

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินโครงการสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า กรณีศึกษาโรงพยาบาลชุมชนในเขตนิเทศงานที่ 1 ของจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้นำเสนอการสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินโครงการสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินโครงการสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนที่มีขนาด 60 เตียง, 30 เตียง และ 10 เตียง ในเขตนิเทศงานที่ 1 ของจังหวัดบุรีรัมย์ ได้แก่ ร.พ.สตึก ร.พ.นาโพธิ์ และ ร.พ.บ้านใหม่ไชยพจน์

กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร เทคนิคการแพทย์ นักวิชาการ จะเลือกแบบเจาะจงทั้งหมด ส่วนพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลเทคนิค คนงาน เลือกโดยการสุ่มตัวอย่างแบบโควตาโดยใช้เกณฑ์กำหนดขนาดกลุ่ม (ยูทช ไกรวรรณ. 2544 : 54) ในแต่ละฝ่ายหรืองานที่รับผิดชอบใช้การสุ่มร้อยละ 30 ของจำนวนประชากรทั้งหมด

2. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

2.1 การสังเกตแบบมีส่วนร่วม โดยการเก็บข้อมูลพฤติกรรม กิจกรรมประจำวันของบุคลากรในการร่วมดำเนินงานตามโครงการ

2.2 การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้บริหาร และคณะกรรมการบริหาร โรงพยาบาล ประเด็นที่สัมภาษณ์ คือ โครงสร้างขององค์กร นโยบายขององค์กร แนวทางการดำเนินงานขององค์กร และสภาพปัญหาขององค์กร

2.3 แบบสอบถาม เป็นชุดคำถามซึ่งสร้างขึ้นอย่างมีกฎเกณฑ์สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย แบ่งเป็น 5 ตอน

ตอนที่ 1 ปัจจัยด้านประชากร

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านสภาพขององค์กร

ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านกระบวนการ การมีส่วนร่วมของบุคลากร

ตอนที่ 4 ปัจจัยด้านผลการดำเนินงานการมีส่วนร่วมของบุคลากร

ตอนที่ 5 แนวทางแก้ไข และข้อเสนอแนะ

2.4 การค้นคว้าข้อมูลทุติยภูมิ เช่นศึกษานอกสารที่เกี่ยวข้องของกลุ่ม องค์กร และหน่วยงาน

ลักษณะแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 เป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ตามที่กำหนดให้ ส่วนแบบสอบถามตอนที่ 2-4 มีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดขั้นบันไดมี 5 ขั้น (Sequential Standard Scale) แต่ละขั้นจะลำดับเป็นคะแนน และอธิบายดังนี้ (จุมพล วิเชียรศิลป์, 2545 : 217-223)

ขั้นที่	ค่ามาตรฐาน (Mode)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	เกณฑ์การประเมิน	ระดับประเมิน
1	1	0.00-1.49	น้อยที่สุด	ต้องปรับปรุงอย่างยิ่ง
2	2	1.50-2.49	น้อย	ต้องปรับปรุง
3	3	2.50-3.49	ปานกลาง	พยายอมรับได้
4	4	3.50-4.49	มาก	ดี
5	5	4.50-5.00	มากที่สุด	ดีเยี่ยม

ในการสร้างแบบสอบถามนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ตามคำแนะนำของ คณะกรรมการที่ปรึกษาเบื้องต้น และคณะกรรมการที่ปรึกษาได้ตรวจสอบเครื่องมือในขั้นแรก แล้ว นำมาแก้ไขปรับปรุง หลังจากนั้นได้ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) และ ความสมบูรณ์ (Complete) ของเครื่องมือจากนั้นนำมาปรับปรุง แล้วนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา ตรวจสอบอีกครั้งจึงนำไปใช้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรสาธารณสุขในการดำเนินโครงการสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัยโดยการลงศึกษาพื้นที่ในการวิจัย สังกัดบริบทต่างๆ ไปของโรงพยาบาล ๖ ฉบับที่ก และบัณฑิตกเทพในขั้นตอนการสัมภาษณ์ผู้บริหารและคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล นำแบบสอบถามไปแจกให้กลุ่มตัวอย่าง ที่ยินดีร่วมมือตอบแบบสอบถาม และชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างทราบวัตถุประสงค์คำถาม แล้วเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยใช้ระยะเวลาเก็บข้อมูลประมาณ 20 วัน (10 - 30 พ.ค. 2545)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรสาธารณสุขในการดำเนินโครงการสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า กรณีศึกษาโรงพยาบาลชุมชนในเขตนิเทศงานที่ 1 ของจังหวัดบุรีรัมย์ข้อมูลที่รวบรวมได้นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูลลงรหัสนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window ซึ่งแบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก การสนทนากลุ่ม รวมทั้งการสังเกตศึกษาเอกสารของ กลุ่มองค์กร หน่วยงาน แล้วนำมาวิเคราะห์เนื้อหา

