

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติ
ด้านการแพทย์และสาธารณสุขของหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ
ตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว จังหวัดกระบี่

นายวัฒนา แก้วแย้ม

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2562

**Factors Related to the Quality Development of Medical and Public Health
Laboratories of Primary Care Units according to Starred Sub-district Health
Promoting Hospital Standards in Krabi Province**

Mr. Wattana Kaeoyaem

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Health
School of Health Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2019


หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติ
ด้านการแพทย์และสาธารณสุขของหน่วยบริการระดับปฐมภูมิตาม
มาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว จังหวัดกระบี่
ชื่อและนามสกุล นายวัฒนา แก้วแยม
สาขาวิชา วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวุธ ธรรมกุล

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ "ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2563

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวุธ ธรรมกุล)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ปกกมล เหล่ารักษาวงษ์)


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.อารยา ประเสริฐชัย)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

ชื่อการศึกษา **ค้นคว้าอิสระ** ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์
และสาธารณสุขของหน่วยบริการระดับปฐมภูมิตามมาตรฐาน
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว จังหวัดกระบี่

ผู้ศึกษา นายวัฒนา แก้วแยม รหัสนักศึกษา 2605001052

ปริญญา สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวุธ ธรรมกุล ปีการศึกษา 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจแบบตัดขวางครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยด้านองค์การและการบริหารจัดการองค์การของหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ จังหวัดกระบี่ (2) ประเมินผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขตามมาตรฐาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวของหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ จังหวัดกระบี่ และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การ การบริหารจัดการองค์การ และผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขตามมาตรฐาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว ของหน่วยบริการระดับปฐมภูมิในจังหวัดกระบี่

กลุ่มตัวอย่าง คือหน่วยบริการระดับปฐมภูมิในจังหวัดกระบี่ ทั้งหมด 75 แห่ง โดยให้บุคลากรที่รับผิดชอบงานเป็นผู้ให้ข้อมูลแห่งละ 1 คน เครื่องมือในการศึกษาเป็นแบบประเมินซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบรากเท่ากับ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ

ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ด้านขนาดโครงสร้าง ส่วนใหญ่เป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลขนาดใหญ่ บุคลากรตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข และบุคลากรตำแหน่งข้าราชการบริหารจัดการองค์การทั้ง 7 ด้าน มีระดับความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และด้านโครงสร้างองค์การมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (2) ผลการพัฒนาคุณภาพห้องปฏิบัติการทางการแพทย์และสาธารณสุขตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว อยู่ในระดับดีมาก และ (3) ผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขของมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านขนาดโครงสร้างของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และด้านทักษะความสามารถบุคลากร ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยสามารถร่วมกันอธิบายการแปรผัน ได้ร้อยละ 46.30

คำสำคัญ การพัฒนาระบบคุณภาพ ห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

Independent Study title: Factors Related to the Quality Development of Medical and Public Health Laboratories of Primary Care Units according to Starred Sub-district Health Promoting Hospital Standards in Krabi Province

Author: Mr. Wattana Kaeoyaem; **ID:** 2605001052;

Degree: Master of Public Health;

Independent Study advisor: Dr. Theerawut Thammakun, Assistant Professor;

Academic year: 2019

Abstract

The cross-sectional survey research aimed (1) to study organizational and management factors of primary care units (PCUs); (2) to evaluate the qualitative development program for medical and public health laboratories; and (3) to study the relationship between organizational and management factors, the results of the quality development program of PCUs' medical and public health laboratories, all according to the Standards of Starred Sub-district or Tambon Health Promoting Hospitals (THPHs), or PCUs, in Krabi Province.

The study involved a sample of 75 PCUs in Krabi -1 person each responsible for primary care being data provider. The study instruments was an evaluation form with a Cronbach's alpha coefficient of 0.97. Analyses were performed for quantitative data to determine frequencies, percentages, means, standard deviations, and multiple linear regression.

The results indicated that, for the quality development program for medical and public health laboratories at the PCUs according to the Starred THPH Standards in Krabi province: (1) regarding organizational factors, most of the PCUs in the province were large-sized THPHs and staffed mostly by public health technical officers who were government officials; all seven aspects of organizational management factors were at a high level – highest for organizational structure, on average; (2) the results of the lab quality development program were at a very good level; and (3) the factors related to the lab quality development were THPH's size and personnel's working skills, both of which could explain 46.30% of the variations.

Keywords: Qualitative development, Medical and public health laboratory, Sub-district health promoting hospital

กิตติกรรมประกาศ

การทำการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวุฒ ธรรมกุล อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และ รองผู้อำนวยการสำนักบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้ให้ คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ แก้ไขข้อบกพร่อง ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง ทำให้เกิดแรงบันดาลใจให้ การทำการศึกษาในครั้งนี้อย่างต่อเนื่อง จนประสบความสำเร็จลุล่วง ผู้ทำการศึกษารู้สึกซาบซึ้งใน ความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อนนักศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ทุกท่านที่ได้กรุณาให้ การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา

ขอขอบคุณ ผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานสาธารณสุข และบุคลากรด้าน สาธารณสุข ทุกหน่วยบริการในจังหวัดกระบี่ ที่เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูล

ขอขอบคุณ อ.ดร. ไพสิฐ บุญยะกวี ภก.ชัชชัย กงสะเด็น และ ภก.สรายุทธ รัตโน ที่เสียสละเวลาและให้เกียรติเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ช่วยประเมินตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณ ผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานบุคลากรกลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว และชุมชน รพ.ลำทับ รพ.คลองท่อมและ รพ.เหนือคลอง จังหวัดกระบี่ ที่เสียสละเวลาและให้เกียรติ ในการเป็นผู้ทดลองใช้เครื่องมือวิจัยในการศึกษาในครั้งนี้

ขอขอบคุณครอบครัว ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานที่ให้กำลังใจและสนับสนุนการ ศึกษาวิจัยในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลงานการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้สนใจ นำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เกิดการพัฒนางาน ที่ดีต่อไป

วัฒนา แก้วแย้ม

กุมภาพันธ์ 2563

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	4
กรอบแนวคิดการศึกษา	4
สมมติฐานในการศึกษา	5
ขอบเขตการศึกษา	5
นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการและคำย่อ	6
ประโยชน์ที่ได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดการพัฒนางานองค์กร (Organization development)	9
แนวคิดปัจจัย 7 ประการของแมคคินซี (7S Mckinsey)	12
แนวคิดการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขของ หน่วยบริการระดับปฐมภูมิตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	26
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	31
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา	31
การออกแบบการวิจัย	32
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	35
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	37
การเก็บรวบรวมข้อมูล	38
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	38

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการศึกษา	39
ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยด้านองค์การ และการบริหารจัดการองค์การ	39
ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขของ มาตรฐาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว (รพ.สต.ติดดาว)	49
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านองค์การ การบริหารจัดการองค์การ ที่มีผลต่อผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และ สาธารณสุข ของมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว	53
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	56
สรุปผลการศึกษา	56
อภิปรายผล	60
ข้อเสนอแนะ	67
บรรณานุกรม	68
ภาคผนวก	74
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	75
ข แบบประเมินปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์การ (7S Mckinsey).....	77
ค แบบประเมิน รพ.สต.ติดดาว (ด้านห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุข).....	87
ประวัติผู้ศึกษา	111

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 การออกแบบการวิจัย.....	33
ตารางที่ 4.1 จำนวน และค่าร้อยละของปัจจัยด้านองค์การของหน่วยบริการ ระดับปฐมภูมิตาม มาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว ของหน่วยบริการปฐมภูมิ จังหวัดกระบี่	40
ตารางที่ 4.2 ภาพรวมของค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารจัดการองค์การ ของหน่วยบริการระดับปฐมภูมิตามมาตรฐาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ติดดาว จังหวัดกระบี่	41
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารจัดการองค์การด้านกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ ของหน่วยบริการระดับปฐมภูมิตามมาตรฐาน โรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบลติดดาว จังหวัดกระบี่	42
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารจัดการองค์การด้านโครงสร้าง ของหน่วยบริการระดับปฐมภูมิตามมาตรฐาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ติดดาว จังหวัดกระบี่.....	43
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ องค์การ ประเด็นด้านระบบ ของหน่วยบริการระดับปฐมภูมิตามมาตรฐาน โรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว จังหวัดกระบี่	44
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารจัดการองค์การ ด้านรูปแบบ ภาวะผู้นำ ของหน่วยบริการระดับปฐมภูมิตามมาตรฐาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลติดดาว จังหวัดกระบี่.....	45
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารจัดการองค์การ ด้านบุคลากร ของหน่วยบริการระดับปฐมภูมิตามมาตรฐาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ติดดาว จังหวัดกระบี่.....	46
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารจัดการองค์การ ด้านทักษะ ความสามารถบุคลากร ของหน่วยบริการระดับปฐมภูมิตามมาตรฐาน โรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว จังหวัดกระบี่	47

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารจัดการองค์การ ด้านค่านิยม ของหน่วยบริการระดับปฐมภูมิตามมาตรฐาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตาดาว จังหวัดกระบี่.....	48
ตารางที่ 4.10 จำนวน ค่าร้อยละ ของคะแนนผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้าน การแพทย์และสาธารณสุข มาตรฐาน รพ.สต.ตาดาว ของหน่วยบริการปฐมภูมิ จังหวัดกระบี่ จำนวน 75 แห่ง.....	49
ตารางที่ 4.11 คะแนนผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุข มาตรฐาน รพ.สต.ตาดาว ของหน่วยบริการปฐมภูมิ จังหวัดกระบี่ จำนวน 75 แห่ง ...	50
ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์ Bivariate ของปัจจัยด้านองค์การและการบริหารจัดการองค์การ ที่มีความสัมพันธ์กับผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และ สาธารณสุข ของมาตรฐาน รพ.สต.ตาดาว (n=75).....	53
ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ Multivariate ปัจจัยที่มีผลต่อผลการพัฒนาระบบคุณภาพ ห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุข ของมาตรฐาน รพ.สต.ตาดาว.....	55



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 2.1 เครื่องมือทางการบริหารที่ใช้ในการบริหารเชิงกลยุทธ์ให้มีประสิทธิผล..... 13



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงสาธารณสุขมีนโยบายที่จะพัฒนาศักยภาพด้านระบบบริการสุขภาพของหน่วยบริการทุกระดับตั้งแต่ระดับปฐมภูมิ ทุติยภูมิ ตติยภูมิ ให้สามารถให้บริการด้านสุขภาพเชิงรุก โดยมีระบบประสานการดูแลร่วมกันอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ โดยโรงพยาบาลแม่ข่ายในพื้นที่รับผิดชอบร่วมดำเนินงานพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและมาตรฐาน นำไปสู่การเป็นศูนย์บริการสุขภาพใกล้บ้านใกล้ใจ เป็นที่ยอมรับของชุมชน สามารถบริการสุขภาพที่บูรณาการและเชื่อมโยงกัน มีระบบบริการสุขภาพที่ครอบคลุมทั้งการส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพ มีการจัดระบบเครือข่ายบริการสุขภาพเป็นรูปแบบเครือข่ายให้บริการสุขภาพ 12 เขต ทุกระดับตั้งแต่ระดับปฐมภูมิ (Primary Care) ระดับทุติยภูมิ (Secondary Care) และระดับตติยภูมิ (Tertiary Care) โดยมุ่งหวังให้ระบบบริการของแต่ละระดับ มีบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน และเชื่อมโยงกันด้วยระบบส่งตรวจต่อ (Referral System) เพื่อให้จัดบริการสุขภาพที่มีคุณภาพแก่ประชาชนในพื้นที่ได้โดยทั่วถึงและมีมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข (มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข, 2559)

กองทุนศาสตร์และแผนงาน (2560) ได้ระบุว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 กระทรวงสาธารณสุขจึงได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข โดยวางกรอบแนวคิดให้มีความเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ประเทศไทย 4.0 เป้าหมายในการพัฒนาที่ยั่งยืนเพื่อสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ว่าด้วยการปฏิรูปด้านระบบสาธารณสุข ที่เชื่อมั่นแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการดำเนินตามแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 12 แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านระบบสาธารณสุขของประเทศ ร่วมกับจากผลการทบทวน จุดยืน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ค่านิยม และยุทธศาสตร์ความเป็นเลิศ 4 ด้าน คือ 1) ด้านระบบการส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรคเป็นเลิศ (Prevention & Promotion Excellence) 2) ด้านระบบบริการด้านสาธารณสุขเป็นเลิศ (Service Excellence) 3) ด้านระบบบริหารจัดการด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และ 4) ด้านระบบการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Governance Excellence)

เพื่อขับเคลื่อนพร้อมประสานความเข้าใจร่วมกันให้กับองค์กร หรือหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ให้สามารถดำเนินงานด้านระบบสาธารณสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบ

การพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นหนึ่งในประเด็นสำคัญของยุทธศาสตร์ที่ 4 วัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาบริการ ระบบธรรมาภิบาล และระบบคุณภาพที่เรียกว่ามาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลดีดดาว (รพ.สต.ดีดดาว) หรือ รพ.สต. 5 ดาว (แผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข, 2561) ด้านการตรวจติดตามประเมินผล (Checklist) มีเกณฑ์การให้คะแนนระบบมาตรฐานทางห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขสำหรับหน่วยบริการปฐมภูมิกระทรวงสาธารณสุข จึงได้นำมาบูรณาการเข้าด้วยกันอยู่ในมาตรฐาน รพ.สต.ดีดดาว หมวดที่ 4 ด้านการจัดบริการครอบคลุมประชากรทุกกลุ่มวัย ข้อที่ 4.7.3 ระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุข มีเกณฑ์การตรวจติดตามประเมินผล (checklist) ฉบับปี 2562 จำนวน 25 ข้อ ซึ่งมีข้อกำหนดสำคัญ 7 หมวด ประกอบด้วยหมวด 1 บุคลากร หมวด 2 สถานที่ หมวด 3 วัสดุ น้ำยา เครื่องมือทดสอบ หมวด 4 ขั้นตอนก่อนการทดสอบ หมวด 5 ขั้นตอนการทดสอบ หมวดที่ 6 การประกันคุณภาพการทดสอบ หมวดที่ 7 การรายงานผลการทดสอบ (มาตรฐาน รพ.สต.ดีดดาว, 2562)

ศูนย์วิทยาศาสตร์การแพทย์ที่ 11/1 ภูเก็ต (2557) ได้ระบุว่า สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์จังหวัดกระบี่ โดยมีการกิจหลัก คือเป็นคณะทำงานที่รับผิดชอบหลักในการดำเนินงานพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขสำหรับหน่วยบริการปฐมภูมิให้ได้มีคุณภาพมาตรฐาน มาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2550 เป็นต้นมาโดยมีการดำเนินในรูปแบบต่าง ๆ เช่นการอบรมมาตรฐานห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ของหน่วยบริการในเขตรับผิดชอบ ได้แก่ กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ 9 แห่ง. รพ.สต. 70 แห่ง พร้อมกับมีกิจกรรมติดตามและประเมินคุณภาพมาตรฐานทางห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุข พบว่ามีหน่วยบริการปฐมภูมิทั้งหมด 75 แห่งผ่านเกณฑ์คะแนนร้อยละ 80 มีจำนวน 35 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 28 ซึ่งเป้าหมายของจังหวัดที่ตั้งไว้ร้อยละ 80 และการพัฒนาระบบคุณภาพงานห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ใน รพ.สต.เน้นการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และผ่านการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานของกระทรวงสาธารณสุขทุกแห่ง เพื่อพัฒนาระบบการดำเนินงานด้านห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ ให้มีคุณภาพมาตรฐาน พร้อมรองรับปัญหาสาธารณสุขของพื้นที่ เพื่อการดูแลผู้ป่วยได้อย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน และสามารถบูรณาการงานห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ที่เป็นส่วนหนึ่งในมาตรฐาน รพ.สต.ดีดดาว

จากผลการดำเนินงานพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขของหน่วยบริการปฐมภูมิจังหวัดกระบี่ ตามมาตรฐาน รพ.สต.ดีดดาว ที่ผ่านมามีพบว่า ไม่ได้มีการ

วิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงานไม่ผ่านเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้มีการนำเครื่องมือวิเคราะห์ทางการบริหารตามกรอบความคิดของแมคคินซี (McKinsey's 7S Framework) ซึ่งถือได้ว่าเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์องค์กร เพื่อหาช่องว่างทางยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพขององค์กรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร และยุทธศาสตร์องค์กร ได้แก่

- 1) ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ (Strategy) 2) ด้านโครงสร้างองค์กร (Structure) 3) ด้านระบบภายในองค์กร (System) 4) ด้านรูปแบบภาวะผู้นำขององค์กร (Style) 5) ด้านการบริหารบุคลากร (Staff) 6) ด้านทักษะความสามารถบุคลากร (Skill) 7) ด้านค่านิยมร่วมภายในองค์กร (Shared values)

จากการทบทวนผลงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์องค์กร โดยการนำแนวคิดของแมคคินซี เป็นกรอบในการศึกษา เพื่อนำประเด็นที่ได้จากการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา และวางแผนการพัฒนาองค์กรต่อไปได้ ดังเช่นจากการศึกษาของเยาวเรศ นุศเดชานันท์ (2558) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการพัฒนาองค์กร ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข พบว่ามีหลายปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ได้แก่ปัจจัยด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านบุคลากร และด้านค่านิยมร่วม การพัฒนาคุณภาพห้องปฏิบัติการทางการแพทย์และสาธารณสุข ตามมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว การศึกษาของหทัยรัตน์ คงสืบและวิไลลักษณ์ เรืองรัตนตรี (2562) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพ รพ.สต.ติดดาว โดยการประยุกต์แนวคิดของแมคคินซี พบว่าด้านกลยุทธ์และ ยุทธศาสตร์ในการพัฒนางาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพ รพ.สต.ติดดาว พบว่ามีหลายปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ได้แก่ ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านทักษะความสามารถบุคลากร และด้านค่านิยมร่วม

ดังนั้นเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพห้องปฏิบัติการทางการแพทย์และสาธารณสุขตามมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว ผู้วิจัยจึงได้ประยุกต์แนวคิดของแมคคินซี เพื่อนำประเด็นที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อเป็นข้อมูลแก่ให้ผู้บริหาร ผู้ที่เกี่ยวข้องนำผลการวิจัยมาปรับใช้ในการพัฒนาคุณภาพห้องปฏิบัติการทางการแพทย์และสาธารณสุขตามมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว และให้หน่วยบริการปฐมภูมิและห้องปฏิบัติการเครือข่าย รวมทั้งสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ (สสอ.) และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด (สสจ.) ในการจัดทำนโยบาย พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการบริการตามมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว สู่การยกระดับองค์กร โดยเฉพาะด้านการพัฒนาระบบบริการห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุข หน่วยบริการปฐมภูมิ และสามารถนำความรู้และข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาไปปรับประยุกต์ใช้ในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการด้านพัฒนาระบบบริการห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขตามมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว.ของหน่วยงานได้

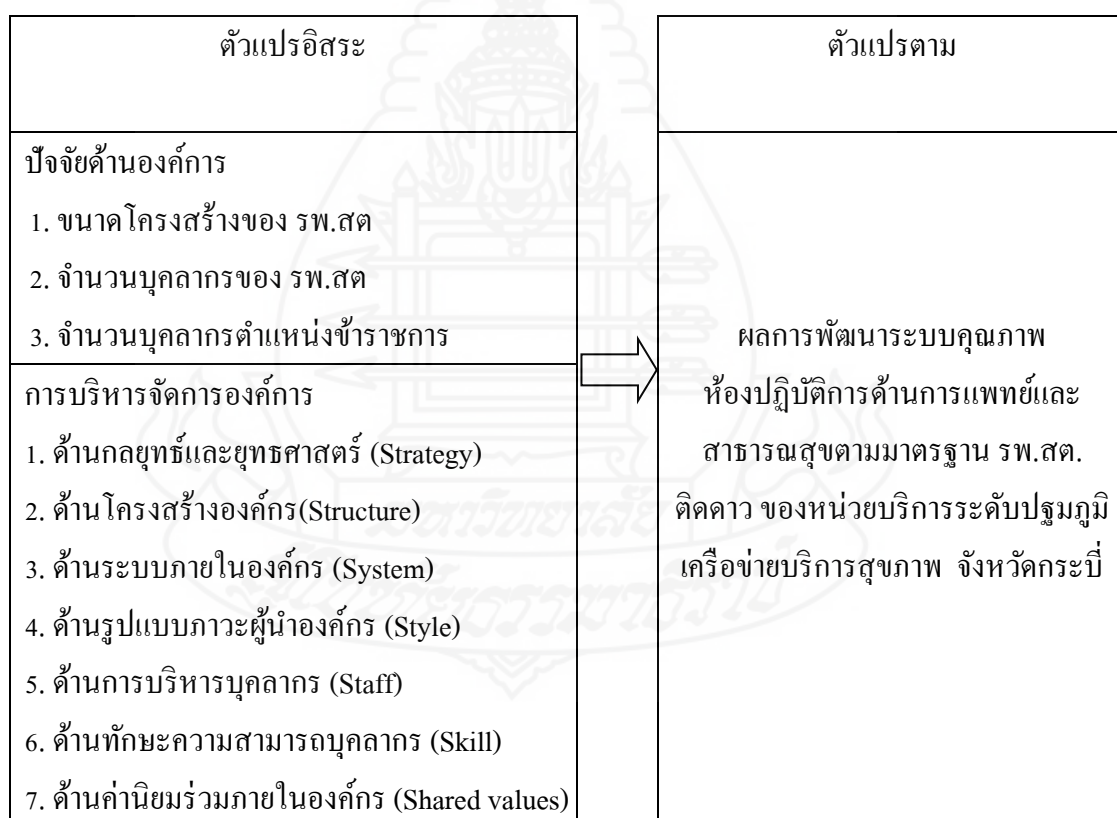
2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์การ และการบริหารจัดการองค์การของหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ จังหวัดกระบี่

2.2 เพื่อประเมินผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขตามมาตรฐาน รพ.สต. ดีดดาว ของหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ จังหวัดกระบี่

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การ การบริหารจัดการองค์การ และผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขตามมาตรฐาน รพ.สต. ดีดดาว ของหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ จังหวัดกระบี่

3. กรอบแนวคิดการศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานในการศึกษา

ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ขนาดโครงสร้างของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวนบุคลากรของ รพ.สต. และจำนวนบุคลากรตำแหน่งข้าราชการ ของ รพ.สต. การบริหารจัดการ องค์การ ได้แก่ 1) ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ (Strategy) 2) ด้านโครงสร้างองค์การ (Structure) 3) ด้านระบบภายในองค์การ (System) 4) ด้านรูปแบบภาวะผู้นำขององค์การ (Style) 5) ด้านการบริหาร บุคลากร (Staff) 6) ด้านทักษะความสามารถบุคลากร (Skill) 7) ด้านค่านิยมร่วมภายในองค์การ (Shared values) มีผลต่อผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุข ของมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว

5. ขอบเขตการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในที่นี้คือหน่วยบริการระดับปฐมภูมิจังหวัดกระบี่ ในที่นี้จะศึกษาเฉพาะหน่วยบริการระดับปฐมภูมิประเภทโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) สถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี ศูนย์สุขภาพชุมชนเมืองโรงพยาบาลกระบี่ รวมทั้งหมด 75 แห่ง ซึ่งจะไม่รวมกลุ่มงานเวชปฏิบัติชุมชนและครอบครัว ของทุกโรงพยาบาลใน จังหวัดกระบี่จำนวน 7 แห่ง เนื่องจากกลุ่มงานเวชปฏิบัติชุมชนและครอบครัวยังคงขึ้นตรงกับ โรงพยาบาลตามกรอบโครงสร้าง และระบบงานด้านห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์มีกลุ่มงาน เทคนิคการแพทย์เป็นฝ่ายที่รับผิดชอบโดยตรง ตลอดจนมีมาตรฐานโรงพยาบาลที่รับรองโดย สถาบันรับคุณภาพสถานพยาบาล (สรพ.) ควบคุมกำกับอยู่ ทำให้เกณฑ์การประเมินของหน่วย บริการปฐมภูมิที่ขึ้นตรงกับ โรงพยาบาลทั้ง 7 แห่งจึงมีความแตกต่างจากการประเมินมาตรฐาน รพ.สต. ติดดาว

ผู้ให้ข้อมูลในหน่วยบริการปฐมภูมิแต่ละแห่งเป็นบุคลากรที่รับผิดชอบงานห้องปฏิบัติการ ด้านการแพทย์และสาธารณสุขเป็นผู้ให้ข้อมูลแห่งละ 1 คน เนื่องจากเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ ปฏิบัติหน้าที่โดยหน่วยบริการนั้น ๆ และยังผ่านการอบรมด้านห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และ สาธารณสุขโดยคณะกรรมการประเมินมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว ด้านระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการ ด้านการแพทย์และสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่

ด้านตัวแปรที่ศึกษา ได้ศึกษาเฉพาะตัวแปรที่มาจากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ กระบวนการบริหารจัดการองค์การตามแนวคิดของแมคคินซี ได้แก่ 1) ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ (Strategy) 2) ด้าน โครงสร้างองค์การ (Structure) 3) ด้านระบบภายในองค์การ (System) 4) ด้านรูปแบบ

ภาวะผู้นำขององค์กร (Style) 5) ด้านการบริหารบุคลากร (Staff) 6) ด้านศักยภาพความสามารถบุคลากร (Skill) และ 7) ด้านค่านิยมร่วมภายในองค์กร (Shared values)

ด้านระยะเวลาที่เก็บข้อมูล ตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ 2562 ถึงเดือนมิถุนายน 2562

6. นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการและคำย่อ

6.1 ปัจจัยด้านองค์กร คือบริบทโดยทั่วไปขององค์กร ได้แก่ ขนาดโครงสร้างของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวนบุคลากรของ รพ.สต. และจำนวนบุคลากรตำแหน่งข้าราชการ

6.1.1 ขนาดโครงสร้างของ รพ.สต. แบ่งเป็น 3 ระดับ เรียงตามศักยภาพ ดังนี้

- 1) รพ.สต. ขนาดใหญ่ (L) รับผิดชอบประชากร 8,001 คน ขึ้นไป
- 2) รพ.สต. ขนาดกลาง (M) รับผิดชอบประชากร 3,001-8,000 คน ขึ้นไป
- 3) รพ.สต. ขนาดเล็ก (S) รับผิดชอบประชากร 3,000 คน

6.1.2 จำนวนบุคลากรของ รพ.สต. แยกตามประเภทของตำแหน่ง คือ บุคลากรประจำหน่วยบริการโดยแยกตามประเภทของด้านคุณวุฒิตามวิชาชีพและการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- 1) นักวิชาการวิชาการสาธารณสุข
- 2) พยาบาลวิชาชีพ
- 3) เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุขชุมชน
- 4) สหวิชาชีพ ได้แก่ นักแพทย์แผนไทย นักกายภาพบำบัด เจ้าหน้าที่งานทันตภิบาล เจ้าหน้าที่งานเภสัชกรรม
- 5) สายสนับสนุนวิชาชีพ ได้แก่ ผู้ช่วยเหลือคนไข้ นักการภารโรง เจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่ธุรการ

6.1.3 จำนวนบุคลากรของ รพ.สต. แยกตามประเภทตำแหน่งทางราชการ ประกอบด้วย

- 1) ข้าราชการ
- 2) พนักงานราชการ
- 3) พนักงานกระทรวงสาธารณสุข
- 4) ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน
- 5) ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน

6.2 การจัดการองค์การ คือ การบริหารจัดการด้านการพัฒนาคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุข ตามเกณฑ์มาตรฐาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว โดยมีการจัดการปัจจัยทั้ง 7 ด้าน ดังนี้

6.2.1 ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ (Strategy) คือการวางแผนกลยุทธ์และยุทธศาสตร์การดำเนินงานขององค์การ ที่มีความสอดคล้องกับบริบท ภารกิจขององค์การ มีการความชัดเจน มีการกำหนดและถ่ายทอดนโยบาย ทิศทาง เป้าหมายหรือตัวชี้วัดผลงานตามแผน แผนงาน/โครงการ และช่วงระยะเวลาการดำเนินงาน ไปสู่การปฏิบัติมีการ ทบทวนแผนงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์

6.2.2 ด้านโครงสร้างองค์การ (Structure) คือองค์การได้กำหนดโครงสร้างระบบการบริหารจัดการ โครงสร้างสายบังคับบัญชา เพื่อให้มีการเชื่อมโยงระบบงานต่างๆ ในองค์การให้มีความสัมพันธ์กัน และเอื้อต่อกันในการปฏิบัติงาน กำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานตามสายบังคับบัญชาที่มีชัดเจน คล่องตัวและสามารถมอบหมายงานทดแทนกันได้โดยมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดระบบงานที่เหมาะสมและเพียงพอในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร พร้อมทั้งกำกับติดตามการดำเนินงานตามการมอบหมายบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

6.2.3 ด้านระบบภายในองค์การ (System) คือการที่องค์การมีระบบงานต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กัน มีการประสานการทำงานระหว่างองค์การภายในและภายนอกเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย มีการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา มีระบบบริหารจัดการทรัพยากรภายใต้บริบท เช่นระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ งบประมาณและสถานที่/พื้นที่ให้บริการ และมีการถ่ายทอดความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มบุคลากร มีวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมและพัฒนาระบบงานได้

6.2.4 ด้านรูปแบบภาวะผู้นำองค์กร (Style) คือรูปแบบการบริการของผู้บริหารในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อการผลงานและความเชื่อถือของบุคลากร จะมีผลต่อขวัญกำลังใจของบุคลากรและความสำเร็จขององค์การ เช่นทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้านต่าง ๆ อย่างเข้าใจและเต็มใจ มีความรู้ความเข้าใจในระบบหรืองานต่าง ๆ มีการถ่ายทอดนโยบายและวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การไปสู่การปฏิบัติ การให้ความสำคัญและให้การสนับสนุน การมีส่วนร่วมในการดำเนินการรวมทั้งการควบคุม ติดตาม และกำกับดูแล ยอมรับการแสดงความคิดเห็นและปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ร่วมงาน

6.2.5 ด้านการบริหารบุคลากร (Staff) คือบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีคุณสมบัติที่เหมาะสม มีความรู้ความสามารถ ทุกระดับสามารถขับเคลื่อนให้องค์การประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายองค์การ มีการวางระบบมอบหมายงานแก่บุคลากรที่เชื่อมโยงกับโครงสร้าง

