลี่ยต่อวัน 23.30 คน (S.D. = 20.72) ส่วนใหญ่หน่วยบริการปฐมภูมิมีการแบ่งพื้นที่รับผิดชอบประชากรอย่างชัดเจน ร้อยละ 94.70 และผู้จัดการหน่วยบริการปฐมภูมิ ต้องดูแลประชากรที่ตัวเองรับผิดชอบเฉลี่ย 1,558 คน (S.D. = 740.57) จำนวนบุคลากรทุกประเภทที่ปฏิบัติ

งานจริงในหน่วยบริการปฐมภูมิเฉลี่ย 3.50 คน (S.D. = 2.35)

2. สมรรถนะของผู้จัดการหน่วยบริการปฐมภูมิ

ผลการวิจัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 2.64$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีสมรรถนะในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้อื่น ($\bar{X} = 2.80$, S.D. = 0.51) ด้านการควบคุมตนเอง ($\bar{X} = 2.74$, S.D. = 0.57) ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 2.62$, S.D. = 0.53) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 2.57$, S.D. = 0.55) ตามลำดับ ส่วนสมรรถนะด้านการวางกลยุทธ์ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.45$, S.D. = 0.53)

3. ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของผู้จัดการหน่วยบริการปฐมภูมิ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของผู้จัดการหน่วยบริการปฐมภูมิ ด้วยสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน พบว่าตัวแปรอิสระที่มีผลต่อสมรรถนะของผู้จัดการหน่วยบริการปฐมภูมิตั้งแต่ 3 ตัวแปร ได้แก่ บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนของหน่วยบริการปฐมภูมิ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การฝึกอบรม ตัวแปรที่สามารถทำนายความแปรปรวนของสมรรถนะได้มากที่สุดที่ถูกเลือกเข้ามาก่อน คือบรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนของหน่วยบริการปฐมภูมิ เมื่อเพิ่มตัวแปรที่สามารถทำนายความแปรปรวนตัวอื่นๆ คือ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การฝึกอบรม พบว่าค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) จึงสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระทั้งหมด 3 ตัว มีผลต่อสมรรถนะของผู้จัดการหน่วยบริการปฐมภูมิ โดยร่วมกันทำนายความแปรปรวนของสมรรถนะได้ร้อยละ 19 (adjusted $R^2 = 0.19$) บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนทำนายความแปรปรวนสมรรถนะของผู้จัดการหน่วยบริการปฐมภูมิได้ร้อยละ 12 (R^2 change = 0.12) ระดับการศึกษาสามารถทำนายความแปรปรวนสมรรถนะได้ร้อยละ 5 (R^2 change = 0.05) ส่วนประสบการณ์การฝึกอบรมทำนายความแปรปรวนได้ร้อยละ 2 เท่านั้น (R^2 change = 0.02) และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานแสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 3 ตัวมีผลทางด้านบวกต่อสมรรถนะของผู้จัดการหน่วยบริการปฐมภูมิ

จากความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้ง 3 สามารถสร้างสมการถดถอย เพื่อทำนายสมรรถนะของผู้จัดการหน่วยบริการปฐมภูมิ ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้ $Y_{\text{สมรรถนะ}} = 1.28 + 0.34 \text{ บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน} + 0.22_{\text{ระดับการศึกษา}} + 0.04_{\text{จำนวนครั้งการฝึกอบรม}}$

ส่วนปัจจัย อายุ ประสบการณ์การบริหารจัดการ และลักษณะหน่วยบริการปฐมภูมิไม่มีผลต่อสมรรถนะของผู้จัดการหน่วยบริการปฐมภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้จัดการหน่วยบริการปฐมภูมิ จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้พยายามดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัย เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถแสดงผลได้อย่างเที่ยงตรง จนสามารถสรุปสิ่งที่ได้นำเสนอไว้ข้างต้นแล้ว และมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำหรับผู้บริหารหรือผู้ที่มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรระดับเครือข่ายหน่วยบริการปฐมภูมิ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ควรนำระดับสมรรถนะของผู้จัดการหน่วยบริการปฐมภูมิที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ ไปพิจารณาและพัฒนาสมรรถนะด้านที่เป็นทักษะเกี่ยวกับการบริหารจัดการของผู้จัดการหน่วยบริการปฐมภูมิ ดังนี้