ส่วนที่ 2 แบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแยกวิเคราะห์ออกเป็น 5 ตอน ซึ่งตอนที่ 1 และ ตอนที่ 5 วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติพื้นฐานการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ส่วนตอนที่ 2 - 4 วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยค่าสถิติพื้นฐานคำนวณหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ และค่าฐานนิยมดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาปัจจัยการมีส่วนร่วมด้านประชากร จากกลุ่มประชากร ตามตัวแปรได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพทางสังคม และประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติพื้นฐานการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การศึกษาปัจจัยการมีส่วนร่วมด้านสภาพขององค์กร ตามตัวแปรได้แก่ โครงสร้างระบบขององค์กร นโยบายขององค์กร การพัฒนาบุคลากร สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ลักษณะผู้นำ ความสัมพันธ์ของบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน สภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านศักดิ์ศรีของอาชีพ

ตอนที่ 3 การศึกษาปัจจัยการมีส่วนร่วมด้านกระบวนการของบุคลากร ตามตัวแปร ได้แก่ การกำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ กลยุทธ์แผนการปฏิบัติงาน การกำหนดกิจกรรม ลักษณะ การมอบหมายงาน การมีส่วนร่วมของบุคลากร การทำงานเป็นทีม

ตอนที่ 4 การศึกษาปัจจัยการมีส่วนร่วมด้านผลการดำเนินงานของบุคลากรตาม ตัวแปร ได้แก่ การบริหารจัดการ ระบบฐานข้อมูล ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ นับถือ และการติดตามประเมิน

ตอนที่ 5 ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขปัญหา ของการมีส่วนร่วมของ บุคลากรในการดำเนินโครงการสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรใน การดำเนินโครงการสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า กรณีศึกษาโรงพยาบาลชุมชนในเขตนิเทศ งานที่ 1 ของจังหวัดบุรีรัมย์สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ปัจจัยการมีส่วนร่วมด้านประชากร บุคลากรที่ศึกษาจำนวน 79 คน มีอายุสูงสุดอยู่ ระหว่าง 36 - 45 ปี โดยเฉลี่ยจะมีอายุระหว่าง 20 - 35 ปี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบปริญญาตรี ประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในช่วง 6 - 10 ปี
2. ปัจจัยการมีส่วนร่วมด้านสภาพองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พอยอมรับ ได้ เมื่อพิจารณารายโรงพยาบาลพบว่า ปัจจัยด้านสภาพองค์กร โรงพยาบาลบ้านใหม่ไชยพจน์อยู่ใน เกณฑ์ดี ส่วนโรงพยาบาลสตึก และโรงพยาบาลนาโพธิ์อยู่ในระดับปานกลางพอยอมรับได้ หาก พิจารณาในรายตัวบ่งชี้พบว่า สภาพขวัญ และกำลังใจ รวมทั้งความภูมิใจในอาชีพอยู่ในระดับดี ลักษณะผู้นำของโรงพยาบาลอยู่ในระดับปานกลางพอยอมรับได้
3. ปัจจัยการมีส่วนร่วมด้านกระบวนการในภาพรวมอยู่ในระดับดี หากพิจารณารายตัว บ่งชี้พบว่ามีการกำหนดกิจกรรม การทำงานเป็นทีม และการมอบหมายงานอยู่ในเกณฑ์ดีมีความ เหมาะสม ส่วนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินโครงการสร้างหลักประกันสุขภาพดีถ้วน หน้าอยู่ในระดับปานกลางพอยอมรับได้
4. ปัจจัยการมีส่วนร่วมต่อผลการดำเนินงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และผล สำเร็จของงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

ในส่วนของการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า มีการเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่โดย แจ้งให้ดำเนินงานตามโครงการประกันสุขภาพถ้วนหน้าผ่านวาระการประชุม หัวหน้าฝ่ายและ หัวหน้างานแล้วจึงแจ้งให้ระดับผู้ปฏิบัติทราบภายหลัง บุคลากรระดับปฏิบัติส่วนใหญ่ยังไม่ค่อย