องค์กร มีการควบคุมติดตามประเมินผลการดำเนินการและสวัสดิการเพื่อขวัญกำลังใจแก่บุคลากร มีการแลกเปลี่ยนความรู้ พัฒนาทักษะและส่งเสริมความสามารถของบุคลากรทุกระดับ มีการทบทวนภาระงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนการพัฒนาการปฏิบัติงาน

6.2.6 ด้านทักษะความสามารถบุคลากร (Skill) คือบุคลากรมีความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะ เช่นการได้ฝึกอบรมและความรู้ความเข้าใจของบุคลากร มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถคิดค้นแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการบริการ มีทักษะช่วยผลักดันให้หน่วยงานพัฒนาระบบบริการให้มีคุณภาพ ตลอดจนมีการทบทวนผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทียบกับภาระงานเป็นประจำต่อเนื่อง

6.2.7 ด้านค่านิยมร่วมภายในองค์กร (Shared Value) คือการที่ทุกคนทุกระดับในองค์กรมีความภาคภูมิใจ ผูกพันกับในการเป็นบุคลากรขององค์กรและผลักดันให้หน่วยงานพัฒนาระบบบริการ มีการเสียสละแรงกาย แรงใจ เวลาในการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร มีการรับรู้เกี่ยวกับการนำระบบคุณภาพการบริหารจัดการและใช้ในองค์กรอย่างเต็มความสามารถ มีความพร้อมและให้ความร่วมมือในการที่จะเปลี่ยนแปลงเพื่อผลักดันให้การพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริการและให้ความสำคัญด้านพัฒนาระบบบริการห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขตามมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 ผลจากการศึกษาผู้บริหารสามารถเป็นข้อมูล และเป็นแนวทางเพื่อเตรียมความพร้อมในการยกระดับองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว โดยเฉพาะด้านการพัฒนาระบบบริการห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุข

7.2 หน่วยบริการปฐมภูมิสามารถนำความรู้และข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาไปปรับประยุกต์ใช้ในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการด้านพัฒนาระบบบริการห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขตามมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว.ของหน่วยงานได้

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขของหน่วยบริการระดับปฐมภูมิตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว จังหวัดกระบี่ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษา ค้นคว้า ทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดการพัฒนางองค์กร
2. แนวคิดปัจจัย 7 ประการของแมคคินซี (7S McKinsey)
3. แนวคิดการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขของหน่วยบริการระดับปฐมภูมิตามมาตรฐาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดการพัฒนางองค์กร (Organization development)

1.1 ความหมายของการพัฒนางองค์กร

สมยศ นาวิการ (2533) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนางองค์กร คือกลยุทธ์เชิงพฤติกรรมที่มุ่งใช้เพื่อการวิเคราะห์ความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร

จุมพล นิมพานิช (2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนางองค์กร คือการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่ซับซ้อน ตั้งแต่ความเชื่อ ค่านิยม ทัศนคติตลอดจนโครงสร้างขององค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับสิ่งท้าทายต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกขององค์กรเอง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนางองค์กร คือความพยายามเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างมีแบบแผน มีระบบ มีการวิเคราะห์ปัญหา มีการวางแผน ยุทธศาสตร์ การใช้ทรัพยากร การบรรลุเป้าหมาย และการพัฒนาโดยรวมขององค์กร เริ่มจากระดับผู้บริหารระดับสูงสู่ผู้ปฏิบัติระดับล่าง

ณัฐพันธ์ เขจรันท์ (2551) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนางองค์กร คือการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ มีแบบแผนภายในองค์กร มีการวางแผนล่วงหน้าในเรื่องต่าง ๆ อาทิ มอบหมายหน้าที่ผู้รับผิดชอบในแต่ละขั้นตอน มีการศึกษาผลกระทบและวิธีแก้ไขเพื่อให้องค์กร

สามารถดำรงอยู่ได้อย่างเหมาะสม สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2551) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาองค์กร คือการดำเนินการอย่างเป็นระบบโดยการประยุกต์แนวคิดทฤษฎีงานการวิจัยมาใช้ในการออกแบบองค์กร เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีมีประสิทธิภาพของสมาชิกในองค์กร

บดินทร์ วิจารณ์ (2553) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาองค์กร คือการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาความสามารถขององค์กรเพื่อการแข่งขันอย่างที่จะเกิดขึ้นกับองค์กร และเป็นพื้นฐานที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์กร

เฟรนส์ และบอล (French and Ball, Jr., 1990) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาองค์กร คือการพัฒนาองค์กรนั้นเป็นความพยายามระยะยาวที่จะปรับปรุง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร โดยการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง โดยใช้การวินิจฉัยองค์กรผ่านวัฒนธรรมองค์กรของการทำงานร่วมกันของกลุ่มของทั้งกลุ่มที่เป็นทางการ กลุ่มชั่วคราว และระหว่างกลุ่มต่าง ๆ โดยอาศัยความช่วยเหลือจากที่ปรึกษาผ่านการใช้ทฤษฎีและเทคโนโลยีทางพฤติกรรมศาสตร์ รวมทั้งการวิจัยเชิงปฏิบัติการเข้าช่วย

วอเรน (Warren, 1996) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาองค์กร คือการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นยุทธศาสตร์ที่มีความสลับซับซ้อน มุ่งใช้การเปลี่ยนแปลงความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยม และโครงสร้างองค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถปรับปรุงตัวเองให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี และสิ่งท้าทายใหม่ๆ ทางธุรกิจ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรเอง

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปความหมายของการพัฒนาองค์กร คือกระบวนการที่มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบภายในองค์กร โดยบุคลากรทุกคนทุกระดับในองค์กรสามารถร่วมกันวางแผน กำหนดเป้าหมายความสำเร็จ เพื่อให้้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้อย่างเหมาะสม สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

1.2 แนวคิดการพัฒนาองค์กร

สุนันทา เลานันท์ (2553) ได้อธิบายแนวคิดการพัฒนาองค์กรไว้ว่า แนวคิดของการพัฒนาองค์กรมีสาเหตุ ดังนี้ 1) เหตุผลความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงแนวทางด้านยุทธศาสตร์ และการจัดการ (Managerial Strategies) 2) ความจำเป็นในการสร้างบรรยากาศขององค์กรที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรขององค์กรและความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมใน

องค์กรให้เหมาะสมยิ่งขึ้น 3) ความจำเป็นต้องการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กร 4) ความจำเป็นต้องการเปลี่ยนโครงสร้างและบทบาทต่าง ๆ ขององค์กร 5) ความจำเป็นต้องการปรับปรุงความร่วมมือระหว่างกลุ่ม (Intergroup Collaboration) 6) ความจำเป็นต้องการที่จะทำให้ระบบการสื่อสารเป็นไปอย่างเปิดกว้างยิ่งขึ้น ความจำเป็นต้องการวางแผนที่ดีขึ้น 7) ความจำเป็นในการรวมหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ เข้าด้วยกันเนื่องจากเป็นผลจากการแบ่งงานกันทำ 8) ความจำเป็นของเปลี่ยนแปลงวิธีการจูงใจบุคคลเพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร 9) ความจำเป็นในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ๆ

จุมพล หนิมพานิช (2556) ได้อธิบายถึงแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร คือการพัฒนาองค์กรเป็นผลสรุปมาจากนักปฏิบัติการทางด้านการจัดการ นักวิชาการ โดยเฉพาะนักวิชาการด้านพฤติกรรมศาสตร์ ได้คิดค้นหาเทคนิคใหม่ๆ ในอันที่จะเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการปรับปรุง

เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ (2557) ได้อธิบายถึงแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร คือการพัฒนาองค์กร (Organization Development) หรือใช้ตัวอักษรย่อว่า “OD” เป็นทั้งแนวคิดสาขาวิชา และวิชาชีพที่เกิดขึ้นตั้งแต่ปลายทศวรรษ 1940 และ 1950 แต่เริ่มแพร่หลายเมื่อทศวรรษ 1960 การพัฒนาองค์กรยังคงเป็นสาขาที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีความรู้หลายชุด ซึ่งต้องสังเคราะห์หรือบูรณาการเข้าด้วยกัน

โอเวน (Owen, 1987) ได้อธิบายถึงแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร ประกอบด้วยแนวคิด 9 ประการ ดังนี้ 1) การพัฒนาองค์กรต้องมีจุดหมายของการพัฒนา 2) การพัฒนาองค์กรต้องสอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนองค์กร 3) การพัฒนาองค์กรต้องมีวิธีการแก้ไขเชิงระบบ 4) การพัฒนาองค์กรมีวิธีการทางการศึกษาที่เชื่อถือได้ 5) การพัฒนาองค์กรต้องมีเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กร 6) การพัฒนาองค์กรต้องมีการติดตามประเด็นปัญหาสำคัญขององค์กร 7) การพัฒนาองค์กรต้องมีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ 8) การพัฒนาองค์กรมีหน่วยที่รับผิดชอบประสานงานเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) 9) การพัฒนาองค์กรผู้บริหารระดับสูงต้องให้ความสำคัญมีส่วนร่วมในการพัฒนา

สจิวต และนิวตัน (Stewart and Newton, 1989) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร ดังนี้ 1) การพัฒนาองค์กรต้องมีการคิดวิเคราะห์ วิธีการเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างเป็นระบบ 2) การพัฒนาองค์กรต้องมีเปลี่ยนแปลงครอบคลุมทุกระบบ 3) การพัฒนาองค์กรต้องมีการปรับปรุงในระยะสั้นและระยะยาว 4) การพัฒนาองค์กรต้องให้ความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารจัดการ มากกว่าเนื้อหาสาระ เป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์กรเป็นสำคัญ 5) การพัฒนาองค์กรต้องให้ความสำคัญการพัฒนาความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร

สรุปได้ว่า แนวคิดของการพัฒนาองค์กร คือกระบวนการของวิเคราะห์บริบทขององค์กรที่มีผลจากเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การแข่งขัน ความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการติดต่อสื่อสาร ทั้งหมดนี้ล้วนมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น เพื่อการตอบสนองความต้องการ และแก้ปัญหาการใช้ทรัพยากร ซึ่งจำเป็นที่จะต้องอาศัยบุคลากรที่มีศักยภาพร่วมกับองค์กร โดยมีการวางแผนงานเป็นระบบ มีการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน สามารถดำรงอยู่ได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

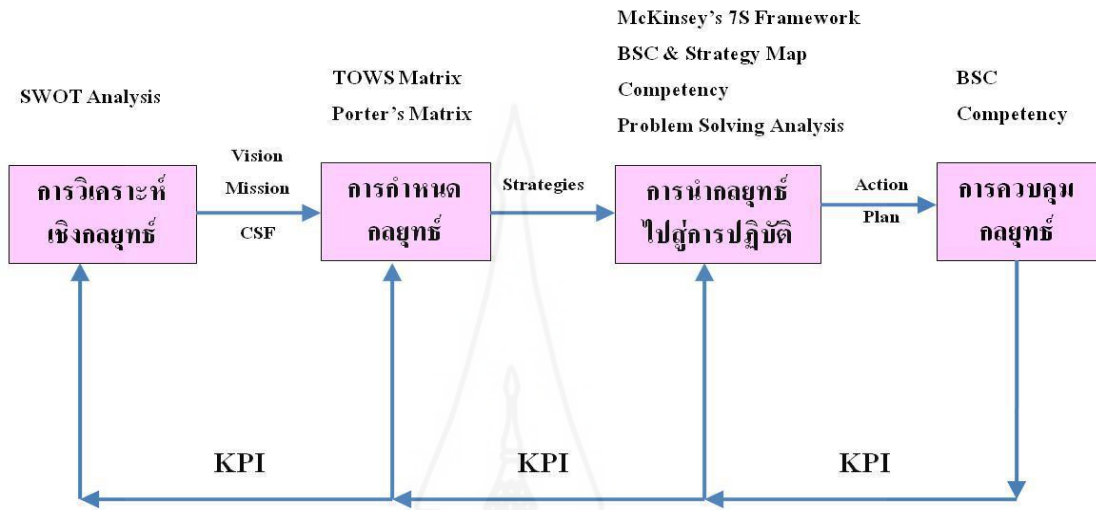
2. แนวคิดปัจจัย 7 ประการของแมคคินซี (7S Mckinsey)

2.1 การบริหารองค์กร

การบริหารองค์กรที่ดี จำเป็นต้องมีระบบการจัดการเชิงกลยุทธ์ เพราะการจัดการเชิงกลยุทธ์ เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้องค์กรการประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สุชาติ ฃ หนองคาย (2558) ได้ให้นิยามของความสำคัญของการจัดการเชิงกลยุทธ์ คือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาทั้งภายในและภายนอกอาจทำให้แผนงานระยะปานกลางถึงระยะยาวไม่สามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าประสงค์ได้ เพราะดุลยภาพระหว่างปัจจัยภายในและภายนอกในช่วงเวลาหนึ่งๆ อาจจะไม่มีความสมดุลเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น จึงจำเป็นต้องติดตามข้อมูลและวิเคราะห์สถานการณ์อย่างต่อเนื่อง มิฉะนั้นปัจจัยภายในที่เคยเป็นจุดแข็งก็เป็นจุดอ่อนจนไม่สามารถขับเคลื่อนให้แผนบรรลุผลสำเร็จได้

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2562) ได้อธิบายว่า เครื่องมือด้านการบริหารจัดการ (Management Tool) คือแนวคิด กลวิธีการ ที่เอื้ออำนวยความสะดวกในการประสานงาน กิจกรรมในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ปัจจุบันองค์กรและสังคมมีการพัฒนาขึ้น มีความซับซ้อนของทั้งโครงสร้าง ระบบการทำงาน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องอาศัยเครื่องมือด้านการบริหารจัดการ เพื่อช่วยให้การบริหารงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ในสภาวะการณ์ที่การบริหารองค์กรที่มีความซับซ้อน มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนั้น จำเป็นต้องอาศัยการระบบการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อผลักดันให้องค์กรสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ได้ การบริหารเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย 4 กระบวนการ คือ 1) กระบวนการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Analysis) 2) กระบวนการกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Formulation) 3) กระบวนการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (Strategic Implementation) 4) กระบวนการควบคุมกลยุทธ์ (Strategic Control)

การบริหารเชิงกลยุทธ์ 4 กระบวนการนั้น เพื่อให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหาร จำเป็นต้องอาศัยเครื่องมือด้านการบริหารจัดการ (Management Tool) เพื่อช่วยให้การบริหารเชิงกลยุทธ์มีประสิทธิภาพ (เกริกยศ ชายนเดชะ, 2549)



ภาพที่ 2.1 เครื่องมือทางการบริหารที่ใช้ในการบริหารเชิงกลยุทธ์ให้มีประสิทธิภาพ

ที่มา: เกริกยศ ชายนเดชะ (2549)

เกริกยศ ชายนเดชะ (2549) ได้อธิบายเกี่ยวกับเครื่องมือทางการบริหารเพื่อการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

2.1.1 Balanced Scorecard คือเครื่องมือด้านการบริหารจัดการที่ใช้ในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจไปสู่เป้าหมายขององค์กร ให้สามารถบรรลุความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม อย่างชัดเจนเพื่อบรรลุเป้าหมาย (Initiative)

2.1.2 แผนที่กลยุทธ์ (Strategy Map) คือเครื่องมือด้านการบริหารจัดการจัด เป็นส่วนหนึ่งของแนวคิด Balanced Scorecard ใช้เป็นประโยชน์ด้านการสื่อสารกลยุทธ์จากผู้บริหารสู่บุคลากรภายในองค์กร

2.1.3 Competency Model คือเครื่องมือด้านการบริหารจัดการบุคลากร ใช้ในการกำหนดทักษะความสามารถของบุคลากรที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ เมื่อมีระบบการประเมินติดตามสมรรถนะ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.4 Problem Solving Analysis คือเครื่องมือด้านการบริหารจัดการ ที่ใช้ในการแปลงปัญหาไปสู่การแก้ไขซึ่งสามารถนำไปสู่การกำหนดแผนปฏิบัติการได้

2.1.5 แนวคิดของแมคคินซี (McKinsey's 7S Framework) คือเครื่องมือทางการบริหารที่ใช้ในการวิเคราะห์ช่องว่างทางยุทธศาสตร์ขององค์กร (Gap Analysis) เพื่อปรับศักยภาพขององค์กรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร

ดังนั้น การบริหารองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ การประเมินสมรรถนะและทบทวนศักยภาพขององค์กรถือว่าเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างความยั่งยืนในการพัฒนา เนื่องจากจะทำให้เราได้รู้สภาพความเป็นจริงว่าองค์กรของเรามีสมรรถนะอย่างไร อาจเปรียบได้กับการตรวจร่างกายของคนเพื่อที่จะทราบถึงความแข็งแรงและสมบูรณ์ และค้นหาโรคภัยต่าง ๆ ในกรณีขององค์กรก็เช่นเดียวกัน การค้นพบจุดอ่อนก็เปรียบการค้นพบโรคที่จำเป็นต้องได้รับการเยียวยารักษาให้หายหรือทุเลาลงไป เพื่อพร้อมที่จะดำรงอยู่อย่างมั่นคงและสามารถไปสู่เป้าหมายที่ฝันไว้ให้ได้นั่นเอง

2.2 แนวคิดของแมคคินซี (7S Mckinsey)

ในการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กรเพื่อประเมินศักยภาพหรือสมรรถนะองค์กรในการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์องค์กรที่เรียกว่าการวิเคราะห์ช่องว่างทางกลยุทธ์ ผู้บริหารสามารถทำได้โดยอาศัยแนวคิดของแมคคินซี ซึ่งในครั้งนี้นำแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัย 7 ประการของแมคคินซี กับความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร มีรายละเอียดดังนี้

วรารณา จันทรัง (2558) ได้อธิบายไว้ว่า ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานโดยไม่จัดลำดับความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ เนื่องจากปัจจัยแต่ละตัวมีความสำคัญต่างกันไปในแต่ละองค์กรแต่ละช่วงเวลา องค์ประกอบแนวคิดของแมคคินซี ได้แก่ 1) ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ 2) ด้านโครงสร้างองค์กร 3) ด้านระบบภายในองค์กร 4) ด้านรูปแบบภาวะผู้นำองค์กร 5) ด้านบริหารบุคลากร 6) ด้านทักษะและความสามารถของบุคลากร 7) ด้านค่านิยมร่วม

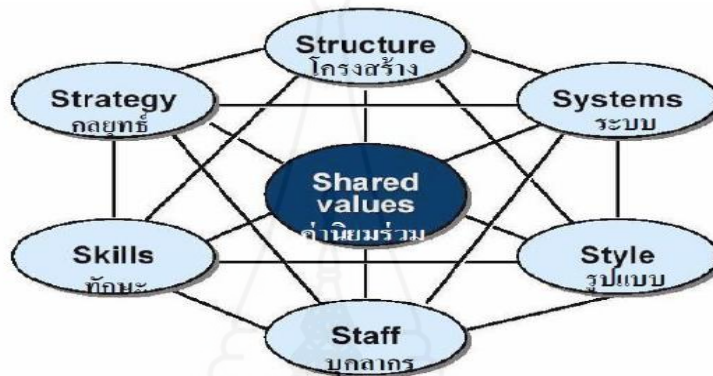
เยาวเรศว์ นุตเดชาพันธ์ (2558) ได้อธิบายว่า แนวคิดของ 7's McKinsey สามารถไปใช้เป็นองค์ประกอบของทีมงานหรือโครงการได้เป็นอย่างดี ปัญหาของการใช้ทฤษฎีนี้ คือการนำไปใช้โดยไม่คำนึงถึงวิธีการที่คุณจะต้องตัดสินใจที่จะกำหนดขอบเขตของพื้นที่ที่คุณจะต้องศึกษา

เอกกมล เอี่ยมศรี (2558) ได้อธิบายว่า กรอบแนวคิด 7's Mckinsey คือกระบวนการสร้างความมั่นใจว่าทุกส่วนขององค์กรของคุณทำงานอยู่ด้วยความสามัคคี 7's McKinsey สามารถนำมาใช้ในหลากหลายของสถานการณ์ที่มุมมองของการจัดตำแหน่งให้เป็นประโยชน์ เช่น

- 1) ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร
- 2) ตรวจสอบปัจจัยของแนวโน้มที่อาจจะมีการ

เปลี่ยนแปลงองค์กรในอนาคต 3) จัดหน่วยงานและกระบวนการที่จำเป็นจะต้องควมรวมหรือยุบรวมกัน 4) กำหนดวิธีการที่ดีที่สุดที่จะใช้กลยุทธ์นำเสนอ

ปีณทาร์รี่ ฟองแพร์ (2559) ได้อธิบายว่า แนวคิดของแมคคินซีคือ แนวทางวิเคราะห์ปัจจัยภายในหน่วยงาน ซึ่งเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ถูกนำมาใช้ในการวิเคราะห์การบริหารองค์กรที่จะช่วยให้การบริหารองค์กรมีศักยภาพการทำงานสูงมากยิ่งขึ้น



ภาพที่ 2.2 โครงร่างพื้นฐานกรอบแนวคิดของแมคคินซี 7's Mckinsey

ที่มา: ปีณทาร์รี่ ฟองแพร์ (2559)

อัมพิกา อภิชัยบุคล (2562) ได้อธิบายว่า แนวคิดของ 7's McKinsey คือเป็นเครื่องมือที่ถูกนำมาใช้ในการบริหาร ซึ่งคือกรอบแนวคิดพื้นฐานที่นำมาใช้วิเคราะห์ตัวแปรทั้ง 7 ประการ ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร โดยนำผลการวิเคราะห์ตามหลักการมากำหนดกลยุทธ์เพื่อให้เกิดประโยชน์และ ประสิทธิภาพสูงสุดต่อการบริหารองค์กรนั่นเอง องค์ประกอบ 7s

สรุปได้ว่า แนวคิดของ 7's McKinsey คือกรอบการคิด การพิจารณา และการวางแผนเพื่อพัฒนาองค์กรโดยการกำหนดกลยุทธ์ 7 ด้าน ที่มีความสำคัญและมีความสอดคล้องกันสัมพันธ์ ได้แก่ 1) ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ (Strategy) 2) ด้านโครงสร้าง (Structure) 3) ด้านระบบ (System) 4) ด้านรูปแบบภาวะผู้นำ (Style) 5) ด้านบุคลากร (Staff) 6) ด้านทักษะและความสามารถของบุคลากร (Skill) และ 7) ด้านค่านิยมร่วม (Shared values) ดังนั้นการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ประยุกต์หลักการของโครงร่างพื้นฐานแนวคิดของแมคคินซี ประกอบด้วย

2.2.1 กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy)

สุชาติ ณ หนองคาย (2558) ได้อธิบายว่า กลยุทธ์ คือกระบวนการทำงานให้สำเร็จด้วยการใช้กลยุทธ์ที่แยบยล ซึ่งความแยบยลในการกำหนดกลยุทธ์อาจพิจารณาได้จากความเป็นมา และจุดเน้นของนักวิชาการที่สำคัญๆ แต่ละคน

วรางคณา จันทรังค (2558) ได้อธิบายว่า กลยุทธ์ คือเป็นการพิจารณาแผนกลยุทธ์ขององค์กรที่ได้จัดทำมาแล้ว และมีการทบทวนว่าเหมาะสมต่อสภาพการแข่งขันหรือไม่ และสร้างความพร้อมให้กับองค์กรมากน้อยเพียงใด

เยาเวเรศว์ นุตเดชนันท์ (2558) ได้อธิบายว่า กลยุทธ์คือแนวทางหลักของการทำงานหรือแผนแม่บท เป็นแนวทางระดมและจัดสินทรัพย์ากรขององค์กร ถ้ากลยุทธ์เหมาะสมกับองค์กร องค์กรมีทรัพยากรเพียงพอเพียงเหมาะสมกับองค์กร องค์กรนั้นย่อมประสบความสำเร็จ

ประชา ดันเสนีย์ (2553) ได้อธิบายว่า กลยุทธ์ คือการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารตอบคำถามที่สำคัญ อาทิองค์กรอยู่ในระดับใดขณะนี้ ปัจจุบัน เป้าหมายองค์กร พันธกิจของเราคืออะไร และใครเป็นผู้รับบริการของเรา การบริหารเชิงกลยุทธ์จะมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การบริหารเชิงกลยุทธ์จะช่วยให้องค์กรกำหนดและพัฒนาข้อได้เปรียบทางการแข่งขันขึ้นมาได้ เป็นแนวทางที่บุคคลภายในองค์กรรู้ว่าจะใช้ความพยายามไปในทิศทางใดจึงจะประสบความสำเร็จ

อำนาจ วัดจินดา (2553) ได้อธิบายว่า กลยุทธ์ คือการวางแผนเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม การพิจารณา จุดแข็ง จุดอ่อน ของกิจการ

อัมพิกา อภิชัย (2562) ได้อธิบายว่า กลยุทธ์ คือกิจกรรมหรือการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในองค์กรที่ได้ถูกวางแผนขึ้นมาเพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กร กลยุทธ์ขององค์กรจัดทำขึ้นมาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้องค์กรมีความสามารถ กลยุทธ์ขององค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กับโครงสร้างขององค์กรอย่างใกล้ชิดเนื่องจากการจัดโครงสร้างขององค์กรนั้นจะต้องเป็นไปตามกลยุทธ์ขององค์กรนั้นๆ (Structure Follows Strategy)

สรุปได้ว่า การกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร คือกระบวนการที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์บริบทขององค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายองค์กร สามารถตอบสนองต่อผู้รับบริการ การบริหารเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญ เนื่องจากการบริหารเชิงกลยุทธ์จะช่วยให้องค์กร กำหนดแนวทางการพัฒนาข้อได้เปรียบทางการแข่งขันกับองค์กรภายนอก กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร ให้มีทิศทางการทำงานจึงจะประสบความสำเร็จ

2.2.2 โครงสร้างองค์กร (Structure)

อำนาจ วัดจินดา (2553) ได้อธิบายว่าโครงสร้างขององค์กร คือโครงสร้างที่ตั้งขึ้นจากกระบวนการหรือหน้าที่ความรับผิดชอบของระบบงาน เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ นำไปสู่ เป้าหมายที่วางไว้ การจัดโครงสร้างองค์กรช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ลด

ความซ้ำซ้อน ความขัดแย้งในหน้าที่ ช่วยให้บุคลากรได้ทราบขอบเขตงานความรับผิดชอบ สะดวกในการติดต่อประสานงาน ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว

วราภรณ์ จันทรวง (2558) ได้อธิบายว่าโครงสร้างองค์การ คือการจัดสายความสัมพันธ์ของหน่วยงานต่าง ๆ ที่องค์การกำหนดขึ้น ทำให้รู้ว่าเป็นผู้บังคับบัญชาควบคุมการปฏิบัติงานของหน่วยงานใด ๆ องค์การแสดงถึงการดำเนินงานสำคัญกันเป็นหมวดหมู่ ความรับผิดชอบอำนาจหน้าที่ สายการบังคับบัญชา และประสานงานกับองค์การต่าง ๆ ในองค์การความสอดคล้อง

เขวเรศว์ นุตเชษานันท์ (2558) ได้อธิบายว่าโครงสร้าง คือรูปแบบการจัดแบ่งองค์การออกเป็นฝ่ายๆ หรือกลุ่มงาน มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน โครงสร้างของบริษัทชั้นนำมีรูปแบบไม่ซับซ้อน เป็นแบบแบนราบ ทำให้การสื่อสารการถ่ายทอดข้อมูลจากบนลงล่างเป็นไปอย่างรวดเร็วและเป็นระบบ

ชัชวาลิต สรวารี (2562) ได้อธิบายว่าโครงสร้างองค์การ คือสิ่งสำคัญในการสร้างอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน และกลุ่มคนภายในองค์การ ซึ่งอิทธิพลที่สร้างขึ้นนั้น ส่วนใหญ่เกิดจากวัตถุประสงค์ในการควบคุม (Control) โดยการถูกควบคุมนั้นมาจากลักษณะของงานที่ได้ออกแบบไว้ภายในโครงสร้างองค์การ ผู้บริหารจะต้องพิจารณาว่าโครงสร้างที่ได้จัดทำไว้แล้วมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์เพียงใด หากมีความไม่สอดคล้อง ผู้บริหารจะต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การ

อัมพิกา อภิชัยบุคคล (2562) ได้อธิบายว่าโครงสร้างองค์การ คือการพิจารณาลักษณะขององค์การมีประโยชน์ต่อการจัดทำกลยุทธ์ขององค์การ เนื่องจากถ้าโครงสร้างองค์การมีความเหมาะสมและสอดคล้องต่อกลยุทธ์ที่เลือกใช้ก็จะเป็น จุดแข็งขององค์การ แต่ถ้าโครงสร้างขององค์การไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับกลยุทธ์ที่เลือกใช้ก็จะเป็น จุดอ่อนขององค์การ

สรุปได้ว่า โครงสร้างขององค์การ คือแนวทางหรือกลไกในการประสานงานและการติดต่อสื่อสารและระบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องการจัดวางตำแหน่งงาน และกลุ่มงานต่าง ๆ ภายในองค์การซึ่งโครงสร้างจะแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของงานที่จะมีต่อกัน รูปแบบปฏิสัมพันธ์และการจัดสรรหน้าที่และความรับผิดชอบในองค์การนั้น

2.2.3 ระบบการปฏิบัติงาน (System)

วิทยา สุหฤตดำรง (2546) ได้อธิบายว่าระบบ คือกลุ่มของส่วนประกอบที่มีปฏิสัมพันธ์กับ (Interacting) มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน (Interrelated) หรือมีการพึ่งพาอาศัยกัน (Interdependent) ซึ่งมีรูปแบบที่สลับซับซ้อนและรวมอยู่ด้วยกัน ส่วนประกอบของระบบสามารถมีลักษณะทางกายภาพที่สามารถจับต้องได้

อัญชลี ธรรมะวิสิทกุล (2552) ได้อธิบายว่าระบบ คือสิ่งต่าง ๆ ที่รวมกัน ซึ่งแสดงถึงองค์ประกอบและความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบนั้น ๆ อย่างชัดเจน

อำนาจ วัดจินดา (2553) ได้อธิบายว่า ระบบ คือการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ เพื่อบรรลุเป้าหมาย โดยการจัดโครงสร้างที่เหมาะสมตามกลยุทธ์ที่ดีแล้ว ต้องมีการจัดระบบการทำงาน (Working System) ก็มีความสำคัญยิ่ง

วารางคณา จันทรังค (2558) ได้อธิบายว่า ระบบ คือระบบในการปฏิบัติการประจำวัน เช่น ระบบสารสนเทศ ระบบงบประมาณ ระบบควบคุม ระบบการจัดซื้อ ระบบบัญชี เป็นต้น ระบบเหล่านี้มีการกำหนดวิธีการที่สอดคล้องกับกลยุทธ์เพียงใด