1.1 ด้านการวางกลยุทธ์ จากผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ดังนั้นควรมีการพัฒนาสมรรถนะในด้านนี้ให้มากยิ่งขึ้นโดยการจัดฝึกอบรม หรือการจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเรื่องการวางกลยุทธ์ และเน้นในเรื่องทักษะการคิดกลยุทธ์เชิงรุก เนื่องจากองค์ประกอบของสมรรถนะการวางกลยุทธ์ในข้อนี้มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด และควรจัดให้มีการฝึกอบรมหรือจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ปีละหนึ่งครั้ง หลังการฝึกอบรมควรมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

1.2 ด้านวิสัยทัศน์ จากผลการวิจัยแม้ว่าสมรรถนะด้านวิสัยทัศน์ของกลุ่มตัวอย่างจะอยู่ในระดับมาก แต่คะแนนเฉลี่ยก่อนมาทางปานกลาง ซึ่งพบว่ามีบางองค์ประกอบที่มีคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความสามารถในการคิดนอกกรอบ ดังนั้นควรมีการพัฒนาสมรรถนะด้านวิสัยทัศน์ โดยเฉพาะการพัฒนาในเรื่องความสามารถในการคิดนอกกรอบ เนื่องจากองค์ประกอบของสมรรถนะด้านวิสัยทัศน์ในข้อนี้มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ในระดับปานกลาง โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ และเน้นการฝึกอบรมทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ และจัดให้มีการประกวดนวัตกรรมที่เกิดจากการคิดเชิงสร้างสรรค์ ปีละหนึ่งครั้ง

1.3 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก แต่คะแนนเฉลี่ยก่อนมาทางปานกลางเช่นเดียวกัน ดังนั้นจึงควรมีการพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้กับผู้จัดการหน่วยบริการปฐมภูมิ ปีละ 1 ครั้ง และเน้นในเรื่องของการเสนอแนะวิธีการที่จะช่วยให้การเปลี่ยนแปลงดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากองค์ประกอบของสมรรถนะด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในข้อนี้มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด และอยู่ในระดับปานกลาง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย นำปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของผู้จัดการหน่วยบริการปฐมภูมิ ไปพิจารณากำหนดยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะของผู้จัดการหน่วยบริการปฐมภูมิ ดังนี้

2.1 หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลในเรื่องการพัฒนาหน่วยบริการปฐมภูมิ ควรมีการกำหนดให้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน เป็นตัวชี้วัดหนึ่งของการพัฒนาคุณภาพหน่วยบริการปฐมภูมิ โดยการกำหนดให้หน่วยบริการปฐมภูมิมีการประเมินบรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ปีละหนึ่งครั้ง

2.2 หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการกำหนดคุณสมบัติประจำตำแหน่ง ควรกำหนดเป็นนโยบาย ให้ผู้จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้จัดการหน่วยบริการปฐมภูมิ มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป และผ่านการอบรมในหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้จัดการหน่วยบริการปฐมภูมิ และสำหรับผู้จัดการหน่วยบริการปฐมภูมิที่ดำรงตำแหน่งอยู่แล้ว ควรได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรการฟื้นฟูและเสริมสร้างสมรรถนะผู้จัดการหน่วยบริการปฐมภูมิ ทุก 3 ปี

2.3 หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาทางด้านสาธารณสุขควรกำหนดเป็นนโยบาย ให้บรรจุเนื้อหาเกี่ยวกับการวางกลยุทธ์เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะมีการศึกษาตัวแปรอิสระอื่นเพิ่มเติม เช่น แรงจูงใจ ทักษะ ทักษะ ความตั้งใจ ในการปฏิบัติงานเป็นต้นและขยายตัวอย่างให้มีขนาดใหญ่ขึ้น โดยการศึกษาในพื้นที่อื่นๆและใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างเพื่อให้ตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มมีความแตกต่างกัน และมีความหลากหลายมากที่สุดตามตัวแปรที่ศึกษา

2. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เช่น การศึกษาโดยใช้เทคนิคเดลไฟล์ เพื่อกำหนดสมรรถนะของผู้จัดการหน่วยบริการปฐมภูมิ การวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยอิงกับสมรรถนะ และการพัฒนาสมรรถนะของผู้จัดการหน่วยบริการปฐมภูมิ

3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้จัดการหน่วยบริการปฐมภูมิ โดยการประเมินตนเองของผู้จัดการ หน่วยบริการปฐมภูมิ การประเมินโดยผู้บังคับบัญชา และการประเมินโดยผู้ได้บังคับบัญชา