เข้าใจในแนวทาง และนโยบายขององค์กรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามโครงการสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าเท่าที่ควร

จากการตรวจสอบเอกสาร และการสัมภาษณ์ พบว่า ส่วนหนึ่งได้จัดทำแผนกำกับการทำงาน ปฏิบัติงาน แต่รายละเอียดของแผนงาน เช่นวิธีการ กำหนดเวลา ผู้รับผิดชอบแต่ละขั้นตอนยังไม่ระบุชัดเจน และกิจกรรมที่จะต้องปรับปรุงจากการประเมินยังระบุไม่ครบทุกปัญหา การกำหนดการพัฒนา มีการดำเนินงานเมื่อเกิดปัญหาเฉพาะหน้า เช่น เมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับบริการต่างๆ หรือเมื่อมีการนิเทศ ตรวจสอบ บุคลากรแต่ละหน่วยงานขาดการประสานงานทำให้การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินโครงการสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าลดลง

จากการสัมภาษณ์ สภานายกกลุ่ม และภารสังเกต พบว่า การติดตาม กำกับ การดำเนินงานของบุคลากร มีการดำเนินการเมื่อเกิดปัญหาร้องเรียนขึ้นในแต่ละสถานบริการ ไม่มีกำหนดเวลาที่แน่นอนในทุกระดับ ส่วนมากจะมีการดำเนินการเป็นครั้งคราว หรือเมื่อมีการตรวจเยี่ยมจากบุคคลภายนอกองค์กรแล้วพบปัญหา และได้ให้คำแนะนำให้ดำเนินการปรับปรุง ส่วนการประเมินผลระบบบริการเพื่อใช้ประเมินตาม โครงการของแต่ละพื้นที่มีแต่ไม่ครอบคลุมเท่าที่ควร ส่วนมากใช้วิธีการสอบถาม ขณะให้บริการ หรือติดตามงานต่างๆในพื้นที่ เท่านั้น

ในส่วนการวิเคราะห์ปัญหาระบบบริการ พบว่าการวิเคราะห์ปัญหาจะดำเนินงานโดยผู้ประเมิน หรือโดยผู้รับผิดชอบเพียงคนเดียว ซึ่งจะใช้การพิจารณาสาเหตุของปัญหาที่ตนเองประสบมาเป็นเกณฑ์ ส่วนการค้นหาปัญหายังขาดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ สังเกต และสนทนากลุ่ม พบว่า ด้านการเตรียมความพร้อมของบุคลากรมีการทำความเข้าใจ และชี้แจงวิธีการดำเนินการจากผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติทุกระดับน้อย ทำให้บุคลากรยังไม่ค่อยเข้าใจวัตถุประสงค์ และวิธีการดำเนินโครงการตามแนวทางที่กำหนดไว้ ส่วนด้านการจัดองค์กร พบว่ายังขาดบุคลากรที่มีความสามารถที่จะดำเนินงานตามโครงการ การสั่งการ หรือการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูงยังไม่ชัดเจน และด้านกำหนดบทบาทหน้าที่ ปัญหาที่พบ คือ บุคลากรยังไม่ทราบบทบาทของตนเองในการเข้าร่วมกิจกรรม รวมทั้งปริมาณงานในความรับผิดชอบมากเกินไป จึงไม่สามารถกำหนดการปฏิบัติหน้าที่แต่ละด้านได้ ทำให้บุคลากร ไม่มีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการเท่าที่ควร

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินโครงการสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า กรณีศึกษาโรงพยาบาลชุมชนในเขตนิเทศงานที่ 1 ของจังหวัดบุรีรัมย์ อภิปรายผลจากการศึกษาได้ดังนี้