เยาวเรศว์ นุตเดชาพันธ์ (2558) ได้อธิบายว่า ระบบการทำงาน คือชุดของกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน โดยมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน เป็นระบบที่ดีมีประสิทธิภาพ จึงจะทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้เร็วและมีความชัดเจน

อัมพิกา อภิชัยบุคล (2562) ได้อธิบายว่าระบบ คือระบบภายในองค์กร ได้แก่ระบบหรือขั้นตอนการดำเนินงานภายในองค์กรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินไปได้

สรุปได้ว่า ระบบการปฏิบัติงาน คือแนวทางหรือกรอบการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามโครงสร้างที่เหมาะสม เพื่อการจัดระบบการทำงานและการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน

2.2.4 บุคลากร (Staff)

ประชา ตันเสณีย์ (2550) ได้อธิบายว่า บุคลากร คือทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อองค์กร เพราะองค์กรจะประสบความสำเร็จ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับบุคลากร การวางแผนด้านบุคลากรคือการวิเคราะห์ความต้องการบุคลากรในอนาคต โดยการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากรนั้น ควรอยู่บนพื้นฐานของการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์องค์กรเป็นสำคัญ เพื่อการกำหนดทิศทางที่องค์กรจะดำเนินไปให้ถึงจุดหมาย

กฤติน กุลเพ็ง (2552) ได้อธิบายว่า บุคลากรคือเป็นสิ่งองค์กรในอนาคตมุ่งสู่แนวคิดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ โดยเริ่มจากการมีความรู้สึก เป็นเจ้าของ การเป็นหุ้นส่วน การมีอิสระในการทำงานรวมทั้งการเพิ่มผลผลิตโดยใช้ พนักงานที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

วารางคณา จันทรังค (2558) ได้อธิบายว่า บุคลากรคือทรัพยากรบุคคล ที่เกี่ยวข้องเนื่องในการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ จะต้องมีการปฏิบัติงานตามแผน ซึ่งจะต้องมีการวิเคราะห์ความรู้ความสามารถ ทักษะคติ ตลอดจนแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งคุณลักษณะของทรัพยากรบุคคลเหล่านี้ควรเหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะ โครงสร้างองค์กรและงานที่ปฏิบัติ

เยาวเรศว์ นุตเดชานันท์ (2558) ได้อธิบายว่า บุคลากร คือบุคลากรทุกระดับ เป็นหัวใจขององค์กร เป็นตัวขับเคลื่อนให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่มีความรู้ ความสามารถ ขวัญดี และจงรักภักดีต่อองค์กร ย่อมทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นระบบการบริหารบุคคลต้องดี มีคุณภาพ จึงจะได้บุคคลที่ดี ต้องเอาใจใส่ต่อบุคลากร พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญมากขึ้น

อัมพิกา อภิชัยบุคคล (2562) ได้อธิบายว่า บุคลากรในองค์กร (S5=Staff) ประกอบด้วยบุคลากรพนักงานทุกระดับภายในองค์กร รวมทั้งแบบแผนและพฤติกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรแสดงและปฏิบัติต่อพนักงานภายในองค์กร เช่น การมอบหมายให้ฝ่ายบุคคลเป็นผู้ดูแลเกี่ยวกับด้านการพนักงานทั้งหมด หรือการที่ผู้บริหารระดับสูงเข้ามาเกี่ยวข้องกับต่อการจูงใจและพัฒนาพนักงาน

สรุปได้ว่า บุคลากร คือทรัพยากรมนุษย์ ที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงาน การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการบริหารบุคลากรให้ตรงกับคุณสมบัติของบุคคลนั้น ได้แก่ คุณวุฒิ วิทยุฒิ ประสบการณ์ โดยการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากรนั้นควรอยู่บนพื้นฐานของแผนกลยุทธ์องค์กร เพื่อการกำหนดทิศทางที่องค์กรจะดำเนิน ไปให้ถึงจุดหมาย

2.2.5 ทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill)

อำนาจ วัชรจินดา (2553) ได้อธิบายว่า ทักษะ ความรู้ ความสามารถ คือ ความโดดเด่น ความเชี่ยวชาญในการผลิต การขาย การให้บริการ เป็นการพิจารณาถึงทักษะหรือความเชี่ยวชาญขององค์กรโดยรวม ว่ามีความเชี่ยวชาญหรือชำนาญในด้านใด

วารางคณา จันทรัง (2558) ได้อธิบายว่า ทักษะ ความรู้ ความสามารถ คือ ความรู้ ความสามารถ คือ ความรู้ความชำนาญขององค์กร โดยรวม ซึ่งเป็นลักษณะที่เด่น หรือเป็นข้อได้เปรียบขององค์กรในการสนับสนุนกลยุทธ์ที่ได้กำหนดไว้

เยาวเรศว์ นุตเดชานันท์ (2558) ได้อธิบายว่า ทักษะ ความรู้ ความสามารถ คือความชำนาญเป็นพิเศษ เป็นสิ่งที้องค์กรทำได้ดี เป็นที่เชื่อถือของลูกค้า องค์กรที่มีทักษะด้านใดด้านหนึ่งเหนือกว่าผู้อื่น ย่อมประสบความสำเร็จเป็นบริษัทชั้นนำ

อัมพิกา อภิชัยบุคคล (2562) ได้อธิบายว่า ทักษะ ความรู้ ความสามารถ คือ ความรู้ความสามารถขององค์กร (Skills) สิ่งที้องค์กรสามารถทำได้ดีกว่าองค์กรอื่นถือว่าเป็น ความรู้ความสามารถของพนักงาน เช่น ความสามารถและทักษะขององค์กรในการให้บริการผู้มารับบริการ/ลูกค้า

สรุปได้ว่า ทักษะ ความรู้ ความสามารถ คือกลวิธีหรือความสามารถในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่

รับผิดชอบ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานการศึกษา ส่วนทักษะสามารถพัฒนาได้จากการปฏิบัติงาน การอบรม และความถนัดหรือความชำนาญลาดพิเศษเพื่อให้มีผลงานที่ดี มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2.2.6 รูปแบบการบริหารจัดการ (Style)

กัจจ คงหนู (2537) ได้อธิบายว่า รูปแบบการบริหารจัดการ คือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร พบว่าความเป็นผู้นำขององค์กรจะมีบทบาทที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการเชื่อมโยง ระหว่างความเป็นเลิศ และพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น

ประชา ดันเสณีย์ (2550) ได้อธิบายว่า รูปแบบการบริหารจัดการ คือทักษะด้านการบริหารจัดการตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ที่ต้องอาศัยข้อมูล และผลลัพธ์ในการวางแผนการดำเนินงาน

วารางคณา จันท์คง (2558) ได้อธิบายว่า รูปแบบการบริหารจัดการ คือ ลักษณะแบบแผนการทำงานของผู้บริหารระดับสูงขององค์กร มีความเหมาะสมกับกลยุทธ์เพียงใด สอดคล้องกับพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานหรือไม่ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพียงใด มีความสามารถในการจูงใจและเป็นแบบอย่างในการบริหารได้ดีเพียงใด

เยาวเรศว์ นุดเดชานันท์ (2558) ได้อธิบายว่า รูปแบบการบริหาร คือ พฤติกรรมของผู้บริหารในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อการรับรู้ ความเชื่อถือ และขวัญกำลังใจของพนักงานต่อความสำเร็จขององค์กร

อัมพิกา อภิชัยบุคคล (2562) ได้อธิบายว่า รูปแบบการบริหาร คือบุคลิกภาพของผู้บริหารระดับสูงสุด เนื่องจากการกระทำหรือพฤติกรรมของผู้บริหารระดับสูงสุดจะมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของพนักงานภายในองค์กรมากกว่าคำพูดของผู้บริหาร

สรุปได้ว่า รูปแบบการบริหารจัดการ คือแบบแผนการปฏิบัติงานของผู้บริหาร องค์ประกอบสำคัญของการบริหาร คือผู้นำควรมีภาวะผู้นำสามารถวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น

2.2.7 ค่านิยมร่วม (Shared values)

เกศรา รักชาติ (2549) ได้อธิบายว่า ค่านิยมร่วม คือความนิยมร่วมกันระหว่างคนในองค์กรความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ยึดถือร่วมกันโดยสมาชิกขององค์กรเป็นรากฐานของระบบการบริหาร หรืออาจเรียกว่า วัฒนธรรมขององค์กร โดยทั่วไปแล้วค่านิยมร่วมองค์กรสะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมายของผู้ก่อตั้งหรือผู้บริหารระดับสูง ต่อมาค่านิยมร่วมองค์กรจะตัวชี้วัดกำหนดบรรทัดฐาน หรือพฤติกรรมประจำภายในองค์กร เมื่อค่านิยมและความเชื่อได้ถูกยอมรับทั่วทั้งองค์กร องค์กรก็จะมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง

ณัชนัน แก้วชัยเจริญกิจ (2550) ได้อธิบายว่าค่านิยมร่วม คือการมีความเชื่อร่วมกันอย่างเป็นระบบเกิดขึ้นในองค์กร ใช้กำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น ๆ โดยเน้นให้บุคลากรวิเคราะห์บริบทของงานที่ทำ มุ่งผลลัพธ์ของงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรในการตัดสินใจต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ให้บุคลากรคิดและทำงานในเชิงรุก ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

วารงคณา จันท์คง (2558) ได้อธิบายว่า ค่านิยมร่วม คือการวิเคราะห์ค่านิยมร่วมและความเชื่อร่วมของคนในองค์กรนั้นว่าเป็นอย่างไร มีความสอดคล้องกับปรัชญาและวัฒนธรรมขององค์กรและจะต้องมีการวิเคราะห์ว่า มีความสอดคล้องสนับสนุนต่อแผนกลยุทธ์ขององค์กรเพียงใด

เยาวเรศว์ นุดเดชานันท์ (2558) ได้อธิบายว่า ค่านิยมร่วมคือความรู้สึกร่วมหรือความต้องการของคนส่วนใหญ่ในองค์กร ทักษะคิดที่มีต่อองค์กรไปในทางที่ดีหรือไม่ดี

อัมพิกา อภิชัยบุคคล (2562) ได้อธิบายว่า ค่านิยมร่วมกัน คือแนวคิด ร่วมกัน ค่านิยม ความหวังขององค์กร ซึ่งมักจะไม่ได้เขียนไว้อย่างเป็นทางการ เป็นแนวคิดพื้นฐานขององค์กรแต่ละแห่ง รวมทั้งสิ่งที่ต้องการจะให้องค์กรเป็นในอนาคตข้างหน้า องค์กรที่มีความเป็นเลิศในการบริหารมักจะมีค่านิยมร่วมกันที่ก่อให้เกิดปัจจัยแห่งความสำเร็จ

สรุปได้ว่า ค่านิยมและบรรทัดฐานคือสิ่งที่ยึดร่วมกัน โดยสมาชิกขององค์กรที่ได้กลายเป็นรากฐานของระบบการบริหารและวิธีการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์กรหรืออาจเรียกว่าวัฒนธรรมองค์กร

องค์ประกอบของ McKinsey 7 ปัจจัย จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาได้สรุป 7S McKinsey ที่ใช้ในการวิจัยเพื่อกำหนดเป็นตัวแปรอิสระที่สนใจศึกษาไว้ดังนี้

1) *ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ขององค์กร* หมายถึงกิจกรรมหรือการดำเนินงานขององค์กรที่ได้มีการวางแผน โดยการพิจารณาจากจุดมุ่งหมาย ภารกิจ วัตถุประสงค์ วิธีการใช้ และการจัดสรรทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

2) *ด้านโครงสร้างองค์กร* หมายถึงแผนภูมิองค์กร ที่กำหนดคุณลักษณะระบบงานกลุ่มงาน ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกันเอาไว้ ช่วยให้บุคลากรในองค์กรรู้ว่าตนอยู่ในตำแหน่งใด มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับหน่วยอื่น ๆ อย่างไร

3) *ด้านระบบภายในองค์กร* หมายถึงแนวทางปฏิบัติในการปฏิบัติงานงานต่าง ๆ ขององค์กร ที่มีความสอดคล้องระหว่างโครงสร้างและกลยุทธ์

4) *ด้านรูปแบบการบริหาร* หมายถึงรูปแบบการบริหารจัดการ พฤติกรรม และลักษณะแบบแผนการบริหารงานของผู้บริหาร

- 5) *ด้านบริหารบุคลากร* หมายถึงการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากร จำนวนบุคลากร รวมทั้งการจูงใจ เพื่อสร้างคุณค่าพื้นฐานในการพัฒนาบุคลากร
- 6) *ด้านทักษะความสามารถ* หมายถึงการพัฒนาบุคคลในองค์กร และการกำกับติดตามการทำงาน
- 7) *ด้านค่านิยมร่วมในองค์กร* หมายถึงการมีค่านิยมร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์กร และใช้ในการกำหนดพฤติกรรมร่วมของบุคลากรในองค์กร

3. แนวคิดการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขของหน่วยบริการระดับปฐมภูมิตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว

แนวคิดการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว กระทรวงสาธารณสุขมีนโยบายที่จะพัฒนาศักยภาพระบบบริการสุขภาพของหน่วยบริการทุกระดับให้สามารถบริการสุขภาพเชิงรุก โดยมีระบบประสานการดูแลร่วมกันอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ โดยโรงพยาบาลแม่ข่ายในพื้นที่รับผิดชอบร่วมดำเนินงานพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและมาตรฐาน นำไปสู่การเป็นศูนย์บริการสุขภาพ เป็นที่ยอมรับของชุมชน สามารถให้บริการด้านสุขภาพที่บูรณาการและเชื่อมโยงกัน มีระบบบริการสุขภาพที่ครอบคลุมทั้งการส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสภาพ มีการจัดระบบเครือข่ายบริการสุขภาพเป็นรูปแบบเครือข่ายให้บริการสุขภาพ 12 เขต ทุกระดับตั้งแต่ระดับปฐมภูมิ (Primary Care) ระดับทุติยภูมิ (Secondary Care) และระดับตติยภูมิ (Tertiary Care) โดยมุ่งหวังให้ระบบบริการของแต่ละระดับ มีบทบาทหน้าที่แตกต่างกันและเชื่อมโยงกันด้วยระบบส่งตรวจต่อ (Referral System) เพื่อให้จัดบริการสุขภาพที่มีคุณภาพแก่ประชาชนในพื้นที่ได้โดยทั่วถึงและมีมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข (มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข, 2559) สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 12 และแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ค่านิยม และโยกกำหนดยุทธศาสตร์ความเป็นเลิศ 4 ด้าน คือ 1) ส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคเป็นเลิศ (Prevention & Promotion Excellence) 2) บริการเป็นเลิศ (Service Excellence) 3) บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และ 4) บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) การพัฒนาระบบธรรมาภิบาลและองค์กรคุณภาพ เรียกว่า มาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว (รพ.สต. ติดดาว) หรือ รพ.สต. 5 ดาว 5 ดี โดยมีระบบตรวจติดตามและประเมินผล (Checklist) และมีเกณฑ์การให้คะแนน

นพ. โสภณ เมฆชน (2559) ปลัดกระทรวงสาธารณสุข เปิดการประชุมพร้อมมอบนโยบายแนวทางการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล คือ มาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว 5 ดาว 5 ดี ในการใช้เป็นคู่มือแนวทางในการประเมินพัฒนาคุณภาพ รพ.สต. แก่ผู้บริหาร นักวิชาการ และผู้ปฏิบัติงาน โดยยกระดับการให้บริการด้านการส่งเสริมป้องกัน รักษาฟื้นฟู รวมถึงงานคุ้มครองผู้บริโภค ทำให้ประชาชนได้รับบริการสุขภาพที่จำเป็นได้ ในหน่วยบริการสุขภาพใกล้บ้าน ได้รับบริการด้านสุขภาพอย่างครอบคลุม ที่สำคัญคือด้านคุณภาพ มาตรฐานในปี 2560 ได้มีการดำเนินการพัฒนา รพ.สต. เน้นพัฒนาคุณภาพระบบบริการสุขภาพ กระบวนการบริการ กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานเพื่อให้ รพ.สต.ผ่านเกณฑ์คุณภาพภายใน 5 ปี บริการปฐมภูมิมีความสำคัญที่จะช่วยให้ประชาชนสุขภาพดี เนื่องจากเน้นการส่งเสริมป้องกัน มากกว่ารักษา ทำให้เกิดสังคมสุขภาพดีอย่างยั่งยืน มีการตั้งคณะกรรมการในระดับจังหวัด อำเภอ จัดทำเกณฑ์การประเมินครอบคลุมยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข เน้นความเป็นเลิศทั้ง 4 ด้าน การเชื่อมโยงกับหน่วยบริการแม่ข่าย เช่น โรงพยาบาลชุมชน ประสานร่วมมือกับหน่วยงานในชุมชน เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างไว้รอยต่อ

นอกจากนี้ ต้องมีการพัฒนาระบบทำงานร่วมกันในชุมชน ได้แก่ ระบบป้องกันควบคุมโรค ส่งเสริมสุขภาพ การจัดการสิ่งแวดล้อม คุ้มครองผู้บริโภคและธรรมาภิบาล มาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ 1) บริหารดี คือเป็นการนำองค์กรและการจัดการดี ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ การนำธรรมาภิบาล การมีแผนกลยุทธ์ด้านสุขภาพ การมีระบบรายงานที่ถูกต้องเชื่อถือได้ 2) ประสานงานดี คือการมีส่วนร่วม ของชุมชนกับประชากรทุกกลุ่มเป้าหมาย ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมวิเคราะห์ปัญหาจากฐานข้อมูลการบริการ ความร่วมมือและความพึงพอใจ 3) บุคลากรดี คือมีการกำหนดอัตราบุคลากรด้านสุขภาพที่สร้างความพึงพอใจ มีการพัฒนาการเรียนรู้ การเสริมพลัง และครอบครัวในการดูแลตนเอง 4) บริการดี คือมีการจัดบริการครอบคลุมประชาชน ทุกกลุ่มวัย ตรงกับปัญหาของชุมชนและสังคม 5) ประชาชนสุขภาพดี คือผลลัพธ์จากการทำงาน ในบทบาทของบุคคลครอบครัวในการดูแลตนเอง ด้วยพฤติกรรม 5 อ. 2 ส. ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด และมีการนวัตกรรม งานวิจัย การจัดการองค์ความรู้

ระบบบริการตรวจวิเคราะห์ทางห้องปฏิบัติการสำหรับหน่วยบริการปฐมภูมิ กระทรวงสาธารณสุขได้ผนวกรวมอยู่ในมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว คือ ข้อที่ 4.7.3 ระบบคุณภาพและมาตรฐานทางห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุข ในหมวดที่ 4 ด้านการจัดการบริการ ครอบคลุมประเภทและประชากรทุกกลุ่มวัย มาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว (มาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว, 2559) หน่วยบริการปฐมภูมิเป็นหน่วยบริการพื้นฐานของระบบบริการสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งกระจายอยู่ในพื้นที่ระดับตำบลทั่วประเทศ มีภารกิจด้านส่งเสริมสุขภาพ ฟื้นฟู

สุขภาพ ป้องกันโรค และการรักษาพยาบาล ตลอดจนการให้บริการทางห้องปฏิบัติการ โดยให้บริการทดสอบที่มีเทคนิคการทดสอบอย่างง่าย การแปลผลไม่ซับซ้อน และไม่ยุ่งยาก ดังนั้นจึงได้พัฒนาคุณภาพของห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุข คือการจัดทำมาตรฐานทางห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ รพ.สต. บรรจุในมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว เพื่อเป็นแนวทางการจัดระบบคุณภาพสำหรับหน่วยบริการปฐมภูมิเพื่อการให้บริการตรวจวิเคราะห์ ทางห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุข ให้เป็นที่ยอมรับได้ มาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว ด้านพัฒนาคุณภาพของห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุข คือ แบบตรวจติดตามและประเมินผล (Checklist) ฉบับปี 2562 มีข้อกำหนดสำคัญ (The Must) รวม 7 หมวด 25 หัวข้อ ได้แก่ (มาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว, 2562)

3.1 หมวดที่ 1 ด้านบุคลากร

บุคลากรที่เกี่ยวข้องได้รับการฝึกอบรม และผ่านการประเมินในการทดสอบที่รับผิดชอบและมีการจัดทำบันทึกการอบรมให้เป็นปัจจุบัน มีการมอบหมายผู้รับผิดชอบงาน

3.2 หมวดที่ 2 ด้านสถานที่การปฏิบัติงาน

3.2.1 มีพื้นที่ปฏิบัติงานเพียงพอ มีการแยกพื้นที่ห้องทำงาน จากพื้นที่ปฏิบัติงาน

3.2.2 มีพื้นที่จัดวางเครื่องมือวิทยาศาสตร์ที่จำเป็นในการตรวจวิเคราะห์อย่าง

เหมาะสม

3.3 หมวดที่ 3 ด้านวัสดุ น้ำยาและเครื่องมือทดสอบ

3.3.1 วัสดุ น้ำยา

1) มีระบบการเลือก การจัดซื้อ การจัดเก็บวัสดุและชุดน้ำยาทดสอบ

2) มีระบบการตรวจสอบคุณภาพน้ำยาทดสอบก่อนการใช้งาน เช่น ใช้การ

ตรวจตัวอย่าง Positive/Negative control หรือตรวจสอบจากเอกสารแสดงผลการประเมินคุณภาพ โดยผู้ผลิต/ผู้ขาย เป็นต้น

3) ไม่ใช้น้ำยา หรือแถบทดสอบ (Test Strip) ที่หมดอายุ เช่น แผ่นทดสอบน้ำตาลในเลือด แบบทดสอบโปรตีนและน้ำตาลในปัสสาวะ หรือแถบตรวจหาการตั้งครรภ์

4) มีการระบุวันเริ่มใช้ วันหมดอายุของน้ำยา ตรวจสอบทุกครั้ง ก่อนทำการ

ทดสอบ

3.3.2 เครื่องมือทดสอบ

1) มีเครื่องมือเพียงพอเหมาะสมกับการใช้งาน

2) มีแผนการสอบเทียบและบำรุงรักษาเครื่องมือ เช่น นาฬิกาจับเวลา เครื่องปั่น Hematocrit มีการสอบเทียบความเร็วรอบและเวลา เป็นต้น

3) มีบันทึกการสอบเทียบ บันทึกการบำรุงรักษาเครื่องมือที่เป็นปัจจุบัน เช่น บันทึกการตรวจสอบ แปรงถ่าน/ฟิวส์/มีแปรงถ่านสำรอง (Carbon brush) เป็นต้น

3.4 หมวดที่ 4 ด้านขั้นตอนก่อนการทดสอบ

3.4.1 มีคู่มือการเก็บตัวอย่างที่มีรายละเอียด แสดงวิธีการเก็บตัวอย่างแต่ละชนิด ปริมาณตัวอย่าง เวลาที่เก็บ และวิธีการเก็บรักษาตัวอย่างกรณีไม่ได้ตรวจทันที

3.4.2 ใบบำส่งตรวจควรมีรายละเอียดครบถ้วน ได้แก่ ชื่อ-สกุล เลขประจำตัวผู้ป่วย อายุเพศ ผู้ส่งตรวจรายการที่ตรวจ

3.4.3 มีอุปกรณ์เก็บตัวอย่างที่สะอาด แห้ง และใช้เพียงครั้งเดียว

3.4.4 ฉลากติดภาชนะบรรจุตัวอย่างมีรายละเอียด ตรงตามใบบำส่งตรวจ ซึ่งประกอบด้วยชื่อ-สกุล เลขประจำตัวผู้ป่วย วัน เวลาที่เก็บตัวอย่าง ผู้เก็บตัวอย่าง

3.5 หมวดที่ 5 ด้านขั้นตอนการทดสอบ

3.5.1 มีการควบคุมคุณภาพภายใน (Internal Quality Control, IQC) ควบคู่กับการทดสอบปฏิบัติตามขั้นตอนที่ระบุไว้ในคู่มืออย่างเคร่งครัด

3.6 หมวดที่ 6 ด้านการประกันคุณภาพการทดสอบ

มีการควบคุมคุณภาพภายใน (Internal Quality Control, IQC) ควบคู่กับการทดสอบ

3.6.1 มีการควบคุมคุณภาพโดยองค์กรภายนอก (External Quality Assessment, EQA) หรือมีการเปรียบเทียบผลระหว่างองค์กร

3.6.2 กรณีที่ผลการควบคุมคุณภาพภายใน หรือการควบคุมคุณภาพภายในโดยองค์กรภายนอกออกนอกเกณฑ์การยอมรับ ควรมีการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา ทั้งดำเนินการแก้ไข และป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ โดยมีบันทึกไว้เป็นหลักฐาน

3.7 หมวดที่ 7 ด้านการรายงานผลการทดสอบ

กรณีส่งต่อไปยังโรงพยาบาลแม่ข่ายต้องมีระบบทะเบียนบันทึกการส่งตรวจและผลการตรวจ ใบบำส่งผลการทดสอบมีรายละเอียดของผู้ป่วย ผลการทดสอบ ชื่อผู้ทดสอบ วันที่เวลาที่รายงานผล ผู้ตรวจสอบรับรองผลและลงนามกำกับไว้เป็นหลักฐาน เก็บสำเนารายงานผลการทดสอบไว้ เพื่ออ้างอิงตามระยะเวลาที่กำหนดเก็บสำเนาผลการตรวจอย่างน้อย 5 ปี

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยสามารถสรุปออกมาเป็นประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

วัฒนา สุขศิริ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จากการศึกษาพบว่า องค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบเรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ องค์ประกอบด้านการบริหารงานบุคคล องค์ประกอบด้านการบริหารทั่วไป องค์ประกอบด้านการบริหารวิชาการ องค์ประกอบด้านการบริหารงบประมาณ ตามลำดับ

มูทิตา วรภัณฑกุล (2556) ศึกษาเรื่องความสำเร็จในการบริหารงานของเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณได้จากการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลนครรังสิต จำนวน 157 คน และข้อมูลเชิงคุณภาพได้จากการสัมภาษณ์ของนายกเทศบาลนครรังสิต ปลัดเทศบาล และประธานชุมชน ผลการศึกษาพบว่า ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านรูปแบบภาวะผู้นำ ด้านบุคลากร ด้านทักษะความสามารถบุคลากร ด้านค่านิยมร่วม มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 สมการพยากรณ์ทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริการงานมากที่สุด คือด้านทักษะความสามารถบุคลากร รองลงมา ได้แก่ ด้านค่านิยมร่วม ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ และด้านระบบ ตามลำดับ

อรสุดา คูสิตรัตนกุล (2557) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานที่ส่วนกลาง จำนวน 270 คน ผลการวิจัยพบว่า ประชากรที่ศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งอยู่ในระดับดีมาก ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดีที่สุด ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบเอาใจใส่ในงาน ความซื่อสัตย์ภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านบุคคล มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันกับหน่วยงานของบุคลากร ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงาน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เยาวเรศว์ นุตเดชานันท์ (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข เป็นการศึกษาเพื่อค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา และยังมีการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณและคุณภาพ ข้อมูลเชิงปริมาณได้จากการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ จำนวน 370 คน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพได้จากคำถามปลายเปิดของแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารระดับสูงทั้งอดีตและปัจจุบันของกรมสุขภาพจิต รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้อง และผู้อำนวยการ หรือผู้แทนหน่วยงานที่ได้รับรางวัลการบริการภาครัฐแห่งชาติ และหน่วยงานที่ได้รับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ผลของการวิจัยเชิงปริมาณตามกรอบแนวคิดของแมคคินซี (McKinsey) พบว่า มีปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4 ตัวแปร คือ 1) ความพร้อมของระบบงาน 2) ค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมขององค์กร 3) การมีส่วนร่วมของบุคลากร 4) ความชัดเจนของโครงสร้างองค์กร

ศิริญา ตังนถุมิต (2558) เรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยองค์กร ด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่จดทะเบียนกับสำนักงานพาณิชย์จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ณ ปี 2558 จำนวน 370 คนจำนวน 370 คนผลการวิจัย พบว่า 1) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรและความสำเร็จของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่วัดจากการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรแบบสมดุล พบว่า ปัจจัยองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความสำเร็จของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมองค์กรและความสำเร็จของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่วัดจากการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรแบบสมดุลพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมี

ความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความสำเร็จของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตจังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์

ปิ่นทारीย์ ฟองแพร์ (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพ
การทำงานสูงกรณีศึกษาธนาคารยูโอบี กลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานระดับทั่วไปที่ปฏิบัติงานใน
ธนาคารยูโอบี จำนวน 400 ราย เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ
(Quantitative research) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ผลการศึกษา
พบว่าปัจจัยด้านค่านิยมร่วม ปัจจัยด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ ด้านทักษะความสามารถ ด้านระบบ
ด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูงของพนักงานที่
ปฏิบัติงานในธนาคารยูโอบีตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านบุคลากรและด้านรูปแบบการบริหาร ในการ
วิจัยครั้งนี้ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง

สุวิทย์ อินเขียน (2559) ศึกษาเรื่องกลยุทธ์ที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของผู้
ประกอบธุรกิจผลิตชิ้นส่วนเครื่องจักรในจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าของ หรือผู้ผลิต
ชิ้นส่วนเครื่องจักรในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 213 คน ผลการศึกษาพบว่า ขนาดของกิจการ
และรูปแบบของกิจการมีผลต่อความสำเร็จของกิจการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และ
ผลทดสอบความสัมพันธ์พบว่าด้านกลยุทธ์ทุกกลยุทธ์มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของกิจการ

หทัยรัตน์ คงสืบและวิไลลักษณ์ เรืองรัตนตรัย (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยความสำเร็จใน
การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ
จัดเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างคือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ที่
ผ่านเกณฑ์คุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว ปี 2560 จำนวน 7 แห่ง วิเคราะห์ข้อมูล
โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาผลการวิจัย พบว่าปัจจัยความสำเร็จในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพ
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว คือ 1) ด้านกลยุทธ์ขององค์กรกำหนดเป้าหมาย วาง
แผนการดำเนินงานและถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ 2) โครงสร้างขององค์กรจัดกลุ่มงาน มอบหมายหน้าที่
อย่างชัดเจน 3) ระบบการปฏิบัติงาน บริหารจัดการเป็นระบบ ประสานความร่วมมือกับภาคี
เครือข่าย ศึกษาเกณฑ์คุณภาพและกระบวนการประเมิน วิเคราะห์และเพิ่มเติมส่วนขาด แลกเปลี่ยน
เรียนรู้วิธีดำเนินงาน พัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลการ
ดำเนินงาน 4) บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้ดี มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) ทักษะความรู้
ความสามารถ บุคลากรมีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ได้รับการพัฒนาศักยภาพ
ตามสายงานที่รับผิดชอบ 6) การจัดรูปแบบที่เหมาะสม ผู้อำนวยการ รพ.สต. ให้ความสำคัญ มีการ
จูงใจให้บุคลากรเห็นความสำคัญและร่วมดำเนินงาน 7) ค่านิยมร่วม บุคลากรมีความมุ่งมั่น ซื่อสัตย์

เสียดสี ประสิทธิภาพเป็นทีม คู่มือให้เกียรติผู้ร่วมงาน ปัญหาอุปสรรค พบว่า งบประมาณไม่เพียงพอ เกณฑ์คุณภาพมีรายละเอียดค่อนข้างมาก ระยะเวลาเตรียมความพร้อมมีน้อย

เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์ (2561) ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดภาคกลาง เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและปริมาณ นำแนวคิดของการบริหารจัดการ 7S Framework ตามแนวคิด McKinsey เป็นกรอบในการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก และการจัดสนทนากลุ่มจากผู้บริหารเทศบาล จำนวน 7 คน และการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร/เจ้าหน้าที่บุคลากรในเทศบาลของจังหวัดในเขตภาคกลางที่ได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดี จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ เทศบาลเมือง สุพรรณบุรี เทศบาลเขาพระงามและเทศบาลตำบลสรรพยา จำนวน 237 คน ผลการศึกษาพบว่า แนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศด้วยเทคนิค 7S สำหรับองค์กรบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดภาคกลาง มี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านระบบการปฏิบัติงาน ด้านโครงสร้าง ด้านค่านิยมร่วม ด้านบุคลากร ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ และด้านทักษะ ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ ให้มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

ปิยะวัฒน์ กรมระรวย (2562) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กร กรณีศึกษาโรงเรียนในสำนักงาน เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูโรงเรียนบ้านขุนประเทศ สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 81 คน โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .953 ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานขององค์กร ประกอบด้วยความชัดเจนของยุทธศาสตร์ ความชัดเจนของโครงสร้างองค์กร และค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถอธิบายความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรได้ ร้อยละ 69.12

มุฮัมหมัด มาร์ดี (Mohammad Mehdi, 2015) ศึกษาเรื่อง โครงสร้างองค์กรตามโมเดล 7s ของ McKinsey เป็นการวิจัยเชิงสำรวจครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์โครงสร้างขององค์กรของ Free Zone Qeshm อ้างอิงจาก 7S ของ McKinsey ประชากรวิจัยรวมผู้จัดการและผู้เชี่ยวชาญของเขตปลอด Qeshm ผลการวิจัยพบว่า โครงสร้างองค์กรขึ้นอยู่กับ 7S McKinsey

อิสมาเรีย ก็อคเคิน (Ismail Gökdeniz, 2018) ศึกษาเรื่อง การประเมินเชิงกลยุทธ์ขององค์กรธุรกิจได้ดำเนินการภายในบริบทของโมเดล 7S McKinsey รูปแบบที่เสนอในการศึกษาประกอบด้วยปัจจัยกลยุทธ์ โครงสร้างรูปแบบระบบและกระบวนการทักษะค่านิยมร่วมกันและ

พนักงานปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของโมเดล 7S ซึ่งมีพื้นฐานมาจากการประเมินธุรกิจถูกนำมาพิจารณาในเรื่องการศึกษา ดังนั้นกระบวนการวิเคราะห์เครือข่าย (ANP) เทคนิคที่ช่วยในการวิเคราะห์รูปแบบของสถานการณ์ได้ใช้กรอบของแบบจำลอง 7S ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพของแต่ละปัจจัยย่อยใน 7S เกี่ยวข้องกับบริบทขององค์กรธุรกิจเพื่อถึงเป้าหมาย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น ทำให้ทราบถึงการบริหารองค์การเพื่อให้ประสบความสำเร็จ แต่ยังไม่มีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารตามแบบจำลอง 7S McKinsey ที่เป็นเครื่องมือที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารงานขององค์การ และการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขของหน่วยบริการตามมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรปัจจัยทางการบริหารตามแบบจำลอง 7S McKinsey มากำหนดเป็นตัวแปรอิสระในกรอบแนวคิดการวิจัยนี้ร่วมกับตัวแปรด้านองค์กรอื่น ๆ ที่อาจจะมีอิทธิพลร่วมต่อการพัฒนาห้องปฏิบัติการในหน่วยบริการปฐมภูมิ ซึ่งได้แก่ ขนาดโครงสร้าง และจำนวนบุคลากร เพื่อให้ทราบปัจจัยที่นำมาปรับปรุงพัฒนาคุณภาพหน่วยบริการปฐมภูมิในจังหวัดกระบี่อย่างต่อเนื่องและเป็นไปตามมาตรฐานมากได้ครอบคลุมต่อไป



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้มีรูปแบบการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบตัดขวาง (Cross-sectional survey study) โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากร เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์การและการบริหารจัดการองค์การของหน่วยบริการระดับปฐมภูมิจังหวัดกระบี่ เพื่อประเมินผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวของหน่วยบริการระดับปฐมภูมิจังหวัดกระบี่ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การ การบริหารจัดการองค์การ และผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว ของหน่วยบริการระดับปฐมภูมิจังหวัดกระบี่ จากการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มประชากรที่ศึกษาสามารถแบ่งข้อมูลได้ 2 ส่วน ดังนี้

1. ส่วนที่ 1 คือข้อมูลปัจจัยด้านองค์การ และการบริหารจัดการองค์การ โดยใช้แบบประเมินปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์การ
2. ส่วนที่ 2 คือผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขของมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว โดยการใช้แบบประเมินระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขของมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว ฉบับปี 2562

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

1.1 ด้านประชากร คือหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ เครือข่ายบริการสุขภาพ จังหวัดกระบี่ รวม 75 แห่ง ประกอบด้วย

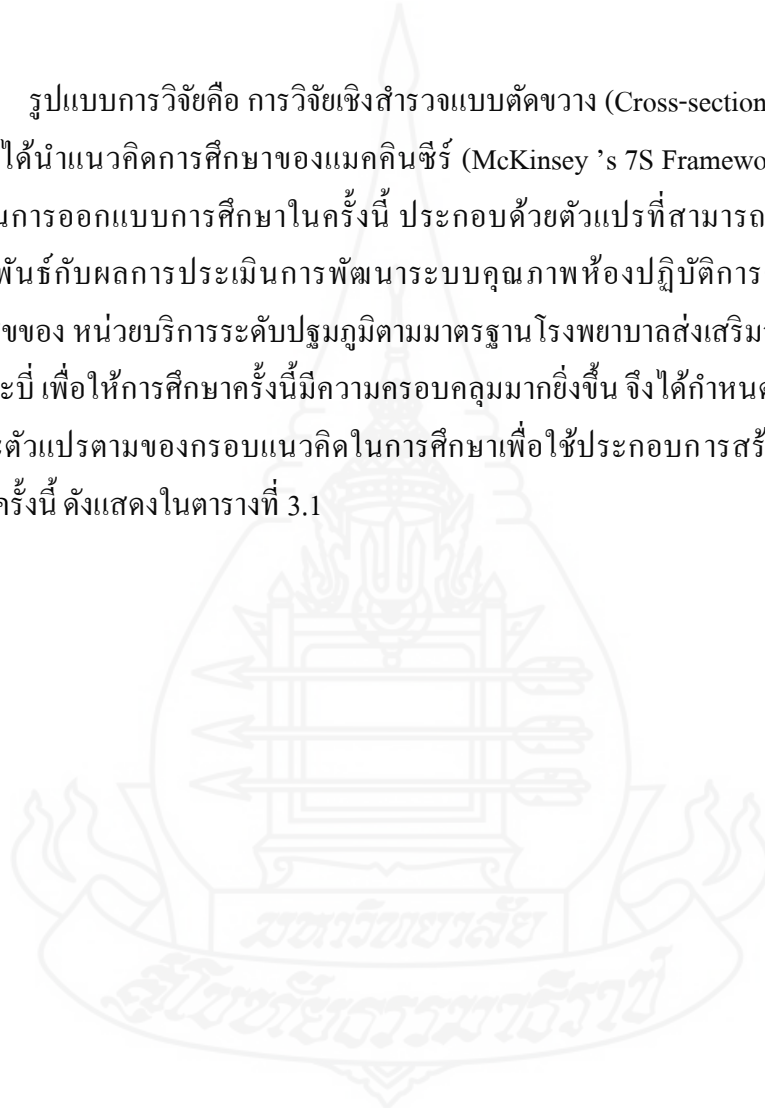
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	72	แห่ง
สถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี	2	แห่ง
ศูนย์สุขภาพชุมชนเมือง โรงพยาบาลกระบี่	1	แห่ง

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือหน่วยบริการระดับปฐมภูมิที่รับผิดชอบงาน ด้านการตรวจวิเคราะห์ทางห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุข เครือข่ายบริการสุขภาพ จังหวัดกระบี่

ทั้งหมด จำนวน 75 แห่ง ประกอบด้วย โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 72 แห่ง และสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี 2 แห่ง ศูนย์สุขภาพชุมชนเมืองโรงพยาบาลกระบี่ 1 แห่ง โดยแต่ละแห่งให้บุคลากรที่รับผิดชอบงานเป็นผู้ให้ข้อมูลแห่งละ 1 คน

2. การออกแบบการวิจัย

รูปแบบการวิจัยคือ การวิจัยเชิงสำรวจแบบตัดขวาง (Cross-sectional Analytical Study) โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดการศึกษาของแมคคินซีร์ (McKinsey 's 7S Framework) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการออกแบบการศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรที่สามารถอธิบายถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการประเมินการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขของ หน่วยบริการระดับปฐมภูมิตามมาตรฐาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวจังหวัดกระบี่ เพื่อให้การศึกษานี้มีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น จึงได้กำหนดตัวบ่งชี้ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามของกรอบแนวคิดในการศึกษาเพื่อใช้ประกอบการสร้างแบบสอบถามในการศึกษานี้ ดังแสดงในตารางที่ 3.1



ตารางที่ 3.1 การออกแบบการวิจัย

ประเด็นที่ศึกษา	ข้อมูลที่ต้องการ	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือ	การเก็บข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	เกณฑ์การประเมิน
ปัจจัยด้านองค์กร	1. ขนาดโครงสร้างของ รพ.สต 2. จำนวนบุคลากรแยกตามประเภทของตำแหน่ง 3. จำนวนของบุคลากรแยกตามตำแหน่งทางราชการ	หน่วยบริการระดับปฐมภูมิ จังหวัดกระบี่ รวม 75 แห่ง โดยให้บุคลากรที่รับผิดชอบงาน เป็นผู้ให้ข้อมูลแต่ละ 1 คน	- แบบประเมิน (7S Mckinsey)	ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บ ข้อมูลในส่วนนี้ด้วยตนเอง โดยแบบประเมินแบบ ตรวจสอบรายการ (Check Lists)	1. ร้อยละ 2. ค่าเฉลี่ย (Mean) 3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	-
การบริหารจัดการองค์กร	1. ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ 2. ด้านโครงสร้าง 3. ด้านระบบ 4. ด้านรูปแบบภาวะผู้นำ 5. ด้านบุคลากร 6. ด้านทักษะความสามารถบุคลากร 7. ด้านค่านิยมร่วม	หน่วยบริการระดับปฐมภูมิ จังหวัดกระบี่ รวม 75 แห่ง รับผิดชอบงานเป็นผู้ให้ข้อมูล แต่ละ 1 คน	- แบบประเมิน (7S Mckinsey)	ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บ ข้อมูลในส่วนนี้ด้วยตนเอง โดยใช้แบบประเมินแบบ ตรวจสอบรายการ (Check Lists)	1. ค่าเฉลี่ย (Mean) 2. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	- เกณฑ์ประเมินตามหลักของเบสท์ (Best, 1977) อ้างอิงใน เยาวเรศวร นุตเดชานันท์, 2558) 4.21 - 5.00 ระดับมากที่สุด 3.41 - 4.20 ระดับมาก 2.61 - 3.40 ระดับปานกลาง 1.81 - 2.60 ระดับน้อย 1.00- 1.80 ระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ประเด็นที่ศึกษา	ข้อมูลที่ต้องการ	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือ	การเก็บข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	เกณฑ์การประเมิน
การพัฒนาระบบ คุณภาพห้อง ปฏิบัติการด้าน การแพทย์และ สาธารณสุข ของ มาตรฐาน รพ.สต. ตาดาว	1. หมวดที่ 1 ด้านบุคลากร 2. หมวดที่ 2 สถานที่การปฏิบัติงาน 3. หมวดที่ 3 วัสดุ น้ำยาและเครื่องมือ ทดสอบ 4. หมวดที่ 4 ขั้นตอนก่อนการทดสอบ 5. หมวดที่ 5 ขั้นตอนการทดสอบ 6. หมวดที่ 6 ขั้นตอนการทดสอบ 7. หมวดที่ 7 การประกันคุณภาพ การทดสอบ 8. หมวดที่ 8 ขั้นตอนหลังการ ทดสอบและความปลอดภัย	หน่วยบริการ ระดับปฐมภูมิ จังหวัดกระบี่ รวม 75 แห่ง	- แบบประเมิน รพ.สต.ตาดาว (ด้านห้อง ปฏิบัติการด้าน การแพทย์และ สาธารณสุข)	ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บ ข้อมูลในส่วนนี้ด้วยตนเอง โดยใช้ผลประเมิน รพ.สต. ตาดาว จังหวัดกระบี่จาก คณะกรรมการประเมิน มาตรฐาน รพ.สต.ระดับ อำเภอ	1. ร้อยละ 2. ค่าเฉลี่ย (Mean) 3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	- เกณฑ์การประเมินมาตรฐาน รพ.สต.ตาดาว (ด้าน ห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์ และสาธารณสุข) จำนวน 25 ข้อ 40 คะแนน โดยไม่แยกขนาด โครงสร้างของหน่วยบริการ ปฐมภูมิ แบ่งระดับคะแนนผล การประเมินเป็น 3 ระดับ ได้แก่ 31-40 คะแนน คือ ระดับดีมาก 21-30 คะแนน คือ ระดับดี 10 -20 คะแนน คือ ระดับ พอใช้ (คู่มือการประเมินมาตรฐาน รพ.สต.ตาดาว จังหวัดกระบี่, 2562)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบประเมินที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้พัฒนาและดัดแปลงจากแนวคิดงานวิจัยของปัทมาธิย์ ฟองแพร์ (2559) ของเขาวเรศวร์ นุตเดชานันท์ (2558) และของปิยะวัฒน์ แสงบัณฑิต (2558) (ภาคผนวก ก)

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลตัวแปรอิสระ ใช้แบบประเมินการบริหารจัดการองค์กร ได้แบ่งข้อมูลเป็น 2 ส่วน ได้แก่

3.1.1 ข้อมูลส่วนที่ 1 คือปัจจัยด้านองค์กร โดยแบบประเมินที่ใช้เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists) จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย

ขนาดโครงสร้างของ รพ.สต.	จำนวน 1 ข้อ
จำนวนบุคลากรของ รพ.สต.	จำนวน 1 ข้อ
จำนวนบุคลากรตำแหน่งข้าราชการ	จำนวน 1 ข้อ

3.1.2 ข้อมูลส่วนที่ 2 คือการบริหารจัดการองค์กร มีจำนวน 35 ข้อประกอบด้วย

ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ (Strategy)	จำนวน 5 ข้อ
ด้านโครงสร้าง (Structure)	จำนวน 5 ข้อ
ด้านระบบ (System)	จำนวน 5 ข้อ
ด้านรูปแบบภาวะผู้นำ (Style)	จำนวน 5 ข้อ
ด้านบุคลากร (Staff)	จำนวน 5 ข้อ
ด้านทักษะความสามารถบุคลากร (Skill)	จำนวน 5 ข้อ
ด้านค่านิยมร่วม (Shared values)	จำนวน 5 ข้อ

แบบประเมินที่ใช้เป็นแบบมาตราส่วนประค่า (Rating Scale) ให้เลือกตอบตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ประกอบด้วย มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามหลักของลิเคิร์ต ดังนี้ (Likert, 1932 อ้างอิงใน ปิยะวัฒน์ แสงบัณฑิต, 2558)

มากที่สุด	มีน้ำหนัเท่ากับ	5 คะแนน
มาก	มีน้ำหนัเท่ากับ	4 คะแนน
ปานกลาง	มีน้ำหนัเท่ากับ	3 คะแนน
น้อย	มีน้ำหนัเท่ากับ	2 คะแนน
น้อยที่สุด	มีน้ำหนัเท่ากับ	1 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนระดับความคิดเห็น 5 ระดับที่ได้รับจากแบบประเมินจะนำมาวิเคราะห์และแปลผลทางสถิติ โดยใช้ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน กำหนดแปลความหมายด้วยการอิงเกณฑ์ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับความคิดเห็น ตามหลักของเบสต์ดังนี้ (Best, 1977 อ้างอิงใน ยาวเรศวร์ นุคเดชนันท์, 2558)

$$\text{พิสัย} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80 \text{ จำนวนชั้น}$$

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

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลตัวแปรตัวแปรตาม คือ แบบประเมินการพัฒนา ระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุข ของมาตรฐาน รพ.สต. ติดดาว โดยคณะกรรมการประเมินมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว ด้านระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ โดยนักเทคนิคการแพทย์ ที่มีคุณสมบัติคือผ่านการอบรมมาตรฐาน รพ.สต. ติดดาว ด้านห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุข ได้รับการแต่งตั้งจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ ให้เป็นคณะกรรมการตรวจประเมิน และต้องไม่ประเมินหน่วยบริการในเขตเครือข่ายบริการสุขภาพของตนเอง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นของคณะกรรมการประเมิน รพ.สต.ติดดาว โดยการประเมินมีการใช้แบบประเมินมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว ฉบับปี 2562 ด้านห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุข เป็นเครื่องมือในการประเมินจำนวน 25 ข้อ 40 คะแนน รวม 7 หมวด โดยหน่วยบริการปฐมภูมิที่มีโครงสร้างองค์กรทั้ง 3 ขนาด ได้ใช้เกณฑ์การประเมินเดียวกันทั้งหมด ได้แก่ (มาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว, 2562) (ภาคผนวก ข)

หมวดที่ 1 ด้านบุคลากร	จำนวน 3 ข้อ
หมวดที่ 2 สถานที่การ	จำนวน 2 ข้อ
หมวดที่ 3 วัสดุ น้ำยาและเครื่องมือทดสอบ	จำนวน 10 ข้อ
หมวดที่ 4 ขั้นตอนก่อนการทดสอบ	จำนวน 3 ข้อ
หมวดที่ 5 ขั้นตอนการทดสอบ	จำนวน 2 ข้อ
หมวดที่ 6 การประกันคุณภาพการทดสอบ	จำนวน 3 ข้อ
หมวดที่ 7 การรายงานผลการทดสอบ	จำนวน 2 ข้อ

เกณฑ์การแปลผลระดับคะแนนการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุข ของมาตรฐาน รพ.สต. ตัดดาว ฉบับปี 2562 โดยคณะกรรมการประเมินมาตรฐาน รพ.สต.ตัดดาว ด้านระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ (2562) กำหนดไว้ 3 ระดับ ได้แก่ ระดับดีมาก (31-40 คะแนน) ระดับดี (21-30 คะแนน) และระดับพอใช้ (10-20 คะแนน) (คู่มือการประเมินมาตรฐาน รพ.สต.ตัดดาว จังหวัดกระบี่, 2562)

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เมื่อสร้างเครื่องมือเรียบร้อยแล้ว ผู้ศึกษาได้มีการตรวจสอบคุณภาพ ของเครื่องมือ ดังนี้

4.1 โดยการตรวจสอบความตรง (Validity) เชิงเนื้อหาและโครงสร้างของเครื่องมือการวิจัย โดย ผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ (นิรัตน์ อิมามิ, 2559)

4.1.1 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับตัวแปร โดยให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินจำนวน 3 ท่าน พิจารณาลงความเห็นและให้คะแนน ตามข้อกำหนดให้คะแนนดังนี้

- +1 เมื่อเห็นว่าตรงตามขอบข่ายเนื้อหาที่ระบุไว้
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าตรงตามขอบข่ายเนื้อหาที่ระบุไว้
- 1 เมื่อแน่ใจว่าไม่ตรงตามขอบข่ายเนื้อหาที่ระบุไว้

4.1.2 นำผลการตรวจสอบเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ วิเคราะห์หาความตรงเชิงเนื้อหา ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์หลักของเนื้อหา (Item Objective Congruence: IOC) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.95

4.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ไปทดลองใช้จำนวน 30 ชุด กับ บุคลากรกลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชน รพ.ลำทับ รพ.คลองท่อมและ รพ.เหนือคลอง นำมาทดสอบความเชื่อมั่น โดยเกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์ มีรายละเอียดดังนี้ (ศิริชัย กาญจนวาตี, 2544)

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α)	>0.9	หมายถึง ระดับดีมาก
	>0.8	หมายถึง ระดับดี
	>0.7	หมายถึง ระดับพอใช้
	>0.6	หมายถึง ระดับค่อนข้างพอใช้

>0.5	หมายถึง ระดับต่ำ
≤ 0.5	หมายถึง ระดับไม่สามารถรับได้

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบราคในแบบสอบถามนี้ได้เท่ากับ 0.97

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีการเก็บข้อมูลดังนี้

5.1 ด้านประชากรที่ใช้ศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือหน่วยบริการระดับปฐมภูมิของเครือข่ายบริการสุขภาพจังหวัดกระบี่ทั้งหมด รวม 75 แห่ง โดยมีบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการตรวจวิเคราะห์ทางห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุข ของ รพ.สต.เป็นผู้ให้ข้อมูล

5.2 ด้านข้อมูล คือมีการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบประเมินการบริหารจัดการองค์การ ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บข้อมูลในส่วนนี้ด้วยตนเอง และผลการประเมินมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว ฉบับปี 2562 โดยคณะกรรมการประเมินมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านองค์การ ใช้ค่าสถิติ คือร้อยละ และการบริหารจัดการองค์การ ใช้ค่าสถิติ คือร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น รูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

6.2 ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุข ของมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว ใช้ค่าสถิติ คือร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

6.3 ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือปัจจัยด้านองค์การ และการบริหารจัดการองค์การกับตัวแปรตาม คือผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุข ของมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว โดยใช้สถิติ Multiple linear regression โดยเทคนิค Backward Elimination แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขของหน่วยบริการระดับปฐมภูมิตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว จังหวัดกระบี่ ผู้ศึกษาได้ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และนำเสนอผลการศึกษาเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านองค์การใช้ค่าสถิติ คือร้อยละ และการบริหารจัดการองค์การใช้ค่าสถิติ คือค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุข ของมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว ใช้ค่าสถิติ คือร้อยละ แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือปัจจัยด้านองค์การ การบริหารจัดการกับตัวแปรตาม คือผลการประเมินระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขของมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว โดยใช้สถิติ Multiple linear regression เทคนิค Backward Elimination แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยด้านองค์การ และการบริหารจัดการองค์การ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์การของหน่วยบริการ คือหน่วยบริการปฐมภูมิ ประกอบด้วย รพ.สต. สถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา มหาราชินี และศูนย์สุขภาพชุมชนเมือง โรงพยาบาลกระบี่ จำนวน 75 แห่ง ข้อมูลส่วนใหญ่พบว่า ด้านขนาดโครงสร้างของหน่วยบริการสถานบริการ คือหน่วยบริการขนาดใหญ่ จำนวน 35 แห่ง (ร้อยละ 46.70) ด้านบุคลากรคือนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน 636 คน (ร้อยละ 26.53) และตำแหน่งทางราชการ คือข้าราชการ จำนวน 313 คน (ร้อยละ 51.74) ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน และค่าร้อยละของปัจจัยด้านองค์การของหน่วยบริการ ระดับปฐมภูมิตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว ของหน่วยบริการปฐมภูมิ จังหวัดกระบี่

ประเด็น	ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน (n = 75 แห่ง)	
		จำนวน	ร้อยละ
1) ขนาดโครงสร้างของ รพ.สต	ขนาดเล็ก	9	12.00
	ขนาดกลาง	31	41.30
	ขนาดใหญ่	35	46.70
2) จำนวนบุคลากรแยกตามประเภทของตำแหน่งของหน่วยบริการปฐมภูมิ 75 แห่ง	นักวิชาการสาธารณสุข	636	26.53
	พยาบาลวิชาชีพ	147	23.23
	จพ.สาธารณสุขชุมชน	73	11.46
	สหวิชาชีพ	73	11.46
	สายสนับสนุนวิชาชีพ	174	27.32
	รวม		100.00
3) จำนวนบุคลากรแยกตามประเภทของตำแหน่งทางราชการของหน่วยบริการ ปฐมภูมิ 75 แห่ง	ข้าราชการ	313	51.74
	พนักงานราชการ	4	0.66
	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	135	22.31
	ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	87	14.38
	ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน	66	10.91
	รวม		100.00

ผลการวิเคราะห์โดยรวมของการบริหารจัดการองค์การทั้ง 7 ด้าน มีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81 (SD = 0.76) เมื่อพิจารณาแยกรายละเอียดในแต่ละด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์การ ด้าน โครงสร้างองค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.14 (SD = 0.77) รองลงมาคือ ด้านค่านิยม ค่าเฉลี่ย 3.85 (SD = 0.71) ด้านระบบ ค่าเฉลี่ย 3.78 (SD = 0.78) ด้านบุคลากร ค่าเฉลี่ย 3.75 (SD = 0.68) ด้านทักษะความสามารถบุคลากร ค่าเฉลี่ย 3.74 (SD = 0.77) ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ ค่าเฉลี่ย 3.72 (SD = 0.83) และด้านรูปแบบภาวะผู้นำ ค่าเฉลี่ย 3.69 (SD = 0.77) ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ภาพรวมของค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารจัดการองค์การ
ของหน่วยบริการระดับปฐมภูมิตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดตาม
จังหวัดกระบี่

ตัวแปรที่ศึกษา การบริหารจัดการองค์การ	จำนวน (n = 75 แห่ง)		
	\bar{x}	SD	การแปลผล
1.ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์	3.73	0.83	มาก
2.ด้านโครงสร้าง	4.14	0.77	มาก
3. ด้านระบบ	3.78	0.78	มาก
4. ด้านรูปแบบภาวะผู้นำ	3.69	0.77	มาก
5. ด้านบุคลากร	3.75	0.68	มาก
6. ด้านทักษะความสามารถบุคลากร	3.74	0.77	มาก
7. ด้านค่านิยมร่วม	3.85	0.71	มาก
รวม	3.81	0.76	มาก

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์การ ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์
ของหน่วยบริการปฐมภูมิมีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73 (SD = 0.83) เมื่อ
พิจารณารายข้อพบว่าข้อที่ 2 คือหน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบาย ทิศทาง เป้าหมายหรือ
ตัวชี้วัดผลงานในการดำเนินงานเช่น มาตรฐาน รพ.สต.ด้านระบบการตรวจทางห้องปฏิบัติการด้าน
การแพทย์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.84 (SD = 0.99) และมีมีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารจัดการองค์การด้านกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ ของหน่วยบริการระดับปฐมภูมิตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว จังหวัดกระบี่

	ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน (n = 75 แห่ง)		
		\bar{x}	SD	การแปลผล
1. ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์				
1	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนยุทธศาสตร์ ของหน่วยงานที่สอดคล้องกับจุดหมายและภารกิจขององค์การ	3.77	0.83	มาก
2	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบาย ทิศทาง เป้าหมายหรือตัวชี้วัดผลงานในการดำเนินงาน เช่น มาตรฐาน รพ.สต.ด้านระบบการตรวจทางห้องปฏิบัติ การด้านการแพทย์	3.84	0.99	มาก
3	หน่วยงานของท่านมีการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ของหน่วยงานไปสู่การแผนปฏิบัติการอย่างชัดเจน	3.64	0.73	มาก
4	หน่วยงานของท่านมีแผนปฏิบัติการที่ สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริงตามช่วง ระยะเวลาที่กำหนด	3.73	0.76	มาก
5	หน่วยงานของท่านมีการทบทวนแผนปฏิบัติการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	3.68	0.84	มาก
	รวม	3.73	0.83	มาก

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์การ ด้านโครงสร้างของหน่วยบริการปฐมภูมิมีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 4.14 (SD = 0.77) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 3 คือหน่วยงานของท่านมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทุกระดับตามสายบังคับบัญชา ที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.23 (SD = 0.76) และมีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารจัดการองค์การด้านโครงสร้างของหน่วยบริการระดับปฐมภูมิตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวจังหวัดกระบี่

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน (n = 75 แห่ง)		
	\bar{x}	SD	การแปลผล
2. ด้านโครงสร้าง			
1 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดโครงสร้างของหน่วยงานตามสายบังคับบัญชาครอบคลุมทุกระดับตามตำแหน่งอย่างชัดเจน	4.16	0.82	มาก
2 หน่วยงานของท่านมีการเชื่อมโยงระบบงานต่าง ๆ ในองค์การให้มีความสัมพันธ์และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.11	0.82	มาก
3 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทุกระดับตามสายบังคับบัญชา ที่ชัดเจน	4.23	0.76	มากที่สุด
4 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดระบบงานที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์การ	4.16	0.75	มาก
5 หน่วยงานของท่านมีการวางระบบในการกำกับติดตามการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของบุคลากรตามสายบังคับบัญชาได้กำหนดไว้	4.03	0.72	มาก
รวม	4.14	0.77	มาก

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์การ ด้านระบบของหน่วยบริการปฐมภูมิอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 (SD = 0.75) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ 2 คือ หน่วยงานของท่านมีการประสานการทำงานระหว่างองค์การ ภายในและภายนอกเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.03 (SD = 0.80) และมีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
องค์กร ประเด็นด้านระบบ ของหน่วยบริการระดับปฐมภูมิตามมาตรฐานโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบลลพบุรี จังหวัดกระบี่

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน (n = 75 แห่ง)		
	\bar{x}	SD	การแปลผล
3. ด้านระบบ			
1 หน่วยงานของท่านมีการจัดวางระบบ ระบบงานต่าง ๆ ที่มีความเชื่อมโยง สัมพันธ์ กัน และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.88	0.92	มาก
2 หน่วยงานของท่านมีการประสานการทำงาน ระหว่างองค์กรภายในและภายนอกเพื่อ บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย	4.03	0.81	มาก
3 หน่วยงานของท่านมีการวิเคราะห์ปัญหาและ ข้อเสนอแนะของผู้รับ บริการและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา	3.55	0.76	มาก
4 หน่วยงานของท่านมีระบบบริหารจัดการ ทรัพยากรภายใต้บริบท เช่นระบบเทคโนโลยี สารสนเทศงบประมาณและสถานที่/พื้นที่ ให้บริการ	3.71	0.75	มาก
5 หน่วยงานมีการถ่ายทอดความรู้ และ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มบุคลากร มี วัฒนธรรมองค์กรที่ช่วยส่งเสริมและพัฒนา ระบบงานได้	3.73	0.66	มาก
รวม	3.78	0.78	มาก

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กร ด้านรูปแบบภาวะผู้นำของ
หน่วยบริการปฐมภูมิมีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.69 (SD = 0.76) เมื่อพิจารณา
รายชื่อพบว่าข้อที่ 5 คือหน่วยงานของท่านผู้นำองค์กรเปิดโอกาสในการซักถามและแสดงความ

คิดเห็นของบุคลากรทุกระดับในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.01 (SD = 0.74) และมีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารจัดการองค์การ ด้านรูปแบบภาวะผู้นำ ของหน่วยบริการระดับปฐมภูมิตามมาตรฐาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว จังหวัดกระบี่

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน (n = 75 แห่ง)		
	\bar{x}	SD	การแปลผล
4. ด้านรูปแบบภาวะผู้นำ			
1. หน่วยงานท่านผู้นำองค์กรมีทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้านต่าง ๆ อย่างเข้าใจและเต็มใจ	3.88	0.79	มาก
2. หน่วยงานท่านผู้นำมีความรู้ความเข้าใจในระบบงานต่าง ๆ และสามารถถ่ายทอดนโยบาย วิสัยทัศน์ และการดำเนินงานในการพัฒนาองค์กรไปสู่ผู้ปฏิบัติได้อย่างเข้าใจ	3.83	0.78	มาก
3. หน่วยงานของท่านผู้นำองค์กร มีการสนับสนุน ส่งเสริม และมีส่วนร่วมในการดำเนิน ควบคุม ติดตาม และกำกับดูแลบุคลากรได้รอบด้านทุกระดับ	3.80	0.74	มาก
4. หน่วยงานของท่านผู้นำองค์กรให้ความสำคัญ และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง	3.73	0.81	มาก
5. หน่วยงานของท่านผู้นำองค์กรเปิดโอกาสในการซักถามและแสดงความคิดเห็นของบุคลากรทุกระดับในการปฏิบัติงาน	4.01	0.74	มาก
รวม	3.69	0.76	มาก

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์การด้านบุคลากรของหน่วยบริการปฐมภูมิมีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.75 (SD = 0.68) เมื่อพิจารณารายข้อ

พบว่า ข้อที่ 1 คือหน่วยงานของท่านบุคลากรมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับหน้าตามโครงสร้าง และงานที่รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากัน คือ 3.85 (SD = 0.61) และข้อที่ 2 คือหน่วยงานของท่านมีการวางระบบและ มอบหมายงานแก่บุคลากรที่เชื่อมโยงกับโครงสร้างองค์การ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากัน คือ 3.85 (SD = 0.75) และทั้ง 2 ข้อ มีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารจัดการองค์การ ด้านบุคลากรของหน่วยบริการระดับปฐมภูมิตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวจังหวัดกระบี่

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน (n = 75 แห่ง)		
	\bar{x}	SD	การแปลผล
5. ด้านบุคลากร			
1 หน่วยงานของท่านบุคลากรมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับหน้าตามโครงสร้าง และงานที่รับมอบหมาย	3.85	0.61	มาก
2 หน่วยงานของท่านมีการวางระบบและ มอบหมายงานแก่บุคลากรที่เชื่อมโยงกับโครงสร้างองค์การ	3.85	0.75	มาก
3 หน่วยงานของท่านมีการควบคุมติดตาม ประเมินผลงานและการจัดสวัสดิการเพื่อขวัญกำลังใจแก่บุคลากร	3.67	0.66	มาก
4 หน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้ พัฒนาทักษะ ส่งเสริมความสามารถของบุคลากรทุกระดับ	3.72	0.67	มาก
5 หน่วยงานของท่านมีการทบทวนภาระงานและผล การปฏิบัติงาน ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง	3.68	0.79	มาก
รวม	3.75	0.68	มาก

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์การ ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรของหน่วยบริการปฐมภูมิจึงมีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.74 (SD = 0.70) เมื่อพิจารณาข้อพบว่า ข้อที่ 5 คือหน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของ

บุคลากร เช่น ประชุม อบรมวิชาการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.03 (SD = 0.75) และมีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารจัดการองค์การ ด้านทักษะความสามารถบุคลากร ของหน่วยบริการระดับปฐมภูมิตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว จังหวัดกระบี่

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน (n = 75 แห่ง)		
	\bar{x}	SD	การแปลผล
6. ด้านทักษะความสามารถของบุคลากร			
1 หน่วยงานของท่านบุคลากรมีความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานด้านการตรวจวิเคราะห์และมาตรฐานห้องปฏิบัติด้านแพทย์ รพ.สต.ติดดาว	3.75	0.72	มาก
2 หน่วยงานของท่านบุคลากรมีทักษะมีความเข้าใจ และความมุ่งมั่นในการช่วยผลักดันให้หน่วยงานพัฒนาระบบบริการให้มีคุณภาพ	3.72	0.67	มาก
3 หน่วยงานของท่านมีการทบทวนผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และมีการวิเคราะห์ภาระงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	3.64	0.58	มาก
4 หน่วยงานของท่านบุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนานวัตกรรม หรือแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาระบบบริการอย่างสม่ำเสมอ	3.55	0.78	มาก
5 หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เช่น ประชุม อบรมวิชาการ	4.03	0.75	มาก
รวม	3.74	0.70	มาก

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์การ ด้านค่านิยมของหน่วยบริการปฐมภูมิมีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 (SD = 0.71) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ 4 คือหน่วยงานของท่านบุคลากรทุกคนให้ความสำคัญด้านพัฒนาระบบบริการห้องปฏิบัติการ

ด้านการแพทย์และสาธารณสุขตามมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.99 (SD = 0.74) และมีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารจัดการองค์การ ด้านค่านิยมของหน่วยบริการระดับปฐมภูมิตามมาตรฐาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว จังหวัดกระบี่

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน (n = 75 แห่ง)		
	\bar{x}	SD	การแปลผล
7. ด้านค่านิยมรวม			
1 หน่วยงานของท่านมีการสร้างความคิด ความภาคภูมิใจ ความผูกพันกับการเป็นบุคลากรขององค์การและผลักดันให้หน่วยงานพัฒนาระบบบริการ	3.73	0.72	มาก
2 หน่วยงานท่านมีบุคลากรทุกคนมีความเสียสละแรงกายแรงใจ เวลาในการทำงานเพิ่มมากขึ้นให้กับองค์การเพื่อความก้าวหน้าขององค์การ	3.91	0.72	มาก
3 หน่วยงานของท่านบุคลากรขององค์การมีการรับรู้เกี่ยวกับการนำระบบการบริหารจัดการในการปฏิบัติงานด้านพัฒนาคุณภาพองค์การอย่างเต็มความสามารถ	3.77	0.71	มาก
4 หน่วยงานของท่านบุคลากรทุกคนให้ความสำคัญด้านพัฒนาระบบบริการห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขตามมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว	3.99	0.74	มาก
5 หน่วยงานของท่านบุคลากรขององค์การมีความพร้อมและให้ความร่วมมือในการที่จะเปลี่ยนแปลงเพื่อผลักดันให้การพัฒนาองค์การตามเกณฑ์คุณภาพการบริการ	3.85	0.65	มาก
รวม	3.85	0.71	มาก

2. ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขของมาตรฐาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว (รพ.สต.ติดดาว)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลการพัฒนาระบบคุณภาพและมาตรฐานทางห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขของมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว โดยมีแบบตรวจติดตามและประเมินผล (checklist) ฉบับปี 2562 จำนวน 25 ข้อ 40 คะแนน ซึ่งมีข้อกำหนดสำคัญ (The Must) รวม 7 หมวด ได้แก่ หมวดที่ 1 ด้านบุคลากร หมวดที่ 2 สถานที่การ หมวดที่ 3 วัสดุ น้ำยาและเครื่องมือทดสอบ หมวดที่ 4 ขั้นตอนก่อนการทดสอบ หมวดที่ 5 ขั้นตอนการทดสอบ หมวดที่ 6 การประกันคุณภาพการทดสอบ หมวดที่ 7 การรายงานผลการทดสอบ

คะแนนผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการทางการแพทย์และสาธารณสุข ตามมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว ของหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ จังหวัดกระบี่ พบว่าระดับคะแนนผลการพัฒนามีเพียง 2 ระดับ ได้แก่ ระดับดีมาก (31-40 คะแนน) จำนวน 46 แห่ง (ร้อยละ 61.33) และระดับดี (21-30 คะแนน) จำนวน 29 แห่ง (ร้อยละ 34.67) ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 จำนวน ค่าร้อยละ ของคะแนนผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุข มาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว ของหน่วยบริการปฐมภูมิ จังหวัดกระบี่ จำนวน 75 แห่ง

ผลการพัฒนาระบบคุณภาพ ห้องปฏิบัติการฯ ตามมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว	จำนวน	ร้อยละ
ระดับดีมาก (31-40 คะแนน)	46	61.33
ระดับดี (21-30 คะแนน)	29	34.67
ระดับพอใช้ (10-20 คะแนน)	0	0.00
รวม	75	100

ผลคะแนนการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการทางการแพทย์และสาธารณสุขตามมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว ของหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ จังหวัดกระบี่ พบว่าผลคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 33.47 (SD = 4.05) คะแนนสูงสุดคือ 40.00 คะแนน และต่ำสุดคือ 25.50 คะแนน ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 คะแนนผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุข
มาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว ของหน่วยบริการปฐมภูมิ จังหวัดกระบี่ จำนวน 75 แห่ง

ลำดับ	หน่วยบริการปฐมภูมิ จังหวัดกระบี่	คะแนนผลการพัฒนา มาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว	สรุปผลการพัฒนา มาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว
1	สอ.เฉลิมพระเกียรติฯ คลองพน	25.50	ระดับดี
2	สอ.เฉลิมพระเกียรติฯ เขาพนม	25.50	ระดับดี
3	รพ.สต. บ้านคลองยาง	25.50	ระดับดี
4	รพ.สต. บ้านนาเหนือ	28.00	ระดับดี
5	รพ.สต. บ้านนางทุ่งกลาง	28.00	ระดับดี
6	รพ.สต. บ้านทะเลหอย	28.50	ระดับดี
6	รพ.สต. บ้านหน้าเขา	28.50	ระดับดี
8	รพ.สต. บ้านอ่าวลึกน้อย	28.50	ระดับดี
9	รพ.สต. บ้านเขาต่อ	28.50	ระดับดี
10	รพ.สต. บ้านห้วยสาร	28.70	ระดับดี
11	รพ.สต. บ้านคลองโตน	28.80	ระดับดี
12	รพ.สต. บ้านปากคลอง	28.80	ระดับดี
13	รพ.สต. บ้านกลาง	29.30	ระดับดี
14	รพ.สต. บ้านม่วงเอน	29.50	ระดับดี
15	รพ.สต. บ้านเขาดิน	29.50	ระดับดี
16	รพ.สต. บ้านตัวอย่าง	29.50	ระดับดี
17	รพ.สต. บ้านทรายขาว	29.50	ระดับดี
18	รพ.สต. บ้านทุ่งลือ	29.50	ระดับดี
19	รพ.สต. บ้านเกาะศรีบอยา	29.60	ระดับดี
20	ศสม.โรงพยาบาลกระบี่	30.00	ระดับดี
21	รพ.สต. บ้านเขาแก้ว	30.00	ระดับดี
22	รพ.สต. บ้านแหลมสัก	30.20	ระดับดี
23	รพ.สต. บ้านควน	30.50	ระดับดี
24	รพ.สต. บ้านบางเจริญ	30.50	ระดับดี

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ลำดับ	หน่วยบริการปฐมภูมิ จังหวัดกระบี่	คะแนนผลการพัฒนา	
		มาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว	สรุปลผลการพัฒนา มาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว
25	รพ.สต. บ้านควน	30.50	ระดับดี
26	รพ.สต. บ้านช่องแขก	30.50	ระดับดี
27	รพ.สต. บ้านทุ่งครก	30.50	ระดับดี
28	รพ.สต. บ้านทับปrik	30.80	ระดับดี
29	รพ.สต. บ้านสะพานพน	30.80	ระดับดี
30	รพ.สต. บ้านคลองเสียด	31.80	ระดับดีมาก
31	รพ.สต. บ้านสองแพรก	31.20	ระดับดีมาก
32	รพ.สต. บ้านเกาะกลาง	31.20	ระดับดีมาก
33	รพ.สต. บ้านพุดินนา	31.20	ระดับดีมาก
34	รพ.สต. บ้านบางเหียน	32.50	ระดับดีมาก
35	รพ.สต. บ้านเพลา	32.80	ระดับดีมาก
35	รพ.สต. บ้านพุดเตย	32.80	ระดับดีมาก
37	รพ.สต. บ้านโคกแซะ	33.50	ระดับดีมาก
38	รพ.สต. บ้านตลิ่งชัน	33.60	ระดับดีมาก
39	รพ.สต. บ้านคลองโตนด	33.60	ระดับดีมาก
40	รพ.สต. บ้านบางฝั่ง	34.40	ระดับดีมาก
41	รพ.สต. บ้านควนนกหว้า	34.40	ระดับดีมาก
42	รพ.สต. บ้านโคกหาร	35.00	ระดับดีมาก
43	รพ.สต. บ้านคลองยา	35.50	ระดับดีมาก
44	รพ.สต. บ้านนา	35.50	ระดับดีมาก
45	รพ.สต. บ้านห้วยมัด	35.50	ระดับดีมาก
46	รพ.สต. บ้านไสไทย	35.60	ระดับดีมาก
47	รพ.สต. บ้านช่องพลี	35.60	ระดับดีมาก
48	รพ.สต. บ้านนาวง	35.60	ระดับดีมาก
49	รพ.สต. บ้านหนองหลุมพอ	36.00	ระดับดีมาก
50	รพ.สต. บ้านราปู	36.00	ระดับดีมาก

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ลำดับ	หน่วยบริการปฐมภูมิ จังหวัดกระบี่	คะแนนผลการพัฒนา มาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว	สรุปผลการพัฒนา มาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว
51	รพ.สต. บ้านศาลาด่าน	36.00	ระดับดีมาก
52	รพ.สต. บ้านบางเหรียง	36.50	ระดับดีมาก
53	รพ.สต. บ้านห้วยคราม	36.80	ระดับดีมาก
54	รพ.สต. บ้านแหลมกรวด	36.80	ระดับดีมาก
55	รพ.สต. บ้านเขาล่อม	37.00	ระดับดีมาก
56	รพ.สต. บ้านโคกยาง	37.00	ระดับดีมาก
57	รพ.สต. บ้านเขาไผ่ขาว	37.20	ระดับดีมาก
58	รพ.สต. บ้านคลองขนาน	37.20	ระดับดีมาก
59	รพ.สต. บ้านในไร่	37.60	ระดับดีมาก
60	รพ.สต. บ้านเกาะจำ	37.60	ระดับดีมาก
61	รพ.สต. บ้านคลองขวน	37.60	ระดับดีมาก
62	รพ.สต. บ้านเสม็ดจวน	37.60	ระดับดีมาก
63	รพ.สต. บ้านคลองพล	37.60	ระดับดีมาก
64	รพ.สต. บ้านคลองชะม่วง	37.60	ระดับดีมาก
65	รพ.สต. บ้านทุ่งประสาน	38.00	ระดับดีมาก
66	รพ.สต. บ้านคลองม่วง	38.00	ระดับดีมาก
67	รพ.สต. บ้านน้ำจัน	38.00	ระดับดีมาก
68	รพ.สต. บ้านนา	38.00	ระดับดีมาก
69	รพ.สต. บ้านกอตง	38.80	ระดับดีมาก
70	รพ.สต. บ้านลองปัญญา	38.80	ระดับดีมาก
71	รพ.สต. บ้านบางคราม	38.80	ระดับดีมาก
72	รพ.สต. บ้านบางเหลียว	39.20	ระดับดีมาก
73	รพ.สต. บ้านในสระ	39.60	ระดับดีมาก
74	รพ.สต. บ้านคลองใหญ่	39.60	ระดับดีมาก
75	รพ.สต. บ้านนาดี	40.00	ระดับดีมาก

\bar{X} = 33.47 S.D. = 4.05 Median = 33.60 Min = 25.50 Max = 40.00

3. ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านองค์การ การบริหารจัดการ องค์การ ที่มีผลต่อผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และ สาธารณสุข ของมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว

ผลการวิเคราะห์ Bivariate โดยใช้สถิติ Linear Regression ปัจจัยด้านองค์การ พบว่า ขนาดโครงสร้าง รพ.สต. ขนาดใหญ่และขนาดกลาง มีผลต่อการพัฒนาระบบคุณภาพ ห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุข ของมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว น้อยกว่า รพ.สต. ขนาดเล็ก เท่ากับ 3.47 และ 3.87 คะแนน ตามลำดับ และปัจจัยด้านจำนวนบุคลากร พบว่า รพ.สต. ที่มีจำนวนบุคลากร 5 คนขึ้นไป มีผลต่อผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์ และสาธารณสุข ของมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว มากกว่า รพ.สต.ที่มีจำนวนบุคลากรน้อยกว่า 3 คน และจำนวนบุคลากร รพ.สต. 3-5 คน เท่ากับ 0.09 คะแนน แสดงว่าทุก ๆ การเพิ่มขึ้นของคะแนน โดยรวมที่ 1 คะแนน จะทำให้คะแนนผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และ สาธารณสุข ของมาตรฐาน รพ.สต. ติดดาว เพิ่มขึ้น 0.09

สำหรับการบริการจัดการองค์การ ได้แก่ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ พบว่าโดยทุก ๆ การเพิ่มขึ้นของคะแนนด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์โดยรวมที่ 1 คะแนน จะทำให้คะแนนผลการ พัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุข ของมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว เพิ่มขึ้น 1.31 (ดังตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์ Bivariate ของปัจจัยด้านองค์การและการบริหารจัดการองค์การ ที่มีความสัมพันธ์กับผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และ สาธารณสุข ของมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว (n=75)

ปัจจัย	n	ผลการประเมินระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการ				
		Mean	S.D.	Mean	95% CI	p-value
		Difference				
1. ปัจจัยด้านองค์การ						
1.1 ปัจจัยด้านขนาดโครงสร้าง รพ.สต.						0.02
- รพ.สต. ขนาดเล็ก	9	36.44	2.81	0		

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ปัจจัย	n	ผลการประเมินระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการ				
		Mean	S.D.	Mean Difference	95% CI	p-value
- รพ.สต. ขนาดกลาง	31	33.38	3.97	-3.47	-2.95, -0.21	
- รพ.สต. ขนาดใหญ่	35	32.47	4.13	-3.87	-1.29, 2.90	
1.2 ปัจจัยด้านจำนวนบุคลากร ของ รพ.สต.						0.02
- จำนวนน้อยกว่า 3 คน	1	34.00	0.00	0		
- จำนวน 3-5 คน	11	31.92	3.48	-0.98	-1.73, -0.24	
- จำนวน 5 คนขึ้นไป	63	33.72	4.04	0.09	-0.95, 1.13	
1.3 ปัจจัยด้านจำนวนบุคลากร ตำแหน่งข้าราชการของ รพ.สต.						0.16
- จำนวนน้อยกว่า 3 คน	30	33.15	3.50	0		
- จำนวน 3-5 คน	33	33.53	4.27	1.72	-0.73, 4.17	
- จำนวน 5 คนขึ้นไป	12	34.11	4.90	1.75	-0.78, 4.28	
2. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ						
1. ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์				1.31	-0.03, 2.60	0.04
2. ด้านโครงสร้าง				0.61	0.75, 1.98	0.37
3. ด้านระบบ				1.41	0.04, 2.87	0.05
4. ด้านรูปแบบภาวะผู้นำ				1.20	0.16, 2.57	0.08
5. ด้านบุคลากร				1.42	0.20, 3.10	0.09
6. ด้านทักษะความสามารถ บุคลากร				0.55	1.10, 2.23	0.50
7. ด้านค่านิยมร่วม				1.38	0.15, 2.91	0.07

การวิเคราะห์ Multivariate เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุข ของมาตรฐาน รพ.สต. ติดตามโดยการวิเคราะห์ด้วย สถิติ Multiple linear regression โดยเทคนิค Backward Elimination Regression

พบว่าเมื่อควบคุมปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลร่วม พบปัจจัยที่มีผลต่อผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุข ของมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร คือด้านขนาดโครงสร้าง รพ.สต. ซึ่ง รพ.สต.ขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุข ของมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว น้อยกว่า รพ.สต.ขนาดเล็ก อยู่ที่ 0.41 คะแนน และ 0.47 คะแนน ตามลำดับ คือ ทุก ๆ การเพิ่มขึ้นของคะแนนด้านขนาดโครงสร้าง รพ.สต. ขนาดกลางและ รพ.สต.ขนาดใหญ่ ที่ 1 คะแนน ส่งผลต่อระดับผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุข ของมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว เพิ่มขึ้น 0.41 คะแนน และ 0.47 คะแนน ตามลำดับ

สำหรับด้านการบริหารจัดการองค์กร คือ ทุก ๆ การเพิ่มขึ้นของคะแนนด้านทักษะความสามารถบุคลากรที่ 1 คะแนน ส่งผลต่อระดับผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุข ของมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว เพิ่มขึ้น 0.36 คะแนน โดยความสามารถในการอธิบายของสมการถดถอยได้ร้อยละ 46.30 ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ Multivariate ปัจจัยที่มีผลต่อผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุข ของมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว (n=75)

ปัจจัย	n	ผลการประเมินระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการ					VIF	p-value
		Mean	S.D.	Mean Difference		95% CI		
				Unadjusted	Adjusted*			
ปัจจัยด้านองค์กร								
- ด้านขนาดโครงสร้าง รพ.สต.							0.02	
ขนาดเล็ก	9	36.44	2.81	0	0			
ขนาดกลาง	31	33.38	3.97	-3.47	-0.41	-6.30, -0.50	2.64	
ขนาดใหญ่	35	32.47	4.13	-3.87	-0.47	-6.68, -0.98	2.61	
การบริหารจัดการองค์กร								
- ด้านทักษะความสามารถบุคลากร				0.55	-0.36	-5.35, 0.39	2.98	0.09

* คือค่า Mean Difference ที่มีการควบคุมตัวแปรที่มีอิทธิพลร่วม ซึ่งได้แก่ ขนาดโครงสร้าง รพ.สต. และด้านทักษะความสามารถบุคลากร

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขของหน่วยบริการระดับปฐมภูมิตามมาตรฐาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว จังหวัดกระบี่ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์การ และการบริหารจัดการของหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ จังหวัดกระบี่ (2) เพื่อประเมินผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขตามมาตรฐาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว ของหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ เครือข่ายบริการสุขภาพ จังหวัดกระบี่ และ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การ การบริหารจัดการองค์การ และผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขตามมาตรฐาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว ของหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ เครือข่ายบริการสุขภาพ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบตัดขวาง (Cross-sectional survey Study) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบประเมินเป็นเครื่องมือในศึกษา โดยกลุ่มตัวอย่างคือหน่วยบริการระดับปฐมภูมิทั้งหมดของเครือข่ายบริการสุขภาพ จังหวัดกระบี่ จำนวน 75 แห่ง โดยแต่ละแห่งให้บุคลากรที่รับผิดชอบงานเป็นผู้ให้ข้อมูลแห่งละ 1 คน

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์โดยใช้สถิติ Multiple linear regression โดยเทคนิค Backward Elimination ผลการศึกษาสามารถนำมาสรุปผลและอภิปรายผลเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์การ และการบริหารจัดการองค์การของหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ จังหวัดกระบี่

1.1 ปัจจัยด้านองค์การ

1.1.1 ปัจจัยด้านขนาดโครงสร้างของ รพ.สต พบว่าข้อมูลส่วนใหญ่คือหน่วยบริการขนาดใหญ่ จำนวน 35 แห่ง (ร้อยละ 46.7) รองลงมา คือหน่วยบริการขนาดกลาง จำนวน 31 แห่ง (ร้อยละ 41.3) และหน่วยบริการขนาดเล็กจำนวน 9 แห่ง (ร้อยละ 12.0) ตามลำดับ

1.1.2 ปัจจัยด้านจำนวนบุคลากรแยกตามประเภทตำแหน่งของบุคลากรใน รพ.สต.

พบว่าข้อมูลส่วนใหญ่คือตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขจำนวน 636 คน (ร้อยละ 26.53) รองลงมาคือตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพจำนวน 147 (ร้อยละ 23.23) ตำแหน่งสายสนับสนุนวิชาชีพจำนวน 174 คน (ร้อยละ 27.32) และตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชนกับสหสาขาวิชาชีพจำนวนเท่ากันคือจำนวน 73 คน (ร้อยละ 11.43) ตามลำดับ เมื่อวิเคราะห์ภาพรวมของจำนวนบุคลากรใน รพ.สต. พบว่า รพ.สต. มีจำนวนบุคลากรเฉลี่ยแห่งละ 8 คน ($SD = 3.96$) จำนวนบุคลากรใน รพ.สต. มีมากที่สุดจำนวน 28 คน น้อยที่สุดจำนวน 4 คน

1.1.3 ปัจจัยด้านจำนวนบุคลากรแยกตามประเภทตำแหน่งทางราชการ พบว่า

ข้อมูลส่วนใหญ่คือตำแหน่งข้าราชการจำนวน 313 ตำแหน่ง (ร้อยละ 51.74) รองลงมาตำแหน่งพนักงานกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 135 คน (ร้อยละ 22.31) ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนจำนวน 87 คน (ร้อยละ 14.38) ลูกจ้างชั่วคราวรายวันจำนวน 66 คน (ร้อยละ 10.90) และพนักงานราชการ จำนวน 4 คน (ร้อยละ 0.66) ตามลำดับ เมื่อวิเคราะห์ภาพรวมของจำนวนบุคลากรใน รพ.สต. เฉพาะตำแหน่งข้าราชการ พบว่า รพ.สต. มีจำนวนบุคลากรตำแหน่งข้าราชการเฉลี่ยแห่งละ 8 คน ($SD = 3.44$) จำนวนบุคลากรตำแหน่งข้าราชการใน รพ.สต. มีมากที่สุดจำนวน 24 คน น้อยที่สุดจำนวน 4 คน

1.2 การบริหารจัดการองค์การ

ความคิดเห็นการบริหารจัดการ โดยภาพรวมพบว่าอยู่ที่ระดับเห็นด้วยมากเหมือนกันทั้ง 7 ด้าน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าด้านโครงสร้างองค์กรมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการในระดับเห็นด้วยมากที่สุดค่าเฉลี่ย 4.14 ($SD = 0.77$) รองลงมาด้านค่านิยมร่วมในองค์กรค่าเฉลี่ย 3.85 ($SD = 0.70$) ด้านระบบภยมนองค์กรค่าเฉลี่ย 3.78 ($SD = 0.77$) ด้านบริหารบุคลากรค่าเฉลี่ย 3.75 ($SD = 0.68$) ด้านทักษะความสามารถบุคลากรค่าเฉลี่ย 3.74 ($SD = 0.77$) ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ค่าเฉลี่ย 3.73 ($SD = 0.82$) และด้านรูปแบบภาวะผู้นำองค์กรค่าเฉลี่ย 3.69 ($SD = 0.76$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายข้อคำถามของแต่ละด้านต่าง ๆ เรียงตามค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นสูงสุดและน้อยที่สุด ได้ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.2.1 การบริหารจัดการองค์การด้านโครงสร้างของหน่วยบริการปฐมภูมิ พบว่า

ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด คือข้อที่ 3 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทุกระดับ ตามสายบังคับบัญชาที่ชัดเจนค่าเฉลี่ย 4.23 ($SD = 0.70$) ระดับความคิดเห็นด้วยมากน้อยที่สุด คือข้อที่ 5 หน่วยงานของท่านมีการวางระบบในการกำกับติดตามการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของบุคลากรตามสายบังคับบัญชาได้กำหนดไว้ มีความคิดเห็นระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ย 4.03 ($SD=0.716$)

1.2.2 การบริหารจัดการองค์การด้านระบบของหน่วยบริการปฐมภูมิ พบว่า ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด คือข้อที่ 2 หน่วยงานของท่านมีการประสานการทำงานระหว่างองค์การภายในและภายนอกเพื่อบรรลุดัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายเฉลี่ย 4.03 (SD = 0.81) ระดับความคิดเห็นด้วยมากน้อยที่สุด คือข้อที่ 3 หน่วยงานของท่านมีการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.55 (SD=0.76)

1.2.3 การบริหารจัดการองค์การด้านรูปแบบภาวะผู้นำหน่วยบริการปฐมภูมิ พบว่า ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด คือข้อที่ 5 คือหน่วยงานของท่านผู้นำองค์กรเปิดโอกาสในการซักถามและ แสดงความคิดเห็นของ บุคลากรทุกระดับในการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ย 4.01 (SD = 0.74) ระดับความคิดเห็นด้วยมากน้อยที่สุด คือข้อที่ 4 หน่วยงานของท่านผู้นำองค์กรให้ความสำคัญและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.73 (SD=0.81)

1.2.4 การบริหารจัดการองค์การด้านบุคลากรหน่วยบริการปฐมภูมิ พบว่าระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด มี 2 ข้อคือข้อที่ 1 หน่วยงานของท่านบุคลากรมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับหน้าตาม โครงสร้าง และงานที่รับมอบหมายค่าเฉลี่ย 3.85 (SD = 0.61) และข้อที่ 2 หน่วยงานของท่านมีการวางระบบมอบหมายงานแก่บุคลากรที่เชื่อมโยงกับโครงสร้างองค์การค่าเฉลี่ย 3.85 (SD = 0.75) พบว่าระดับความคิดเห็นด้วยมากน้อยที่สุด คือข้อที่ 3 หน่วยงานของท่านมีการควบคุมติดตามประเมินผลงานและการจัดสวัสดิการเพื่อขวัญกำลังใจแก่บุคลากร มีความคิดเห็นระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ย 3.67 (SD=0.66)

1.2.5 การบริหารจัดการองค์การด้านทักษะความสามารถบุคลากรหน่วยบริการปฐมภูมิ พบว่าระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด คือข้อที่ 5 หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เช่น ประชุม อบรมวิชาการค่าเฉลี่ย 4.03 (SD = 0.75) และระดับความคิดเห็นด้วยมากน้อยที่สุด คือข้อที่ 4 หน่วยงานของท่านบุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนานวัตกรรม หรือแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาระบบบริการอย่างสม่ำเสมอ มีความคิดเห็นระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ย 3.55 (SD=0.78)

1.2.6 การบริหารจัดการองค์การด้านค่านิยมร่วมของหน่วยบริการปฐมภูมิ พบว่าระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด คือข้อที่ 4 หน่วยงานของท่านบุคลากรทุกคนให้ความสำคัญด้านพัฒนาระบบบริการห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขตามมาตรฐาน รพ.สต. ดิดดาว และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากน้อยที่สุดค่าเฉลี่ย 3.99 (SD=0.74) ระดับความคิดเห็นด้วย

มากน้อยที่สุด คือข้อที่ 1 หน่วยงานของท่านมีการสร้างความคิด ความภาคภูมิใจ ความผูกพันกับการเป็นบุคลากรขององค์กรและผลักดันให้หน่วยงานพัฒนาระบบบริการค่าเฉลี่ย 3.73 (SD = 0.72)

1.2.7 การบริหารจัดการองค์กรด้านด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ของหน่วยบริการปฐมภูมิ พบว่าระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด คือข้อที่ 2 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบาย ทิศทาง เป้าหมายหรือตัวชี้วัดผลงานในการดำเนินงานเช่น มาตรฐาน รพ.สต. ด้านระบบการตรวจทางห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์ค่าเฉลี่ย 3.84 (SD = 0.99) และระดับความคิดเห็นด้วยมากน้อยที่สุด ข้อที่ 3 หน่วยงานของท่านมีการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ของหน่วยงานไปสู่การแผนปฏิบัติการอย่างชัดเจน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากน้อยที่สุดค่าเฉลี่ย 3.64 (SD = 0.729)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อประเมินผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขตามมาตรฐาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว ของหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ จังหวัดกระบี่

ผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขตามมาตรฐาน รพ.สต. ติดดาว ของหน่วยบริการปฐมภูมิ จังหวัดกระบี่ พบว่าผลคะแนนการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการทางการแพทย์และสาธารณสุข ตามมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว ของหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ จังหวัดกระบี่ ได้แก่ ระดับดีมาก (31-40 คะแนน) จำนวน 46 แห่ง (ร้อยละ 61.33) และระดับดี (21-30 คะแนน) จำนวน 29 แห่ง (ร้อยละ 34.67) โดยคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 33.47 (SD = 4.05) ค่ามัธยฐาน คือ 33.60 คะแนนสูงสุด คือ 40.00 คะแนนต่ำสุด คือ 25.50 คะแนน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์กร และผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขตามมาตรฐาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว ของหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ จังหวัดกระบี่

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กร และการบริหารจัดการองค์กรกับผลการประเมินระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุข ของมาตรฐาน รพ.สต. ติดดาว พบว่าปัจจัยด้านองค์กร คือปัจจัยด้านขนาด โครงสร้าง รพ.สต. ซึ่งรพ.สต.ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีคะแนนผลการประเมินระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขของมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว น้อยกว่า รพ.สต.ขนาดเล็ก อยู่ที่ 0.41 คะแนน และ 0.47 คะแนน ตามลำดับ การบริหารจัดการองค์กร คือ ทุก ๆ การเพิ่มขึ้นของคะแนนด้านทักษะความสามารถบุคลากรที่ 1 คะแนน ส่งผลต่อระดับคะแนนผลการประเมินระบบคุณภาพ

ห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุข ของมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว เพิ่มขึ้น 0.36 คะแนน โดยความสามารถในการอธิบายของสมการถดถอย ได้ร้อยละ 46.30

2. อภิปรายผล

2.1 ปัจจัยด้านองค์การ

2.1.1 ด้านขนาดโครงสร้างของ รพ.สต. ผลการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์ต่อคะแนนการประเมินระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุข ของมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว โดยเฉพาะขนาดโครงสร้าง รพ.สต. ขนาดใหญ่และขนาดกลาง มีผลต่อคะแนนการประเมินระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุข ของมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว น้อยกว่าขนาดโครงสร้าง รพ.สต. ขนาดเล็ก ซึ่งแสดงให้เห็นได้ว่าหน่วยบริการปฐมภูมิจังหวัดกระบี่ ประเภท รพ.สต. โครงสร้างขนาดเล็ก ก็สามารถดำเนินงานพัฒนาคุณภาพผลระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุข ของมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว ได้เช่นเดียวกับขนาดโครงสร้าง รพ.สต. ขนาดใหญ่และขนาดกลางไม่ต่างกัน จากผลการศึกษาพบว่าสอดคล้องกับการศึกษาของสุวิทย์ อินเจียน (2559) เรื่องกลยุทธ์ที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของผู้ประกอบการธุรกิจผลิตชิ้นส่วนเครื่องจักร ในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่าขนาดของกิจการรูปแบบของกิจการมีผลต่อความสำเร็จของกิจการ สอดคล้องกับการศึกษาของศิริญา ตั้งนฤมิต (2558) เรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยองค์การ ด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

2.1.2 ด้านจำนวนบุคลากร ผลการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์ต่อคะแนนการประเมินระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุข ของมาตรฐาน รพ.สต. ติดดาว โดยเฉพาะจำนวนบุคลากร 5 คนขึ้นไป มีผลต่อคะแนนการประเมินระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุข ของมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว มากกว่า รพ.สต.ที่มีจำนวนบุคลากรจำนวนบุคลากร รพ.สต. 3-5 คน และน้อยกว่า 3 คน ซึ่งแสดงให้เห็นได้ว่าจำนวนบุคลากรของหน่วยบริการปฐมภูมิจังหวัดกระบี่ ที่มีจำนวนมากขึ้นย่อมส่งผลต่อการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุข ของมาตรฐาน รพ.สต. ติดดาว ที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานได้ สอดคล้องกับการศึกษาของอรสุดา คุสิตรัตนกุล (2557) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

2.2 การบริหารจัดการองค์การ

ผลการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การ ได้แก่ 1) ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ 2) ด้านโครงสร้าง 3) ด้านระบบ 4) ด้านรูปแบบภาวะผู้นำ 5) ด้านบุคลากร 6) ด้านทักษะความสามารถบุคลากร 7) ด้านค่านิยมร่วม ผลการศึกษาพบว่ามีเพียง 1 ปัจจัย คือปัจจัยด้านทักษะความสามารถของบุคลากรที่มีความสัมพันธ์ผลการประเมินระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขของมาตรฐาน รพ.สต. ดิดดาว การศึกษาในครั้งนี้พบว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือหน่วยบริการระดับปฐมภูมิเครือข่ายบริการสุขภาพจังหวัดกระบี่ทั้งหมด รวม 75 แห่ง ซึ่งมีจำนวนน้อย เมื่อนำวิเคราะห์ทางสถิติแล้วพบว่าผลที่ได้จึงมีเพียงปัจจัยด้านทักษะความสามารถของบุคลากรเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์ผลการประเมินระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขของมาตรฐาน รพ.สต. ดิดดาว ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทั้ง 7 ด้านตามแนวคิดของแมคคินซีที่ผ่านมาเนื่องจากในการศึกษามีกลุ่มตัวอย่างจำนวนมาก เมื่อนำวิเคราะห์ทางสถิติแล้วพบว่ามีหลายๆปัจจัยหรือทั้งหมด ล้วนมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามที่ศึกษา จากการศึกษาของเยาวเรศว์ นุดเดชานันท์ (2558) ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กร ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข พบว่ามีหลายปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ได้แก่ปัจจัยด้าน โครงสร้าง ด้านระบบ ด้านบุคลากร และด้านค่านิยมร่วม เนื่องจากผู้วิจัยมีการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 370 คน เช่นเดียวกับการศึกษาของหทัยรัตน์ คงสืบและวิไลลักษณ์ เรืองรัตนตรัย (2562) เรื่องปัจจัยความสำเร็จในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลดิดดาว พบว่าด้านกลยุทธ์และ ยุทธศาสตร์ในการพัฒนางาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลดิดดาว พบว่ามีหลายปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ได้แก่ ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านทักษะความสามารถบุคลากร และด้านค่านิยมร่วม ซึ่งผู้วิจัยมีการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ดังนั้นเป็นไปได้ว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้มีจำนวนจำกัดทำให้ผลการวิเคราะห์ทางสถิติจึงมีเพียง 2 ปัจจัยเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กันทางสถิติ แตกต่างจากการศึกษาของเยาวเรศว์ นุดเดชานันท์ (2558) และหทัยรัตน์ คงสืบและวิไลลักษณ์ เรืองรัตนตรัย (2562) โดยการบริหารจัดการองค์การสามารถอภิปรายเป็นรายประเด็นใน 7 ด้าน ที่สำคัญได้ดังนี้

2.2.1 ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์มีระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม 2 อันดับแรก คือมีการกำหนดคน โยบาย ทิศทาง เป้าหมายหรือตัวชี้วัดผลงานในการดำเนินงาน เช่น มาตรฐาน รพ.สต.ด้านระบบ การตรวจทางห้องปฏิบัติการด้าน

การแพทย์ และการทบทวนแผนปฏิบัติการให้เหมาะสมกับ สถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้นโยบาย ทิศทางหรือเป้าหมายในการดำเนินการพัฒนาคุณภาพไปสู่การปฏิบัติได้มากที่สุด สอดคล้องกับ การศึกษาของเขาวเรศว์ นุตเดชานันท์ (2558) ที่พบว่าความคิดเห็นด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์อยู่ใน ระดับเห็นด้วยมาก สอดคล้องกับการศึกษาของปิ่นทारीย์ ฟองแพร์ (2559) ที่พบว่าความคิดเห็นด้าน กลยุทธ์และยุทธศาสตร์อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาระบบคุณภาพ ห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขของมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว สอดคล้องกับการศึกษา ของเขาวเรศว์ นุตเดชานันท์ (2558) ที่พบว่าด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความสำเร็จการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข แต่แตกต่างจากการศึกษาของหทัยรัตน์ คงสืบและวิไลลักษณ์ เรืองรัตนตรัย (2562) ที่พบว่าด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ในการพัฒนางาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการ ดำเนินงานพัฒนาคุณภาพ รพ.สต. ติดดาว แตกต่างจากการศึกษาของปิ่นทारीย์ ฟองแพร์ (2559) ที่พบว่าด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงาน สูงของธนาคารยูโรบี และแตกต่างจากการศึกษาของมุกิตา วรกุลยากุล (2556) ที่พบว่าด้านกลยุทธ์มี ความสัมพันธ์กับความสำเร็จการบริหารงานของเทศบาลนครรังสิต จ.ปทุมธานี

2.2.2 ด้านโครงสร้างองค์การ

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างด้าน โครงสร้างองค์การมีระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม 2 อันดับแรก คือหน่วยงานมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทุก ระดับตามสายบังคับบัญชา ที่ชัดเจน มีการเชื่อมโยงระบบงานต่าง ๆ ในองค์การให้มีความสัมพันธ์ และเอื้อต่อกันในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของเขาวเรศว์ นุตเดชานันท์ (2558) ที่พบว่า ความคิดเห็นด้าน โครงสร้างองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก สอดคล้องกับการศึกษาของปิ่นทारीย์ ฟองแพร์ (2559) ที่พบว่าความคิดเห็นด้าน โครงสร้างอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ด้าน โครงสร้างองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาระบบคุณภาพ ห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขของมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว แตกต่างจากการศึกษา ของเขาวเรศว์ นุตเดชานันท์ (2558) ที่พบว่าด้านโครงสร้างองค์การมีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนา องค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข แตกต่างจากการศึกษาของหทัยรัตน์ คงสืบและวิไลลักษณ์ เรืองรัตนตรัย (2562) ที่พบว่าด้าน โครงสร้างในการพัฒนางานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว แตกต่างจากการศึกษาของมุกิตา วรกุลยากุล (2556) ที่พบว่าด้าน โครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จการบริหารงานของเทศบาลนครรังสิต

จ.ปทุมธานี และแตกต่างจากการศึกษาของปัทมาธิ์ พองแพร์ (2559) ที่พบว่าด้านโครงสร้างองค์การที่มีความสัมพันธ์ผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูงของธนาคารยูโรบี

2.2.3 ด้านระบบภายในองค์กร

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างด้านระบบภายในองค์กรมีระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม 2 อันดับแรก คือหน่วยงานมีการประสานการทำงานระหว่างองค์การภายในและภายนอกเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และหน่วยงานมีการจัดวางระบบระบบงานต่าง ๆ ที่มีความเชื่อมโยง สัมพันธ์กัน เชื้อต่อกันในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของเยาวเรศว์ นุดเดชานันท์ (2558) ที่พบว่าความคิดเห็นด้านระบบอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก สอดคล้องกับการศึกษาของปัทมาธิ์ พองแพร์ (2559) ที่พบว่าความคิดเห็นด้านระบบอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ด้านระบบไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขของมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว แตกต่างจากการศึกษาของเยาวเรศว์ นุดเดชานันท์ (2558) ที่พบว่าปัจจัยด้านระบบมีผลต่อความสำเร็จการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข แตกต่างกับการศึกษาของปัทมาธิ์ พองแพร์ (2559) ที่พบว่าปัจจัยด้านระบบมีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง แตกต่างจากการศึกษาของหทัยรัตน์ คงสืบและวิไลลักษณ์ เรืองรัตนตรี (2562) ที่พบว่าด้านระบบ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว และแตกต่างจากการศึกษาของมุกิตา วรภัลยากุล (2556) ที่พบว่าด้านระบบมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จการบริหารงานของเทศบาลนครรังสิต จ.ปทุมธานี

2.2.4 ด้านรูปแบบภาวะผู้นำองค์กร

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างด้านรูปแบบภาวะผู้นำองค์กรมีระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม 2 อันดับแรก คือหน่วยงานผู้นำองค์กรเปิดโอกาสในการซักถาม แสดงความคิดเห็นของบุคลากรทุกระดับในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานผู้นำองค์กรมีทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้านต่าง ๆ อย่างเข้าใจ เต็มใจ สอดคล้องกับการศึกษาของเยาวเรศว์ นุดเดชานันท์ (2558) ที่พบว่าความคิดเห็นด้านรูปแบบภาวะผู้นำอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก สอดคล้องกับการศึกษาของปัทมาธิ์ พองแพร์ (2559) ที่พบว่าความคิดเห็นด้านรูปแบบภาวะผู้นำอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ด้านรูปแบบภาวะผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขของมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว สอดคล้องกับการศึกษาของเยาวเรศว์ นุดเดชานันท์ (2558) ที่พบว่าด้านรูปแบบภาวะผู้นำไม่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข สอดคล้องกับการศึกษาของปัทมาธิ์ พองแพร์ (2559) ที่พบว่าด้านรูปแบบภาวะผู้นำไม่มีผลต่อ

การพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง แตกต่างจากการศึกษาของหทัยรัตน์ คงสืบและวิไลลักษณ์ เรื่องรัตนตรัย (2562) ที่พบว่าด้านรูปแบบภาวะผู้นำในการพัฒนางานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว และแตกต่างจากการศึกษาของมุกิตา วรภัทยากุล (2556) ที่พบว่าด้านรูปแบบภาวะผู้นำองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จการบริหารงานของเทศบาลนครรังสิต จ.ปทุมธานี

2.2.5 ด้านบริหารบุคลากร

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างด้านบริหารบุคลากรมีระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม 2 อันดับแรก คือหน่วยงานบุคลากรมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับหน้าตามโครงสร้าง และงานที่รับมอบหมาย สอดคล้องกับการศึกษาของเยาวเรศว์ นุตเดชานันท์ (2558) ที่พบว่าความคิดเห็นด้านบุคลากรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก สอดคล้องกับการศึกษาของปิ่นทาร์ีย์ ฟองแพร์ (2559) ที่พบว่าความคิดเห็นด้านบุคลากรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ด้านบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขของมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว สอดคล้องกับการศึกษาของปิ่นทาร์ีย์ ฟองแพร์ (2559) ที่พบว่าด้านบุคลากรไม่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง แตกต่างจากการศึกษาของเยาวเรศว์ นุตเดชานันท์ (2558) ที่พบว่าด้านบุคลากรมีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข แตกต่างจากการศึกษาของหทัยรัตน์ คงสืบและวิไลลักษณ์ เรื่องรัตนตรัย (2562) ที่พบว่าด้านบุคลากรในการพัฒนางานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว และแตกต่างกับการศึกษาของมุกิตา วรภัทยากุล (2556) พบว่าด้านบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จการบริหารงานของเทศบาลนครรังสิต จ.ปทุมธานี

2.2.6 ด้านทักษะความสามารถบุคลากร

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างด้านทักษะความสามารถของบุคลากรมีระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม 2 อันดับแรก คือหน่วยงานมีการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เช่น ประชุม อบรมวิชาการ และหน่วยงานบุคลากรมีความสามารถ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานด้านการตรวจวิเคราะห์และมาตรฐานห้องปฏิบัติการด้านแพทย์ รพ.สต.ติดดาว สอดคล้องกับการศึกษาของเยาวเรศว์ นุตเดชานันท์ (2558) ที่พบว่าความคิดเห็นด้านทักษะความสามารถบุคลากรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก สอดคล้องกับการศึกษาของปิ่นทาร์ีย์ ฟองแพร์ (2559) ที่พบว่าความคิดเห็นด้านทักษะความสามารถบุคลากรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ด้านทักษะความสามารถบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขของมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว สอดคล้องกับการศึกษาของของปิ่นทारीย์ ฟองแพร์ (2559) ที่พบว่าด้านทักษะความสามารถของบุคลากรมีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง สอดคล้องกับการศึกษาของหทัยรัตน์ คงสืบ และวิไลลักษณ์ เรื่องรัตนตรัย (2562) ที่พบว่าด้านทักษะความสามารถบุคลากรในการพัฒนางานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว สอดคล้องกับการศึกษาของมูทิตา วรกุลยากุล (2556) ที่พบว่าด้านทักษะความสามารถบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จการบริหารงานของเทศบาลนครรังสิต จ.ปทุมธานี แตกต่างจากการศึกษาของเยาวเรศว์ นุตเดชานันท์ (2558) ที่พบว่าด้านบุคลากรไม่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

2.2.7 ด้านค่านิยมร่วม

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างด้านค่านิยมมีระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายชื่อคำถาม 2 อันดับแรก คือบุคลากรทุกคนให้ความสำคัญด้านพัฒนาระบบบริการ ห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขตามมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว และบุคลากรทุกคนมีความเสียสละ แรงกาย แรงใจ เวลาในการทำงานเพิ่มมากขึ้นให้กับองค์กรเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของเยาวเรศว์ นุตเดชานันท์ (2558) ที่พบว่าความคิดเห็นด้านค่านิยมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก สอดคล้องกับการศึกษาของปิ่นทारीย์ ฟองแพร์ (2559) ที่พบว่าความคิดเห็นด้านค่านิยมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ด้านค่านิยมไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขของมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว แตกต่างจากการศึกษาของเยาวเรศว์ นุตเดชานันท์ (2558) ที่พบว่าด้านค่านิยมมีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข แตกต่างจากการศึกษาของปิ่นทारीย์ ฟองแพร์ (2559) ที่พบว่าด้านค่านิยมมีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง แตกต่างจากการศึกษาของหทัยรัตน์ คงสืบและวิไลลักษณ์ เรื่องรัตนตรัย (2562) ที่พบว่าด้านค่านิยมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว แตกต่างจากการศึกษาของมูทิตา วรกุลยากุล (2556) ที่พบว่าด้านค่านิยมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จการบริหารงานของเทศบาลนครรังสิต จ.ปทุมธานี

จากผลการศึกษาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ด้านจำนวนบุคลากร และด้านจำนวนบุคลากรตำแหน่งข้าราชการ และการบริหารจัดการองค์กร ได้แก่ ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบภาวะผู้นำ ด้านระบบ ด้านค่านิยมร่วม และ

ด้านบุคลากร ยังไม่ได้ข้อสรุปในความสัมพันธ์กับการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขของหน่วยบริการระดับปฐมภูมิตามมาตรฐาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว และมีเพียงปัจจัยด้านองค์การ คือด้านขนาดโครงสร้างของ รพ.สต. และปัจจัยด้านบริหารจัดการ คือด้านทักษะด้านทักษะความสามารถบุคลากร เท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขของมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว ทั้งนี้อาจเกิดจากข้อจำกัดหลายประการ อาทิเช่น การใช้กรอบแนวคิดการประเมินระบบระบบบริหารงาน ซึ่งเครื่องมือในการนำมาวิเคราะห์ด้านการบริหารจัดการ เพื่อให้การนำวิสัยทัศน์ ไปสู่เป้าหมายที่องค์กรต้องการบรรลุความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม ตัวอย่างเช่น Balanced Scorecard Strategy Map Competency Model Problem Solving Analysis และ 7S Mckinsey Modal ล้วนแล้วเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการแปลงปัญหาไปสู่การแก้ไขซึ่งสามารถนำไปสู่การกำหนดแผนปฏิบัติการได้ทั้งสิ้น ดังนั้นผลการศึกษาจากการนำ 7S Mckinsey Modal ที่ใช้การศึกษาครั้งนี้ อาจยังไม่ดีที่สุดของเครื่องในการประเมินและวิเคราะห์ปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์กับผลการประเมินการพัฒนาคุณภาพห้องปฏิบัติการทางการแพทย์และสาธารณสุข ตามมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว

กลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ คือหน่วยบริการปฐมภูมิ จำนวน 75 แห่ง และให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจำนวน 1 คน ต่อหน่วยงานในการตอบแบบประเมิน ซึ่งไม่มีผู้บริหารในหน่วยงานเป็นผู้ตอบ จึงอาจเป็นข้อจำกัดเรื่องการเป็นตัวแทนผู้ให้ข้อมูลของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่จะสะท้อนข้อมูลรอบด้านที่เป็นจริงได้ทั้งหมด ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป

การเก็บข้อมูลงานวิจัย ในการศึกษาในครั้งนี้เป็นการลงพื้นที่เก็บข้อมูลในส่วนของปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านบริหารจัดการ โดยผู้ทำการศึกษาคือผู้ลงพื้นที่เก็บข้อมูล ทำให้มีโอกาสได้อธิบายในรายละเอียดของข้อคำถามได้ชัดเจน และข้อมูลผลการประเมินการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพห้องปฏิบัติการทางการแพทย์และสาธารณสุข ตามมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว ก็เป็นข้อมูลที่ผู้ทำการศึกษาและกลุ่มตัวอย่างไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีอิทธิพลต่อการประเมินคะแนนแต่อย่างใด เนื่องจากเป็นผลคะแนนที่คณะกรรมการประเมินดำเนินงานพัฒนาคุณภาพห้องปฏิบัติการทางการแพทย์และสาธารณสุข ตามมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว จ.กระบี่ เป็นผู้ดำเนินการ ดังนั้นผลการศึกษาในครั้งนี้จึงสามารถเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารระดับสูงได้รับทราบถึงปัญหา อุปสรรค และแนวทางการแก้ไขในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ รพ.สต. ต่อการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพห้องปฏิบัติการทางการแพทย์และสาธารณสุข ตามมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว และผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพห้องปฏิบัติการทางการแพทย์และสาธารณสุข ของมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว และให้หน่วยบริการปฐมภูมิและห้องปฏิบัติการเครือข่าย รวมทั้งสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ (สสอ.) และสำนักงาน

สาธารณสุขจังหวัด (สสจ.) ได้มีโอกาสเรียนรู้ และใช้ข้อมูลจากผลการศึกษานี้ในการจัดทำนโยบายพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการบริการต่อไป

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ควรมีการวางแผนสนับสนุนด้านการเพิ่มศักยภาพด้านขนาดโครงสร้าง รพ.สต. ให้มีความเหมาะสมกับการให้บริการตามบริบทของพื้นที่นั้น ๆ ตลอดจนบุคลากร ให้มีศักยภาพ เหมาะสมกับการกิจของ รพ.สต. ในการพัฒนาคุณภาพห้องปฏิบัติการทางการแพทย์และสาธารณสุข ของมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว

3.1.2 ควรพัฒนาปัจจัยด้านขนาดโครงสร้าง รพ.สต. และทักษะความสามารถของบุคลากร โดยบูรณาการร่วมกับการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพบริการสุขภาพในระดับพื้นที่ร่วมกัน ได้แก่คลินิกหมอครอบครัว (Primary Care Cluster) คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ (พชอ.)

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจจะมีผลต่อความสำเร็จตามตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการ เช่น ปัจจัยด้านนโยบาย ด้านเศรษฐกิจ ด้านเทคโนโลยี เป็นต้น เนื่องจากสภาพการณ์ของบริบทของแต่ละ รพ.สต. มีความแตกต่างกัน

3.2.2 ควรเพิ่มการสอบถามให้ครอบคลุมกลุ่มผู้บริหารเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกหลากหลายมุมมองและสะท้อนบริบทของหน่วยงานได้จริง

3.2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพในด้านผลกระทบที่เกิดจากการบริหารโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเชิงลึกที่จะสะท้อนหรือสนับสนุนข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นมากขึ้น

3.2.4 ควรมีการศึกษาปัจจัยภายนอกโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่อาจมีผลต่อการให้บริการด้านสุขภาพ เช่น การมีส่วนร่วมจากเครือข่าย

3.2.5 ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพในการทำงานด้านพัฒนาระบบคุณภาพตามมาตรฐาน รพ.สต. ติดดาว

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- ก้ำจัด คงหนู. (2537). *วิธีการจัดการกับความขัดแย้งของศึกษานิเทศก์อำเภอ เขตการศึกษาที่ 5*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, กรุงเทพฯ.
- เกริกยศ ชลาชนเดชะ. (2549). การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการวางแผนกลยุทธ์และการพัฒนาคุณภาพบริการของโรงพยาบาล* (หน่วยที่ 9 น. 1-76). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- กระทรวงสาธารณสุข. (2542). *คู่มือการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล*. กรุงเทพฯ: องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- เกศรา รักชาติ. (2549). *องค์กรแห่งการตื่นรู้*. กรุงเทพฯ: เนชั่นมัลติมีเดียกรุ๊ป.
- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน. (2560). *ยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข รายละเอียดตัวชี้วัดกระทรวงประจำปี 2561*. สืบค้นจาก http://bps.moph.go.th/new_bps/node/91. (วันที่สืบค้น 23 มกราคม 2562)
- กฤติน กุลเพ็ง. (2552). *การวางแผนและวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- จุมพล หนิมพานิช. (2548). *การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่: หลักคิด แนวคิด และกรณีตัวอย่างของประเทศไทย*. นนทบุรี: สำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ชัชวาลิต สรวารี. (2562). *โครงสร้างองค์กร "คือตัวกำหนดพฤติกรรมของ" คนองค์กร*. สืบค้นจาก <http://www.jobroads.net/article/ViewArticle.asp?ID=248>. (วันที่สืบค้น 21 ธันวาคม 2562)
- ชัยเสกฐ์ พรหมศรี. (2551). *คู่มือสู่องค์กรแห่งความสำเร็จ*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ณัชนัน แก้วชัยเจริญกิจ. (2550). *บทบาทของครูผู้สอนในการจัดกิจกรรมและวิธีการปฏิบัติตามแนวทางของ Active Learning*. สืบค้นจาก <http://www.itie.org>. (วันที่สืบค้น 23 มกราคม 2562)
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: วิ.พรินท์.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2562). *องค์การแห่งความรู้จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: แชนทโพร์ พรินต์ติ้ง.

- ทองหล่อ เดชไทย และรุ่งศิริ เข้มตระกูล. (2557). การจัดองค์กรและพัฒนาองค์กรสาธารณสุข. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาาระบบสุขภาพ* (หน่วยที่ 6, น. 1-78). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- นิรัตน์ อิมามิ. (2559). เครื่องมือการวิจัย. ใน *สถิติและการวิจัยในการจัดการสุขภาพ* (หน่วยที่ 9 น. 1-85). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- บดินทร์ วิจารณ์. (2553). *การจัดการความรู้สู่ปัญญาปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ปัทมาธิรีย์ ฟองแพ้ว. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง กรณีศึกษา ธนาคารกรุงศรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ปิยะวัฒน์ กรมระรวย. (2562). ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กร กรณีศึกษาโรงเรียนในสำนักงาน เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการ Veridian E –Journal, Silpakorn University*, 12(4) (กรกฎาคม-สิงหาคม 2562), 6-28.
- ปิยะวัฒน์ แสงบัณฑิต. (2558). *ปัจจัยการบริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ส่งผลต่อการให้บริการด้านสุขภาพกรณีศึกษาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลท่าหนัด อำเภอคำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี*. (การศึกษานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตและรัฐประศาสนรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, นครปฐม.
- ประชา ดันเสณีย์. (2553). *รูปแบบของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารระดับสูงของบริษัท (มหาชน) ในกลุ่มอุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- แผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข. (2561). *แผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข*. สืบค้นจาก http://bps.moph.go.th/new_bps/node/91. (วันที่สืบค้น 21 พฤษภาคม 2562)
- มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข. (2562). *มาตรฐานทางห้องปฏิบัติการสำหรับหน่วยบริการปฐมภูมิ*. นนทบุรี: พ.ศ.พัฒนา ออนไลน์.
- มาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว. (2562). *คู่มือแนวทางพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว*. นนทบุรี: พ.ศ.พัฒนา ออนไลน์.
- มุกิตา วรกุลยากุล. (2556). ความสำเร็จในการบริหารงานของเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี พบว่าปัจจัยด้านทักษะความสามารถบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการ

- บริหารงานของเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิทยบริการ*, 24(1) (มกราคม - มีนาคม), 144 - 158.
- เยาวเรศว์ นุตเดชานันท์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมสุขภาพจิต*. นนทบุรี: กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่. (2562). *รายงานนิเทศการตรวจราชการรอบที่ 1 ปีงบประมาณ 2562. กลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่*. กระบี่: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2557). *แนวคิดและทฤษฎีการปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- วัฒนา สุขศิริ. (2549). *การวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. สืบค้นจาก <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/13923>. (วันที่สืบค้น 12 มกราคม 2563)
- วิทยา สุหฤตดำรง. (2563). *การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking)*. สืบค้นจาก [http://kmcenter.rid.go.th/center/_data/docs/kcresearch/ Systems 20Thinking.pdf](http://kmcenter.rid.go.th/center/_data/docs/kcresearch/Systems%20Thinking.pdf). (วันที่สืบค้น 12 มกราคม 2563)
- วรางคณา จันทรงค์. (2558). *การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ*. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสุขภาพ* (หน่วยที่ 9, น. 1-85). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศูนย์วิทยาศาสตร์การแพทย์ที่ 11/1 ภูเก็ต. (2557). *รายงานนิเทศการตรวจราชการรอบที่ 1 ปีงบประมาณ 2557 ศูนย์วิทยาศาสตร์การแพทย์ที่ 11/1 ภูเก็ต*. ภูเก็ต: ศูนย์วิทยาศาสตร์การแพทย์ที่ 11/1 ภูเก็ต.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2544). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริญา ตังนฤมิต. (2558). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ไคมอนด์ อินบิสซิเนสเวลด์.

- สุชาติ ฅ หนองคาย. (2558). เครื่องมือในการจัดการเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสุขภาพ. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสุขภาพ* (หน่วยที่ 7, น. 1-35).
นนทบุรี: มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ.
- สุนันทา เลานันท์. (2531). *การพัฒนาองค์การ*. กรุงเทพฯ: รุ่งวัฒนา.
- โสภณ เมฆชน. (2559). *ปลัดกระทรวงสาธารณสุข บทบรรยายเรื่อง นโยบายแนวทางการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว*. สืบค้นจาก <https://www.hfocus.org/content/2016/12/13179>. (วันที่สืบค้น 15 มกราคม 2563)
- สมยศ นาวิการ. (2533). *การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานคร.
- สุวิทย์ อินเจียน. (2559). *กลยุทธ์ที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของผู้ประกอบธุรกิจผลิตชิ้นส่วนเครื่องจักรในจังหวัดสมุทรปราการ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- เสาวลักษณ์ สุวรรณสว่าง. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประกันชีวิตในเขตกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ, นนทบุรี.
- เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์. (2560). *การบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดภาคกลาง*.
นนทบุรี: มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- หทัยรัตน์ คงสืบ และวิไลลักษณ์ เรืองรัตนศรี. (2562). ปัจจัยความสำเร็จในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว. *วารสารวิจัยและพัฒนาด้านสุขภาพ*. สืบค้นจาก <http://www.korathealth.com/journalkorat=2562>. (วันที่สืบค้น 12 มกราคม 2563)
- เอกกมล เอี่ยมศรี. (2558). *Modern Management Forum*. สืบค้นจาก <http://www.oknation.nationtv.tv/blog/newmanagement>. (วันที่ 7 พฤษภาคม 2563)
- อัญชลี ธรรมะวิฑูล. (2552). *แนวคิดเชิงระบบ (System Concept)*. สืบค้นจาก <https://panchalee.wordpress.com/2009/04/28/system-concept/>. (วันที่สืบค้น 12 มกราคม 2563)
- อำนาจ วัฒนจินดา. (2553). *ประเมินองค์การด้วย McKinsey 7S*. สืบค้นจาก http://www.hrcenter.co.th/index.php?module=columns_detail&ColumnID. (วันที่สืบค้น 2 สิงหาคม 2562)
- อัมพิกา อภิชัยบุคคล. (2562). *การวิเคราะห์องค์กรโดยหลัก 7-S*. สืบค้นจาก <http://www.oap.go.th/images/documents-7S.pdf>. (วันที่สืบค้น 21 พฤษภาคม 2562)

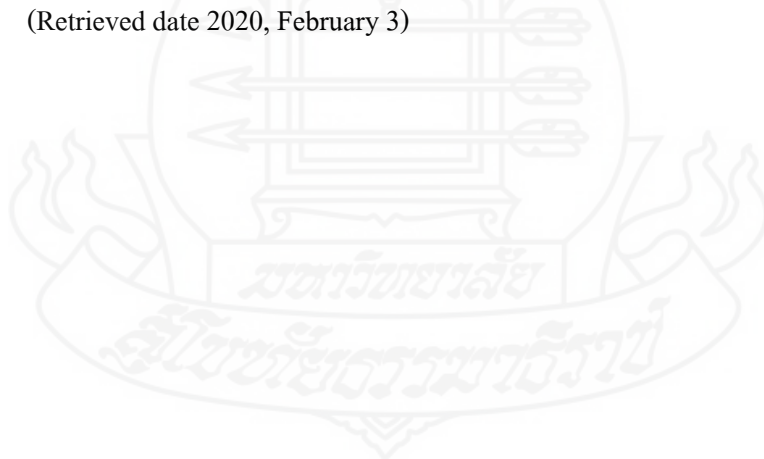
อรสุดา คุศิริรัตนกุล. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัด:
ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

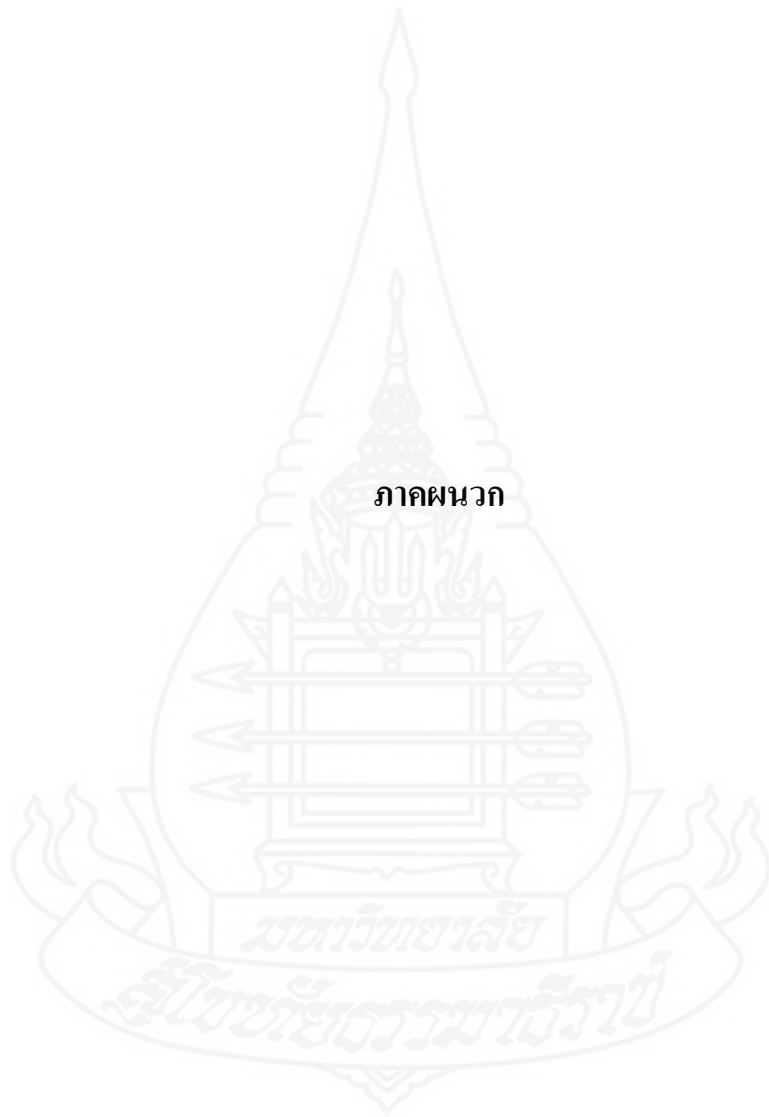
Ismail Gökdeniz. (2017). Strategic Assessment based on 7S McKinsey Model for a Business by
Using Analytic Network Process (ANP). *International Journal of Academic Research in
Business and Social Sciences 2017*, 7(6), (16). Retrieved from
http://hrmars.com/hrmars_papers/Strategic_Assessment_.pdf. (Retrieved date 2020,
February 3)

Mohammad Mehdi Ravanfar. (2015). Analyzing Organizational Structure Based on 7s Model of
Mckinsey. *Global Journal of Management and Business Research: Administration
and Management Year 2015*, 15(1): Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/pdf>.
(Retrieved date 2020, February 3)

Mullins, Laurie J. (1996). *Management and organization Behavior*. London Pitman Publishing

Stewart and Margulies. (1989). An Ideological Perspective on Participation: A Case for
Integration. *Journal of Organization Change Managemen*, 2(16). Retrieved from
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/09534818910134068/full/html>.
(Retrieved date 2020, February 3)





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. อาจารย์ ดร.ไพสิฐ บุญชะกวี

ตำแหน่ง	วิทยาจารย์ชำนาญการ (ด้านการสอน) หัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานและประกันคุณภาพ กลุ่มยุทธศาสตร์ และพัฒนาคุณภาพ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดตรัง
การศึกษา	ประกาศนียบัตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (เอกบริหารงานสาธารณสุข) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (เอกพัฒนาระบบสุขภาพ) (หลักสูตรนานาชาติ) วิทยาลัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สาธารณสุขศาสตรดุษฎีบัณฑิต (หลักสูตรนานาชาติ) วิทยาลัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. เกษักรสรายุทธ รัตโน

ตำแหน่ง	เกษักรชำนาญการพิเศษ (ด้านบริการวิชาการ) หัวหน้ากลุ่มงานเกษักรกรรมและคุ้มครองผู้บริโภค โรงพยาบาลคลองท่อม จ.กระบี่
การศึกษา	เกษักรศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (เอกบริหารรัฐกิจ) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

3. เกษักรธวัชชัย กงสะเด็น

ตำแหน่ง	เกษักรชำนาญการพิเศษ (ด้านบริการวิชาการ) หัวหน้ากลุ่มงานเกษักรกรรมและคุ้มครองผู้บริโภค โรงพยาบาลลำทับ จ.กระบี่
การศึกษา	เกษักรศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (เอกรัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ภาคผนวก ข

แบบประเมินปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์กร (7S Mckinsey)



เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย
(Participant Information Sheet)

.....
1. **โครงการวิจัยเรื่อง** ปัจจัยจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขของ หน่วยบริการระดับปฐมภูมิตามมาตรฐาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว จังหวัดกระบี่

2. **ผู้วิจัยชื่อ** นายวัฒนา แก้วแย้ม นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช รหัสนักศึกษา 2605001052 สถานที่ทำงาน กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ โรงพยาบาลลำทับ อำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่

3. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์การ ของหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ จังหวัดกระบี่

2. เพื่อประเมินผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวของหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ จังหวัดกระบี่

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์การ และผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวของหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ จังหวัดกระบี่

4. ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยได้เชิญ/คัดเลือก

4.1 ด้านประชากร คือหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ เครือข่ายบริการสุขภาพ จังหวัดกระบี่ รวม 75 แห่ง ประกอบด้วย

4.1.1	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต)	72	แห่ง
4.1.2	สถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี	2	แห่ง
4.1.3	ศูนย์สุขภาพชุมชนเมือง โรงพยาบาลกระบี่	1	แห่ง

4.2 กลุ่มตัวอย่าง คือหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ ในเครือข่ายบริการสุขภาพ จังหวัดกระบี่ ทุกแห่ง จำนวน 75 แห่ง โดยแต่ละแห่งให้บุคลากรที่รับผิดชอบงานควบคุมมาตรฐานและคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขเป็นผู้ให้ข้อมูลแห่งละ 1 คน

5. ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

ตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ 2562 ถึงเดือนมิถุนายน 2562

6. สิ่งที่ผู้วิจัยจะขอให้ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยปฏิบัติ

ผู้วิจัยติดต่อผ่านโทรศัพท์ไปยังหน่วยงานท่าน ในการประสานด้วยวาจาเพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลและส่งหนังสือราชการเพื่อขออนุญาตลงพื้นที่ โดยการเก็บข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการลงพื้นที่ไปยังหน่วยบริการต่าง ๆ เพื่อขอเข้าพบกับบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ ซึ่งแบบสอบถาม 1 ชุด ใช้เวลาในการตอบคำถาม 20 – 30 นาที

7. ประโยชน์ที่จะได้รับสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยและสำหรับส่วนรวม

7.1 ผลที่ได้จากการศึกษาสามารถเป็นข้อมูลให้ผู้บริหาร รพ.สต นำไปใช้เป็นแนวทางเพื่อเตรียมความพร้อมในการยกระดับองค์การตามเกณฑ์คุณภาพมาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว ได้อย่างยั่งยืน

7.2 ความรู้และข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา สามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ในการยกระดับคุณภาพการ บริหารจัดการของหน่วยงานได้

8. ความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นเมื่อเข้าร่วมโครงการวิจัย

ความเสี่ยงหรือความไม่สะดวกสบาย ที่อาจจะเกิดขึ้นในการเข้าร่วมโครงการวิจัยคือ ผู้ตอบแบบคำถามอาจต้องเสียเวลาในการศึกษารายละเอียดและตอบแบบสอบถาม 20 -30 นาที

9. ความช่วยเหลือหากเกิดปัญหาระหว่างเข้าร่วมโครงการวิจัย

นายวัฒนา แก้วแยม สถานที่ทำงาน กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ โรงพยาบาลลำทับ อำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ โทรศัพท์ 081-9562309

10. การเก็บข้อมูลและการรักษาความลับ

ทางผู้วิจัยเก็บรักษาข้อมูล ทั้งหมดเป็นความลับ และไม่เปิดเผยสู่บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องรับทราบทุกกรณี โดยแบบสอบถามที่ผ่านการบันทึกข้อมูลแล้วเมื่อเสร็จสิ้นการวิจัยจะมีการทำลายเอกสารตามระเบียบราชการทุกประการ

แบบประเมิน (7S Mckinsey)

คำชี้แจง

1. แบบประเมินมีทั้งหมด 2 ตอน
 ตอนที่ 1 ปัจจัยด้านองค์การ จำนวน 3 ข้อ
 ตอนที่ 2 การบริหารจัดการองค์การ (7S Mckinsey) จำนวน 35 ข้อ
2. แบบประเมินตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists) โดยตอบคำถามตามประเด็นในข้อคำถาม
3. แบบประเมินตอนที่ 2 เป็นแบบประเมิน (Rating Scale) ให้เลือกตอบตามระดับความคิดเห็นด้วย 5 ระดับ ประกอบด้วย มากที่สุด (5) มาก (4) ปานกลาง (3) น้อย (2) และน้อยที่สุด (1) โดยทำเครื่องหมาย ✓ ตรงกับช่องที่เลือกตอบ

ตอนที่ 1 ปัจจัยด้านองค์การ

1. ขนาดโครงสร้างของหน่วยบริการ
 - 1.1 รพ.สต.

<input type="checkbox"/> ขนาดเล็ก	<input type="checkbox"/> ขนาดกลาง	<input type="checkbox"/> ขนาดใหญ่
-----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------
 - 1.2 สถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี

<input type="checkbox"/> ขนาดเล็ก	<input type="checkbox"/> ขนาดกลาง	<input type="checkbox"/> ขนาดใหญ่
-----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------
 - 1.3 ศูนย์สุขภาพชุมชนเมือง โรงพยาบาลกระบี่

<input type="checkbox"/> ขนาดเล็ก	<input type="checkbox"/> ขนาดกลาง	<input type="checkbox"/> ขนาดใหญ่
-----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------
2. จำนวนบุคลากรแยกตามประเภทตำแหน่ง

2.1 นักวิชาการสาธารณสุข	2.4 จพ.สาธารณสุขชุมชน
2.2 พยาบาลวิชาชีพ	2.5 สหวิชาชีพ อื่นๆ
2.3 สายสนับสนุน	
3. จำนวนบุคลากรเมื่อแยกตำแหน่งทางราชการ

3.1 ข้าราชการ	3.3 พนักงานกระทรวงสาธารณสุข
3.2 พนักงานราชการ	3.4 ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน
3.4 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	

ตอนที่ 2 การบริหารจัดการองค์กร (7S Mckinsey) ด้านการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการ
ด้านการแพทย์และสาธารณสุขของหน่วยบริการระดับปฐมภูมิให้ได้ตามมาตรฐานโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว

ข้อ	รายละเอียด	ระดับความคิดเห็นด้วย				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ด้านที่ 1 กลยุทธ์และยุทธศาสตร์ (Strategy)						
1	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนยุทธศาสตร์ ของหน่วยงานที่สอดคล้องกับจุดหมายและภารกิจขององค์กร					
2	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบาย ทิศทาง เป้าหมายหรือตัวชี้วัดผลงานในการดำเนินงานเช่น มาตรฐานรพ.สต.ด้านระบบการตรวจทางห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์					
3	หน่วยงานของท่านมีการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ของหน่วยงานไปสู่การแผนปฏิบัติการอย่างชัดเจน					
4	หน่วยงานของท่านมีแผนปฏิบัติการที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริงตามช่วง ระยะเวลาที่กำหนด					
5	หน่วยงานของท่านมีการทบทวนแผนปฏิบัติการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน					

ข้อ	รายละเอียด	ระดับความคิดเห็นด้วย				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ด้านที่ 2 โครงสร้างองค์การ (Structure)						
6	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดโครงสร้างของหน่วยงานตามสายบังคับบัญชาครอบคลุมทุกระดับตามตำแหน่งอย่างชัดเจน					
7	หน่วยงานของท่านมีการเชื่อมโยงระบบงานต่างๆ ในองค์การให้มีความสัมพันธ์และเอื้อต่อการในการปฏิบัติงาน					
8	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทุกระดับตามสายบังคับบัญชา ที่มีชัดเจน					
9	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดระบบงานที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์การ					
10	หน่วยงานของท่านมีการวางระบบในการกำกับติดตามการดำเนินงานด้านต่างๆของบุคลากรตามสายบังคับบัญชาได้กำหนดไว้					
ด้านที่ 3 ระบบงาน (System)						
11	หน่วยงานของท่านมีการจัดวางระบบระบบงานต่างๆ ที่มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน และเอื้อต่อการในการปฏิบัติงาน					

ข้อ	รายละเอียด	ระดับความคิดเห็นด้วย				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
12	หน่วยงานของท่านมีการประสานการทำงานระหว่างองค์กรภายในและภายนอกเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย					
13	หน่วยงานของท่านมีการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา					
14	หน่วยงานของท่านมีระบบบริหารจัดการทรัพยากรภายใต้บริบท เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศงบประมาณและสถานที่/พื้นที่ให้บริการ					
ด้านที่ 4 รูปแบบภาวะผู้นำ (Style)						
15	หน่วยงานมีการถ่ายทอดความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มบุคลากร มี					
16	หน่วยงานท่านผู้นำองค์กรมีทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้านต่างๆอย่างเข้าใจและเต็มใจ					
17	หน่วยงานท่านผู้นำมีความรู้ความเข้าใจในระบบงานต่างๆ และสามารถถ่ายทอดนโยบาย วิสัยทัศน์ และการดำเนินงานในการพัฒนาองค์กรไปสู่ผู้ปฏิบัติได้อย่างเข้าใจ					
18	หน่วยงานของท่านผู้นำองค์กร มีการสนับสนุน ส่งเสริม และมีส่วนร่วมใน					

ข้อ	รายละเอียด	ระดับความคิดเห็นด้วย				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
	การดำเนิน ควบคุมติดตาม และกำกับ ดูแลบุคลากรได้รอบด้านทุกระดับ					
19	หน่วยงานของท่านผู้นำองค์กรให้ ความสำคัญและสร้างขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ อย่างทั่วถึง					
20	หน่วยงานของท่านผู้นำองค์กรเปิด โอกาสในการซักถามและแสดง ความคิดเห็นของบุคลากรทุกระดับในการ ปฏิบัติงาน					
ด้านที่ 5 บุคลากร (Staff)						
21	หน่วยงานของท่านบุคลากรมีคุณ สมบัติที่เหมาะสมกับหน้าตาม โครงสร้าง และงานที่รับมอบหมาย					
22	หน่วยงานของท่านมีการวางระบบ และ มอบหมายงานแก่บุคลากรที่ เชื่อมโยงกับ โครงสร้างองค์การ					
23	หน่วยงานของท่านมีการควบคุมติด ตาม ประเมินผลงานและการจัด สวัสดิการเพื่อขวัญกำลังใจแก่บุคลากร					
24	หน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยน ความรู้ พัฒนาทักษะ ส่งเสริม ความสามารถของบุคลากรทุกระดับ					
25	หน่วยงานของท่านมีการทบทวน ภาระงานและผลการปฏิบัติงาน ของ บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง					

ข้อ	รายละเอียด	ระดับความคิดเห็นด้วย				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ด้านที่ 6 ทักษะและความสามารถ (Skill)						
26	หน่วยงานของท่านบุคลากรมีความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานด้านการตรวจวิเคราะห์และมาตรฐานห้องปฏิบัติการด้านแพथีรพ.สต.ติดดาว					
27	หน่วยงานของท่านบุคลากรมีทักษะมีความเข้าใจ และความมุ่งมั่นในการช่วยผลักดันให้หน่วยงานพัฒนาระบบบริการให้มีคุณภาพ					
28	หน่วยงานของท่านมีการทบทวนผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และมีการวิเคราะห์ภาระงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
29	หน่วยงานของท่านบุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนานวัตกรรม หรือแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาระบบบริการอย่างสม่ำเสมอ					
30	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เช่น ประชุม อบรมวิชาการ					
ด้านที่ 7 ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (Shared Value)						
31	หน่วยงานของท่านมีการสร้างความคิดความภาคภูมิใจ ความผูกพันกับการเป็นบุคลากรขององค์กรและผลักดันให้หน่วยงานพัฒนาระบบบริการ					

ข้อ	รายละเอียด	ระดับความคิดเห็นด้วย				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
32	หน่วยงานท่านมีบุคลากรทุกคนมีความเสียสละแรงกาย แรงใจ เวลาในการทำงานเพิ่มมากขึ้นให้กับองค์กรเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร					
33	หน่วยงานของท่านบุคลากรขององค์กรมีการรับรู้เกี่ยวกับการนำระบบการบริหารจัดการในการปฏิบัติงานด้านพัฒนาคุณภาพองค์กรอย่างเต็มความสามารถ					
34	หน่วยงานของท่านบุคลากรทุกคนให้ความสำคัญด้านพัฒนาระบบบริการห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขตามมาตรฐานรพ.สต.ติดดาว					
35	หน่วยงานของท่านบุคลากรขององค์กรมีความพร้อมและให้ความร่วมมือในการที่จะเปลี่ยนแปลงเพื่อผลักดันให้การพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริการ					

นายวัฒนา แก้วเข้ม

นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช รหัสนักศึกษา 2605001052

ภาคผนวก ค

แบบประเมิน รพ.สต.ติดดาว (ด้านห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุข)



ตารางที่ 2.1 แบบประเมินโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว ปี 2562 มาตรฐานหมวดที่ 4 การจัดการบริการครอบคลุมประเภทและประชากรทุกกลุ่มวัย

มาตรฐาน/ระดับคะแนน		คะแนน	ระดับคะแนน					เอกสาร หลักฐาน
			0	1	2	3	4	
4.7.3 ระบบคุณภาพและมาตรฐานทางห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุข (LAB)		100 คะแนน (คิด 40 %)						
1 บุคลากร		12						
	1.1 มีการมอบหมายหน้าที่ผู้รับผิดชอบหลักและรองด้านการตรวจทางห้องปฏิบัติการ	4						
	1. ไม่มีคำสั่งมอบหมาย	0						
	2. มีคำสั่งมอบหมายผู้ปฏิบัติหลัก	1						
	3. มีคำสั่งมอบหมายผู้ปฏิบัติหลักและรอง	2						
	4. มีคำสั่งมอบหมายผู้ปฏิบัติหลักและรองและบุคลากรอื่นแต่ไม่ครบทุกคนที่ปฏิบัติงานจริง	3						
	5. มีคำสั่งมอบหมายผู้ปฏิบัติงานที่ทำการตรวจวิเคราะห์จริงครบทุกคน	4						
	1.2 ผู้ปฏิบัติงานตรวจทางห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขต้องผ่านการอบรมหรือได้รับการฟื้นฟูทางวิชาการ มีบันทึกประวัติการอบรม <input type="checkbox"/> ผู้มีหน้าที่ตรวจวิเคราะห์ทางห้องปฏิบัติการทุกคนต้องมีหลักฐานการได้ฝึกอบรมจาก รพ.พี่เลี้ยง หรือ ผู้ตรวจวิเคราะห์สามารถรับการฝึกอบรมจากผู้รับผิดชอบหลักใน รพ.สต. ที่ผ่านการ	4						

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

มาตรฐาน/ระดับคะแนน		คะแนน	ระดับคะแนน					เอกสาร หลักฐาน
			0	1	2	3	4	
	ฝึกอบรมได้ โดยมีหลักฐานการฝึกอบรม มีใบประกาศ/เอกสารบันทึกการสอน หน้างาน (On the job training) ผู้ที่จะทำหน้าที่สอนหน้างานควรเป็นบุคลากรที่ รับผิดชอบงานเทคนิคการแพทย์ใน รพ.สต. ที่ผ่านการอบรมโดยนักเทคนิค การแพทย์ของ รพ. ที่เป็นพี่เลี้ยง โดยได้รับการอบรมครอบคลุมรายการทดสอบที่ ให้บริการ(ดูหลักฐานการให้บริการในรอบ 1 ปีย้อนหลัง นับจากวันประเมิน)							
	1. ไม่มีใบประกาศหรือบันทึกการอบรม	0						
	2. ไม่มีใบประกาศบันทึกการอบรมของผู้ปฏิบัติงานหลักมีเฉพาะบันทึกการอบรม ผู้ปฏิบัติงานจริงน้อยกว่า 50%ของจำนวนผู้ปฏิบัติงานในคำสั่งมอบหมายหน้าที่ รับผิดชอบ	1						
	3. มีใบประกาศหรือบันทึกการอบรมของผู้ปฏิบัติหลักรวมทั้งของผู้ปฏิบัติงานจริง น้อยกว่า50%ของจำนวนผู้ปฏิบัติงานในคำสั่งมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ	2						
	4. มีใบประกาศหรือบันทึกการอบรมของผู้ปฏิบัติหลักและรองและรวมทั้งของ ผู้ปฏิบัติงานจริงมากกว่า 50% ของจำนวนผู้ปฏิบัติงานในคำสั่งมอบหมายหน้าที่ รับผิดชอบ	3						
	5. มีใบประกาศ/บันทึกการอบรมของผู้ปฏิบัติทุกคน	4						

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

มาตรฐาน/ระดับคะแนน		คะแนน	ระดับคะแนน					เอกสาร หลักฐาน
			0	1	2	3	4	
	1.3 มีที่ปรึกษาทางวิชาการเช่น นักเทคนิคการแพทย์ หรือเจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ ของโรงพยาบาลทุติยภูมิ/ตติยภูมิ <input type="checkbox"/> มีคำสั่งแต่งตั้งและมีหลักฐานการรับคำปรึกษาจากพี่เลี้ยง สามารถคัดลอกข้อความการรับคำปรึกษาจากโทรศัพท์/ line / face book ได้	4						
	1. ไม่มี	0						
	2. มีคำสั่งแต่งตั้งแต่ไม่มีบันทึกการขอรับคำปรึกษาหรือมีบันทึกการขอคำปรึกษาแต่ไม่ได้ทำคำสั่ง	1						
	3. 3.1 มีคำสั่งแต่งตั้งที่ปรึกษา 3.2 มีหลักฐานขอรับคำปรึกษาครบทุกช่องทางที่ปรึกษาจริงและเป็นปัจจุบัน 3.3 ผู้รับผิดชอบหลักและรอง ไม่ลงรายมือชื่อขอรับคำปรึกษา	2						
	4. 4.1 มีคำสั่งแต่งตั้งที่ปรึกษา 4.2 มีหลักฐานขอรับคำปรึกษาครบทุกช่องทางที่ปรึกษาจริงและเป็นปัจจุบัน 4.3 ผู้รับผิดชอบหลักและรอง ลงรายมือชื่อขอรับคำปรึกษาไม่ครบทุกคน	3						

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

มาตรฐาน/ระดับคะแนน		คะแนน	ระดับคะแนน					เอกสาร หลักฐาน
			0	1	2	3	4	
	5.1 มีคำสั่งแต่งตั้งที่ปรึกษา 5.2 มีหลักฐานขอรับคำปรึกษาครบทุกช่องทางที่ปรึกษาจริงและเป็นปัจจุบัน 5.3 ผู้รับผิดชอบหลักและรอง ลงรายมือชื่อขอรับคำปรึกษาครบทุกคน	4						
2. สถานที่ทำการทดสอบ/ พื้นที่ปฏิบัติงาน		8						
	2.1 มีพื้นที่ปฏิบัติงานเพียงพอ มีการแยกพื้นที่ปฏิบัติการออกจากพื้นที่ทำงานอื่น <input type="checkbox"/> พื้นที่ตรวจปัสสาวะ ควรเป็นสัดส่วนไม่ตรวจที่หน้าห้องน้ำ	4						
	1. ไม่ได้จัดพื้นที่ปฏิบัติงาน Lab	0						
	2. ใช้พื้นที่ตรวจวิเคราะห์ร่วมกับงานอื่นในช่วงเวลาเดียวกัน	1						
	3. ใช้พื้นที่เดียวกันกับงานอื่นแค่สลับเวลาใช้งานหรือจัดพื้นที่/ตั้งโต๊ะเฉพาะในวันที่ให้บริการ	2						
	4. แยกเป็นสัดส่วนมิใช่พื้นที่ร่วมกับงานอื่น บางส่วนเล็กน้อย	3						
	5. แยกเป็นสัดส่วนชัดเจน สะอาด ไม้ร้อน ไม้ชื้น ไม้ใช้พื้นที่ร่วมกับงานอื่น	4						

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

มาตรฐาน/ระดับคะแนน		คะแนน	ระดับคะแนน					เอกสาร หลักฐาน
			0	1	2	3	4	
2. สถานที่ทำการทดสอบ/ พื้นที่ปฏิบัติงาน (ต่อ)		8						
	2.2 มีพื้นที่จัดวางเครื่องมือวิทยาศาสตร์ที่จำเป็นในการตรวจวิเคราะห์อย่างเหมาะสม <input type="checkbox"/> พื้นที่วางเครื่องปั่น Hematocrit เหมาะสม แข็งแรงมั่นคง	4						
	1. ไม่ได้จัดพื้นที่วางเครื่องมือ	0						
	2. มั่นคงหรือไม่มั่นคงแต่ใช้พื้นที่ร่วมกับกับงานอื่นเมื่อจะใช้งานถึงจะยกเครื่องมือมาวาง	1						
	3. มีพื้นที่วางแต่ไม่มั่นคง	2						
	4. พื้นที่วางมั่นคงแต่สิ่งแวดล้อมไม่เหมาะสม เช่น มีความชื้นหรือแดดส่อง หรือเข้าไปใช้งานได้ยาก	3						
	5. จัดวางในพื้นที่มั่นคงเพียงพอ พร้อมใช้งาน สิ่งแวดล้อมเหมาะสม	4						
3. วัสดุ น้ำยาและเครื่องมือทดสอบ		40						
3.1 วัสดุ น้ำยา		8						
	3.1.1 มีระบบการจัดเก็บวัสดุและชุดน้ำยาทดสอบ <input type="checkbox"/> มีระบบการจัดเก็บวัสดุและชุดน้ำยาทดสอบในอุณหภูมิที่ถูกต้องตามเอกสารกำกับน้ำยา	4						

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

มาตรฐาน/ระดับคะแนน		คะแนน	ระดับคะแนน					เอกสาร หลักฐาน
			0	1	2	3	4	
3. วัสดุ น้ำยาและเครื่องมือทดสอบ (ต่อ)								
	1. วัสดุและชุดน้ำยาทดสอบจัดเก็บในอุณหภูมิที่ไม่เหมาะสมทุกชิ้น	0						
	2. วัสดุและชุดน้ำยาทดสอบ 25% จัดเก็บในอุณหภูมิที่เหมาะสม	1						
	3. วัสดุและชุดน้ำยาทดสอบ 50% จัดเก็บในอุณหภูมิที่เหมาะสม	2						
	4. วัสดุและชุดน้ำยาทดสอบ 75% จัดเก็บในอุณหภูมิที่เหมาะสม	3						
	5. วัสดุและชุดน้ำยาทดสอบจัดเก็บในอุณหภูมิที่เหมาะสมทุกชิ้น	4						
	<p>3.1.2 มีการบันทึกหมายเลขการผลิต (Lot number) ระบุวันเริ่มใช้วันหมดอายุของน้ำยา, วัสดุวิทยาศาสตร์และตรวจสอบทุกครั้งที่มีการเปิดใช้น้ำยากลับใหม่หรือขวดใหม่ก่อนทำการทดสอบและมีบันทึกในแบบบันทึกการตรวจวิเคราะห์ (Work sheet)</p> <p><input type="checkbox"/> แถบตรวจน้ำตาลปลายนิ้ว, Tube Hematocrit แถบตรวจปัสสาวะ (Multiple urine test strip) มีการระบุวันเปิดใช้วันหมดอายุบนขวดตามเอกสารกำกับน้ำยา Lot ปัจจุบัน</p> <p><input type="checkbox"/> แถบตรวจปัสสาวะหาการตั้งครรภ์ (Urine pregnancy test strip) หลอดเก็บเลือด มีการระบุวันหมดอายุ ตามเอกสารกำกับน้ำยา Lot ปัจจุบัน</p>	4						

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

มาตรฐาน/ระดับคะแนน		คะแนน	ระดับคะแนน					เอกสาร หลักฐาน
			0	1	2	3	4	
3. วัสดุ น้ำยาและเครื่องมือทดสอบ (ต่อ)								
	1. มีหมดอายุ	0						
	2. ไม่ระบุ แต่ไม่หมดอายุ	1						
	3. มีการบันทึกครบถ้วนไม่ทุกชิ้นหรือไม่ถูกต้องและไม่หมดอายุ	2						
	4. มีการบันทึกครบถ้วน มีระบุทุกชิ้นแต่ไม่ถูกต้องและไม่หมดอายุ	3						
	5. มีการบันทึกครบถ้วน,มีระบุถูกต้องทุกชิ้นและไม่หมดอายุ	4						
3.2 เครื่องมือ ทดสอบ		32						
	3.2.1 มีทะเบียนประวัติเครื่องมือ <input type="checkbox"/> ทะเบียนประวัติเครื่องมือให้มีรายละเอียด ที่สำคัญเช่น ชื่อเครื่องมือหมายเลขเครื่องหรือหมายเลขครุภัณฑ์ วันที่รับ บริษัท จำหน่าย ราคาผู้รับผิดชอบดูแลรักษา	4						
	1. ไม่มีทะเบียนเครื่องมือ	0						
	2. มีทะเบียนแต่ข้อมูลไม่ครบตามข้อกำหนดทุกเครื่อง	1						
	3. มีทะเบียนและเครื่องมือ 50% มีข้อมูลครบตามข้อกำหนด	2						

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

มาตรฐาน/ระดับคะแนน		คะแนน	ระดับคะแนน					เอกสาร หลักฐาน
			0	1	2	3	4	
3. วัสดุ น้ำยาและเครื่องมือทดสอบ (ต่อ)								
	4. มีทะเบียนและเครื่องมือ 75% มีข้อมูลครบตามข้อกำหนด	3						
	5. มีทะเบียนเครื่องมือที่ข้อมูลครบตามข้อกำหนดทุกเครื่องและเป็นปัจจุบัน	4						
	3.2.2 มีแผนการสอบเทียบและบำรุงรักษาเครื่องมือทางห้องปฏิบัติการหรือใช้แผนสอบเทียบรวมระดับอำเภอ	4						
	1. 1. ไม่มีแผนสอบเทียบเครื่องมือ 2. ไม่มีแผนบำรุงรักษาเครื่องมือ	0						
	2. 1. มีแผนสอบเทียบเครื่องมือไม่ครบทุกเครื่องและไม่ระบุรายละเอียดใดๆในแผน 2. ไม่มีแผนบำรุงรักษาเครื่องมือ	1						
	3. 1. มีแผนสอบเทียบแต่ไม่ครบทุกเครื่องและไม่ระบุความถี่หรือไม่ระบุจุดที่ต้องการสอบเทียบ 2. มีแผนบำรุงรักษาเครื่องมือ50% เครื่องมือที่มีอยู่	2						
	4. 1. มีแผนสอบเทียบและระบุความถี่ในการสอบเทียบครบทุกเครื่องแต่ไม่ระบุจุดที่ต้องการสอบเทียบหรือสอบเทียบไม่ตรงตามการใช้งานจริง 2. มีแผนบำรุงรักษาเครื่องมือ $\geq 75\%$ ของประเภทเครื่องมือที่มีอยู่	3						

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

มาตรฐาน/ระดับคะแนน		คะแนน	ระดับคะแนน					เอกสาร หลักฐาน
			0	1	2	3	4	
3. วัสดุ น้ำยาและเครื่องมือทดสอบ (ต่อ)								
	5. 1. มีแผนสอบเทียบจุดที่ต้องการสอบเทียบตรงกับการใช้งานจริง พร้อมระบุความถี่ในการสอบเทียบครบทุกเครื่อง 2. มีแผนบำรุงรักษาครบทุกประเภทเครื่องมือ	4						
	3.2.3 มีบันทึกการสอบเทียบและบำรุงรักษา เครื่องปั่น Hematocrit ที่เป็นปัจจุบัน มีรายละเอียดจากการสอบเทียบ หรือสำเนาจากหน่วยงานที่สอบเทียบโดยสอบเทียบความเร็วรอบ และตัวตั้งเวลาของเครื่องปั่นทำอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ถ้าไม่มีการสอบเทียบตัวตั้งเวลาเมื่อใช้งานจริงต้องนำนาฬิกาภายนอกชนิดมีสัญญาณเดือนที่ผ่านการสอบเทียบเวลาแล้วมาจับเวลาเสมอ <input type="checkbox"/> มีระบบสำรองแปร่งถ่านสำรอง (carbon brush) หรือฟิวส์หรือมีระบบสำรองเครื่องมือที่พร้อมให้บริการในพื้นที่	4						
	1. 1. ไม่มีบันทึกผลสอบเทียบ 2. ไม่มีผลการบำรุงรักษาเครื่องมือ 3. ไม่มีระบบสำรอง	0						

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

มาตรฐาน/ระดับคะแนน		คะแนน	ระดับคะแนน					เอกสาร หลักฐาน
			0	1	2	3	4	
3. วัสดุ น้ำยาและเครื่องมือทดสอบ (ต่อ)								
	2. 1. มีบันทึกผลสอบเทียบแต่ผลการสอบเทียบไม่ผ่านและไม่มีการแก้ไข 2. ไม่มีผลการบำรุงรักษาเครื่องมือ 3. ไม่มีระบบสำรอง	1						
	3. 1. มีบันทึกการสอบเทียบแต่ผลการสอบเทียบไม่ผ่านและไม่มีการแก้ไข 2. ไม่มีผลการบำรุงรักษาเครื่องมือ 3. มีระบบสำรอง	2						
	4. 1. มีบันทึกการสอบเทียบผลการสอบเทียบผ่านเกณฑ์แต่ความถี่ไม่ตรงตาม กำหนดในแผน 2. มีผลการบำรุงรักษาเป็นปัจจุบันและสม่ำเสมอมีหลักฐานเชิงประจักษ์ 3. มีระบบสำรอง	3						
	5. 1. มีบันทึกการสอบเทียบผลการสอบเทียบผ่านเกณฑ์แต่ความถี่ตรงตาม กำหนดในแผน 2. มีผลการบำรุงรักษาเป็นปัจจุบันและสม่ำเสมอมีหลักฐานเชิงประจักษ์ 3. มีระบบสำรอง	4						

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

มาตรฐาน/ระดับคะแนน		คะแนน	ระดับคะแนน					เอกสาร หลักฐาน
			0	1	2	3	4	
3. วัสดุ น้ำยาและเครื่องมือทดสอบ (ต่อ)								
	3.2.4 มีบันทึกการสอบเทียบนาฬิกาจับเวลาชนิดมีสัญญาณเตือนที่เป็นปัจจุบันที่มีรายละเอียดจากการสอบเทียบ หรือสำเนาจากหน่วยงานที่สอบเทียบ โดยสอบเทียบทุก 6 เดือน ตรงตามค่า ที่ใช้งานสามารถทำการสอบเทียบเองได้โดยไม่ต้องใช้ใบรับรองจากองค์กรอื่นมีข้อมูลบันทึกครบถ้วน การสอบเทียบในแต่ละจุดใช้งานต้องจับเวลาอย่างน้อยจุดละ 3 ครั้ง เมื่อสอบเทียบแล้วจัดให้มี ฉลากติด	4						
	1. ไม่มีบันทึกผลการสอบเทียบ	0						
	2. มีบันทึกการสอบเทียบ แต่จุดที่สอบเทียบไม่ตรงกับการใช้งานจริง ความถี่ไม่ตรงตามกำหนด และสอบเทียบไม่ครบทุกเครื่องตามแผน	1						
	3. มีบันทึกการสอบเทียบ แต่จุดที่สอบเทียบไม่ตรงกับการใช้งานจริง ความถี่ไม่ตรงตามกำหนดหรือสอบเทียบไม่ครบทุกเครื่องตามแผน	2						
	4. มีบันทึกการสอบเทียบ จุดที่สอบเทียบตรงกับการใช้งานจริง แต่ความถี่ไม่ตรงตามกำหนดหรือสอบเทียบไม่ครบทุกเครื่องตามแผน	3						
	5. มีบันทึกการสอบเทียบ จุดที่สอบเทียบตรงกับการใช้งานจริง ความถี่ตรงตามกำหนดครบทุกเครื่องตามแผน	4						

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

มาตรฐาน/ระดับคะแนน		คะแนน	ระดับคะแนน					เอกสาร หลักฐาน
			0	1	2	3	4	
3. วัสดุ น้ำยาและเครื่องมือทดสอบ (ต่อ)								
	3.2.5 มีบันทึกการบำรุงรักษาเครื่อง glucose meter ที่เป็นปัจจุบันตามคำแนะนำของบริษัทผู้ผลิตและมีแบตเตอรี่สำรองพร้อมใช้งาน	4						
	1. ไม่มีผลการบำรุงรักษาเครื่องมือและไม่มี แบตเตอรี่สำรอง	0						
	2. มีผลการบำรุงรักษาเครื่องมือ ≥ 25 % ของจำนวนเครื่องมือที่มีอยู่ และไม่มี แบตเตอรี่สำรองในหน่วยงานแต่สามารถจัดหาได้ทันต่อการใช้งาน	1						
	3. มีผลการบำรุงรักษาเครื่องมือ ≥ 50 % ของจำนวนเครื่องมือที่มีอยู่ และไม่มี แบตเตอรี่สำรองในหน่วยงานแต่สามารถจัดหาได้ทันต่อการใช้งาน	2						
	4. มีผลการบำรุงรักษาเครื่องมือ ≥ 75 % ของจำนวนเครื่องมือที่มีอยู่ และมีแบตเตอรี่สำรองอย่างน้อย 1 ชุด	3						
	5. มีผลการบำรุงรักษาทุกเครื่องเป็นปัจจุบันและมีแบตเตอรี่สำรองอย่างน้อย 1 ชุด	4						
	3.2.6 อุปกรณ์การตรวจ Hematocrit มีความพร้อมใช้ <input type="checkbox"/> Tube Hematocrit ชนิด Heparin (มีแถบคาดสีแดงที่ปลายหลอด) <input type="checkbox"/> ดินน้ำมันสามารถใช้ดินน้ำมันชนิด ธรรมดาได้ ไม่ใช่สีแดงหรือสีส้มหรือสีชมพู มีผิวหน้าเรียบ ให้สาธิตการใช้งาน จริงและดูว่าน้ำส่วนบนใน Tube Hematocrit ไม่ล้นระดับ	4						

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

มาตรฐาน/ระดับคะแนน		คะแนน	ระดับคะแนน					เอกสาร หลักฐาน
			0	1	2	3	4	
3. วัสดุ น้ำยาและเครื่องมือทดสอบ (ต่อ)								
	<input type="checkbox"/> มีแผ่นสเกลอ่านค่า Hematocrit คมชัด ไม่จำเป็นต้องเป็นโลหะ							
	1. ไม่มี หรือมี แต่ใช้งานไม่ได้หลังปั่นอ่านพบน้ำส่วนบนลระดับ	0						
	2. แผ่นอ่านสเกลมีแต่ใช้งานยาก มองเส้นอ่านไม่ชัดมี Tube Hematocrit ตามกำหนดมีดินน้ำมันแต่ใช้สีแดงหรือสีส้มหรือสีชมพู	1						
	3. แผ่นอ่านสเกลมีแต่ใช้งานยาก มองเส้นอ่านไม่ชัดมี Tube Hematocrit ตามกำหนดมีดินน้ำมันและไม่ใช้สีแดงหรือสีส้มหรือสีชมพู	2						
	4. แผ่นอ่านสเกลคมชัดมี Tube Hematocrit ตามกำหนดมีดินน้ำมันและไม่ใช้สีแดงหรือสีส้มหรือสีชมพู	3						
	5. แผ่นอ่านสเกลคมชัดและแข็งแรงไม่สามารถม้วนงอได้ มี Tube Hematocrit ตามกำหนดมีดินน้ำมันและไม่ใช้สีแดงหรือสีส้มหรือสีชมพู	4						

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

มาตรฐาน/ระดับคะแนน		คะแนน	ระดับคะแนน					เอกสาร หลักฐาน
			0	1	2	3	4	
3. วัสดุ น้ำยาและเครื่องมือทดสอบ (ต่อ)								
	3.2.7 มีอุปกรณ์เจาะเลือด เข็มเจาะปลายนิ้ว (Lancet)	4						
	1. ไม่มีหรือใช้เข็มทึดดาเจาะปลายนิ้ว	0						
	2. -	1						
	3. -	2						
	4. -	3						
	5. มีเป็น Lancet หรือเข็มเจาะปลายนิ้วโดยเฉพาะ	4						
	3.2.8 มีภาชนะใส่ปัสสาวะ (สะอาด, แห้ง, ใช้ครั้งเดียว) <input type="checkbox"/> ภาชนะใส่ปัสสาวะ สามารถใช้แบบถ้วย น้ำพลาสติกแบบไม่มีฝา ไม่ควรเป็นแบบกระดาดเคลือบไขและต้องตรวจทันที	4						
	1. ไม่มี	0						
	2. มีแต่ไม่สะอาด ไม่แห้ง	1						
	3. มีและแห้งสะอาด แต่ใช้ซ้ำ	2						
	4. มีและแห้งสะอาด ใช้ครั้งเดียว	3						
	5. มีและแห้งสะอาด มีฝาปิด และใช้ครั้งเดียว	4						

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

มาตรฐาน/ระดับคะแนน		คะแนน	ระดับคะแนน					เอกสาร หลักฐาน
			0	1	2	3	4	
4. ขั้นตอนก่อนทดสอบ		12						
	4.1 มีคู่มือการเก็บตัวอย่างที่มีรายละเอียดแสดงวิธีการเก็บตัวอย่างแต่ละชนิดปริมาณตัวอย่าง เวลาที่เก็บ และกรณีไม่ได้ตรวจทันทีต้องมีวิธีการเก็บรักษาตัวอย่าง <input type="checkbox"/> ใช้คู่มือของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ หรือของกลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ได้	4						
	1. ไม่มี	0						
	2. มีคู่มือที่จัดทำขึ้นเอง ไม่มีเอกสารอ้างอิง	1						
	3. มีคู่มือที่จัดทำขึ้นเอง มีเอกสารอ้างอิง แต่ไม่เป็นปัจจุบัน	2						
	4. มีคู่มือที่จัดทำโดยกลุ่มงานเทคนิคการแพทย์แต่ไม่เป็นปัจจุบัน	3						
	5. มีคู่มือของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์หรือของกลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ที่เป็นปัจจุบัน	4						
	4.2 ใบส่งตรวจมีรายละเอียดครบถ้วน ได้แก่ ชื่อ-สกุล เลขประจำตัวผู้ป่วย (ถ้ามี) อายุ เพศรายการตรวจผู้เก็บตัวอย่างผู้ส่งตรวจและหน่วยงานที่ส่งตรวจกรณีตรวจวิเคราะห์เองไม่ต้อง	4						

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

มาตรฐาน/ระดับคะแนน		คะแนน	ระดับคะแนน					เอกสาร หลักฐาน
			0	1	2	3	4	
4. ขั้นตอนก่อนทดสอบ (ต่อ)								
	1. ไม่มี	0						
	2. มีชื่อ - สกุลผู้ป่วยแต่ไม่มีรายการตรวจและไม่ระบุผู้ส่งตรวจ	1						
	3. มีชื่อ - สกุลผู้ป่วยมีรายการตรวจและแต่ไม่ระบุผู้ส่งตรวจ	2						
	4. มีชื่อ - สกุลผู้ป่วยมีรายการตรวจและผู้ส่งตรวจ	3						
	5. มีครบตามกำหนดหรือมีส่งตรวจใน Family folder	4						
	4.3 ฉลากติดภาชนะบรรจุตัวอย่างระบุ ชื่อ-สกุล เลขประจำตัวผู้ป่วย วันเวลาที่เก็บตัวอย่าง หน่วยงานที่ส่งตรวจ <input type="checkbox"/> กรณีตรวจเองในพื้นที่ ภาชนะบรรจุตัวอย่าง ระบุ ชื่อ-นามสกุล สามารถใช้ปากกาเคมีแบบถาวรเขียนได้	4						
	1. กรณีส่งต่อ รพ. ไม่มี หรือไม่เขียน ชื่อ - สกุล หน่วยงานที่ส่ง	0						
	2.กรณีตรวจเอง One Stop service ไม่เขียน ชื่อ - สกุล	1						
	3. มีแต่รายละเอียดไม่ครบ	2						
	4. มีแต่รายละเอียดไม่ครบแต่สามารถทวนสอบได้	3						
	5. มีรายละเอียดครบตามกำหนด	4						

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

มาตรฐาน/ระดับคะแนน		คะแนน	ระดับคะแนน					เอกสาร หลักฐาน
			0	1	2	3	4	
5. ขั้นตอนการทดสอบ		8						
	5.1 มีคู่มือการทดสอบตัวอย่างครบทุกรายการที่เปิดให้บริการ <input type="checkbox"/> คู่มือการตรวจวิเคราะห์หรือคู่มือการเก็บ สิ่งส่งตรวจนอกจากของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ แล้ว รพ.แม่ข่ายสามารถจัดทำ ขึ้นเองได้โดยนักเทคนิคการแพทย์ และต้องมีเอกสารกำกับน้ำยาที่เป็นปัจจุบันอยู่ ด้วยเสมอ	4						
	1. ไม่มี	0						
	2. มีแต่ไม่ครบทุกการทดสอบและหรือไม่เป็นปัจจุบัน	1						
	3. มีคู่มือทุกรายการที่เปิดให้บริการแต่มี 2 รายการไม่ตรงกับเอกสารกำกับน้ำยา	2						
	4. มีคู่มือทุกรายการที่เปิดให้บริการและเป็นปัจจุบันแต่มี 1 รายการไม่ตรงกับ เอกสารกำกับน้ำยา	3						
	5. มีคู่มือทุกรายการที่เปิดให้บริการและเป็นปัจจุบันตรงกับเอกสารกำกับน้ำยา	4						
	5.2 ปฏิบัติตามขั้นตอนที่ระบุไว้ในคู่มืออย่างเคร่งครัด <input type="checkbox"/> สุ่มบุคลากรผู้ได้รับมอบหมายให้สาธิตหรือ บรรยายขั้นตอนการตรวจวิเคราะห์ ทุกรายการทดสอบ	4						

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

มาตรฐาน/ระดับคะแนน		คะแนน	ระดับคะแนน					เอกสาร หลักฐาน
			0	1	2	3	4	
5. ขั้นตอนการทดสอบ (ต่อ)								
	1. ไม่ปฏิบัติตามขั้นตอน หรือปฏิบัติไม่ถูกต้องทุกรายการ	0						
	2. ปฏิบัติตามขั้นตอนไม่ถูกต้อง 3 รายการทดสอบ	1						
	3. ปฏิบัติตามขั้นตอนไม่ถูกต้อง 2 รายการทดสอบ	2						
	4. ปฏิบัติตามขั้นตอนไม่ถูกต้อง 1 รายการทดสอบ	3						
	5. ปฏิบัติตามขั้นตอนถูกต้องตามคู่มือทุกรายการทดสอบ	4						
6. การประกันคุณภาพการทดสอบ		12						
	<p>6.1 มีการควบคุมคุณภาพภายใน (Internal Quality Control, IQC) ควบคู่กับการทดสอบอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง</p> <p><input type="checkbox"/> ควรทำ IQC โดยบันทึกใน Worksheet</p> <p>การปฏิบัติงานประจำต่อจากผู้ป่วย โดยไม่ต้องแยกแบบฟอร์ม (ยกเว้น IQC ของการตรวจน้ำตาลจากปลายนิ้ว)</p> <p><input type="checkbox"/> การทดสอบ Hematocrit ให้ควบคุม</p> <p>ปัจจัยนำเข้าและกระบวนการ (input & process) ตรวจสอบวิเคราะห์แทนการส่งตัวอย่างเลือด ทำ IQC</p>	4						

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

มาตรฐาน/ระดับคะแนน		คะแนน	ระดับคะแนน					เอกสาร หลักฐาน
			0	1	2	3	4	
6. การประกันคุณภาพการทดสอบ (ต่อ)								
	1. ไม่มีการทำ IQC ทุกรายการ	0						
	2. ทำ 1 รายการและความถี่ไม่ได้ตามกำหนด	1						
	3. ทำ 2 รายการและความถี่ไม่ได้ตามกำหนด	2						
	4. ทำ 3 รายการและความถี่เดือนละ 1 ครั้ง หรือครบทุกการทดสอบ แต่ความถี่ไม่ได้ตามที่กำหนด	3						
	5. ทำ IQC ทุกการทดสอบความถี่ เดือนละ 1 ครั้ง	4						
	6.2 ควรมีการควบคุมคุณภาพโดยองค์กรภายนอก (External Quality Assessment, EQA) หรือเปรียบเทียบผลระหว่างห้องปฏิบัติการ (Inter-lab) <input type="checkbox"/> มีการทำเปรียบเทียบผลระหว่างห้องปฏิบัติการ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง มีสรุปผลการเปรียบเทียบ มีบันทึกทบทวนผลการเปรียบเทียบ <input type="checkbox"/> กรณีที่ทำไม่ครบ 2 ครั้ง ต้องมีแผนรองรับ	4						
	1. ไม่มีการทำ EQA หรือ Inter - Lab	0						
	2. ทำ EQA หรือ Inter - Lab 2 รายการทดสอบและทำ 1 ครั้ง/ปี	1						

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

มาตรฐาน/ระดับคะแนน		คะแนน	ระดับคะแนน					เอกสาร หลักฐาน
			0	1	2	3	4	
6. การประกันคุณภาพการทดสอบ (ต่อ)								
	3. ทำ EQA หรือ Inter - Lab 2 รายการทดสอบ 2 ครั้ง/ปี หรือทำ 2,3 รายการทดสอบและทำ 1 ครั้ง/ปี	2						
	4. ทำ EQA หรือ Inter - Lab 3 รายการทดสอบ 2 ครั้ง/ปี หรือทำ ครบทุกรายการทดสอบแต่ทำ 1 ครั้ง/ปี	3						
	5. ทำ EQA หรือ Inter - Lab ทุกการทดสอบ 2 ครั้ง/ปี	4						
	6.3 กรณีที่พบว่าผลการควบคุมคุณภาพภายใน หรือ การควบคุมคุณภาพโดยองค์กรภายนอกนอกเกณฑ์ การยอมรับ ให้มีการหาสาเหตุของปัญหา, ดำเนินการแก้ไข และป้องกันการเกิดซ้ำ โดยปรึกษาร่วมกับพี่เลี้ยงและบันทึกไว้เป็นหลักฐาน	4						
	1. ไม่มีการดำเนินการ	0						
	2. มีบันทึกการหาสาเหตุไม่ครบถ้วนและทำการแก้ไขไม่ครบถ้วน	1						
	3. มีบันทึกการหาสาเหตุครบถ้วนแต่ทำการแก้ไขไม่ครบ	2						
	4. มีบันทึกการหาสาเหตุและทำการแก้ไขครบถ้วน แต่ขาดมาตรการป้องกัน	3						
	5. มีบันทึกการหาสาเหตุดำเนินการแก้ไข และกำหนดมาตรการป้องกัน	4						

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

มาตรฐาน/ระดับคะแนน		คะแนน	ระดับคะแนน					เอกสาร หลักฐาน
			0	1	2	3	4	
7. การรายงานผลการทดสอบ		8						
	<p>7.1 มีทะเบียนบันทึกผลการทดสอบ จัดทำรายงานผลการทดสอบกรณีที่ทำการทดสอบได้เองและ มีบันทึกการรายงานค่าวิกฤติ</p> <p><input type="checkbox"/> มี work sheet การทดสอบปัสสาวะ โดยบันทึกการอ่านปฏิกิริยาของแถบตรวจปัสสาวะ (Multiple urine test strip), แถบตรวจปัสสาวะหาการตั้งครรภ์ (Urine pregnancy test strip) กรณีทะเบียนบันทึกผลการตรวจน้ำตาลปลายนิ้ว ไม่ได้ทำในรูปแบบ Worksheet ต้องสามารถทวนสอบได้ถึงวันที่ตรวจ, lot number ของแถบตรวจ, วันหมดอายุ ชื่อผู้ทำการตรวจ และให้มีการลงลายมือชื่อผู้ตรวจ/ผู้ตรวจสอบรับรองรายงานผล กรณีไม่สามารถระบุชื่อผู้ตรวจได้ เช่น อสม. 2 คนทำการตรวจ ต้องทวนสอบข้อมูลอื่นๆ ได้ ทั้งนี้ให้ดูหลักฐานการควบคุมกำกับ อสม. ของ รพ.สต. ในการเจาะปลายนิ้ว ตรวจน้ำตาลในเลือดด้วย</p>	4						
	1. ไม่มีหลักฐานแสดง	0						
	<p>2. 1.มีทะเบียนผลการทดสอบ 1 รายการ</p> <p>2. มีหลักฐานการควบคุมกำกับ อสม. ในการเจาะปลายนิ้วตรวจน้ำตาลในเลือด</p>	1						

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

มาตรฐาน/ระดับคะแนน		คะแนน	ระดับคะแนน					เอกสาร หลักฐาน
			0	1	2	3	4	
7. การรายงานผลการทดสอบ (ต่อ)		8						
	3. 1. มีทะเบียนผลการทดสอบ 2 รายการ 2. มีหลักฐานการควบคุมกำกับ อสม. ในการเจาะปลายนิ้วตรวจน้ำตาลในเลือด	2						
	4. 1. มีทะเบียนผลการทดสอบ ครบถ้วน ถูกต้อง 3 รายการ 2. มีหลักฐานการควบคุมกำกับ อสม. ในการเจาะปลายนิ้วตรวจน้ำตาลในเลือด	3						
	5. 1. มีทะเบียนผลการทดสอบ ครบถ้วน ถูกต้อง 4 รายการ 2. มีหลักฐานการควบคุมกำกับ อสม. ในการเจาะปลายนิ้วตรวจน้ำตาลในเลือด	4						
	7.2 กรณีส่งตรวจต่อไปยังโรงพยาบาลแม่ข่าย ต้องมีระบบทะเบียนบันทึกการส่งตรวจและ ผลการตรวจ ใบรายงานผลการทดสอบ มีรายละเอียดของผู้ป่วย ผลการทดสอบ ชื่อผู้ทดสอบ วันที่ เวลาที่รายงานผล ผู้ตรวจสอบรับรองผลและลงนามกำกับไว้เป็นหลักฐาน เก็บสำเนารายงานผลการทดสอบไว้เพื่ออ้างอิงตามระยะเวลาที่กำหนดเก็บสำเนา ผลการตรวจ อย่างน้อย 5 ปี	4						
	1. 1. ไม่มีทะเบียนและสามารถค้นหาจากระบบได้ 2. ไม่มีใบรายงานผล	0						

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

มาตรฐาน/ระดับคะแนน		คะแนน	ระดับคะแนน					เอกสาร หลักฐาน
			0	1	2	3	4	
7. การรายงานผลการทดสอบ (ต่อ)		8						
	2. 1. ใบรายงานมีข้อมูลไม่ครบถ้วน 2. ไม่มีลายมือชื่อ และ ชื่อ - สกุล ผู้วิเคราะห์ / ผู้ตรวจสอบผล	1						
	3. 1. มีสำเนารายงานผลประจำปี 2. ใบรายงานมีข้อมูลครบถ้วน	2						
	4. 1. ไม่มีทะเบียนแต่สามารถค้นหาจากระบบได้ 2. ใบรายงานมีข้อมูลครบถ้วน	3						
	5. 1. มีทะเบียนการส่งต่อและมีผลการตรวจ 2. ใบรายงานมีข้อมูลครบถ้วน	4						
สรุป	รวม							
	คะแนนที่ได้/คะแนนเต็ม							
	คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย							

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ-สกุล	นายวัฒนา แก้วแยม
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 6 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ 2526
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่
ประวัติการศึกษา	- มัธยมศึกษา ปีการศึกษา 2544 โรงเรียนอำมาตย์พานิชนุกูล จังหวัดกระบี่ - ประกาศนียบัตรวิทยาศาสตร์การแพทย์ สาขาพยาธิวิทยาคลินิก วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุขกาญจนาภิเษก สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี ปีการศึกษา 2547 - วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาชีววิทยา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ปีการศึกษา 2553 - วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2557
สถานที่ทำงาน	- กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ โรงพยาบาลลำทับ จังหวัดกระบี่
ตำแหน่ง	- นักเทคนิคการแพทย์ชำนาญการ หัวหน้ากลุ่มงานเทคนิคการแพทย์