ปัจจัยด้านประชากร จากการศึกษาพบว่า

1. เพศ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม และเพศมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากการศึกษาพบว่าเพศหญิง มีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการมากกว่าเพศชายโดยจะพบว่าบุคลากรสตรีส่วนใหญ่มุ่งเน้นเพศหญิงซึ่งมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชายทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากลักษณะธรรมชาติของเพศหญิงที่ชอบงานด้านบริการ และมีความต้องการความมั่นคงในอาชีพสูงกว่าเพศชายที่ชอบงานลักษณะใหม่ๆที่ท้าทายและไม่ค่อยชอบทำงานด้านการให้บริการซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ มาโนช สุขกฤษณ์ และคณะ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่ามีสาเหตุมาจาก ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ จำนวนสมาชิกในครอบครัว อายุ ระยะเวลาในการทำงาน สถิติปัญญา การศึกษา บุคลิกภาพ
2. อายุ จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยจะมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ และสามารถชักจูงเข้าร่วมดำเนินกิจกรรมได้มากกว่ากลุ่มที่มีอายุมาก อายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทอมสัน (Thompson, 1997) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเข้าใจ เรื่องความร่วมมือของแพทย์ พยาบาล และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานผลการวิจัยได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ ระหว่างอายุ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลว่า พยาบาลที่มีอายุมากกว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพยาบาลที่มีอายุน้อย การเข้าร่วมกิจกรรมเป็นแบบร่วมเอง หรือมีการชักจูงบ้างแต่พยาบาลที่มีอายุน้อยจะเข้าร่วมกิจกรรม แบบชักจูง และถูกบังคับให้เข้าร่วมได้มากกว่า อายุ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้มีความแตกต่างในเรื่องของความคิดเห็นและพฤติกรรม เนื่องจากคนในวัยต่างๆ กัน ย่อมมีความต้องการแตกต่างกัน สอดคล้องกับคำกล่าวของสมศักดิ์ ศรีสันติสุข (2528 : 29) ที่กล่าวว่า ในทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมเกี่ยวกับอายุ ในเรื่องการยอมรับสิ่งใหม่ๆ ไว้ว่า กลุ่มคนที่มีอายุระหว่าง 20-25 ปี จะมีการ รับผิดชอบใหม่ๆ ได้เร็วกว่ากลุ่มคนที่มีอายุเกิน 50 ปีขึ้นไป และบริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 146) ได้กล่าวอีกว่าอายุ แม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุจะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงานผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วยสอดคล้องกับคำกล่าวของมาโนช สุขกฤษณ์และคณะ เกี่ยวกับสาเหตุของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถิติปัญญา การศึกษา บุคลิกภาพ
3. การศึกษา ผลจากการศึกษาพบว่าบุคลากรสตรีส่วนที่มีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการประกันสุขภาพถ้วนหน้ามีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ สอดคล้องกับการศึกษาของ ไพเราะ ไตรจิตตานันท์ (2534 : 43) ที่ว่าวุฒิการศึกษาเป็นปัจจัยช่วยให้คนมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับตัวเอาชนะสิ่งแวดล้อมได้ บุคคลที่ได้รับการศึกษาสูงย่อมมีสติปัญญาในการ

พิจารณาสิ่งต่างๆอย่างมีเหตุผลมีความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมได้ถูกต้องมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาด้านนั้น การศึกษาจึงมีส่วนช่วยให้บุคคลปฏิบัติงานได้ดี

4. สถานภาพสมรรถ จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสดจะมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส สถานภาพสมรสเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนเรามีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสอดคล้องกับการศึกษาของวันเพ็ญ ตั้งเสมอ (2532 : 118) พบว่าสถานภาพสมรสมีผลในการจำแนกผลการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของ หัวหน้าสถานีอนามัย ผู้ที่มีสถานภาพโสดทำงานได้ดีกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรสอื่นๆ สอดคล้องกับผลการศึกษาของกองสุขศึกษา กระทรวงสาธารณสุข (2521 : 204-205) พบว่าเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีพันธะทางครอบครัวจะสามารถปฏิบัติงานได้คล่องตัวกว่า

5. ประสบการณ์ในการทำงาน จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ซึ่งประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากร สอดคล้องกับผลการวิจัยของอีซาลินน์ (Exalynn, 1995 : 15) เรื่อง การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างบรรณรักษ์ของวิทยาลัยชุมชน และ โทมัส (Tomas, 1998 : 86) ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมของผู้บริหารและพัฒนาการของการมีส่วนร่วมในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากร และบุคลากรสาธารณสุขที่มีประสบการณ์ในการทำงานหลายปีมีความสำคัญมากในการที่จะใช้ประสบการณ์เดิมเป็นข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการปฏิบัติงานของคนมาจากสิ่งสำคัญ 3 ประการ คือ ความสามารถทางสมอง ประสบการณ์ การศึกษา และการอบรม การมีประสบการณ์ใดก็ตามย่อมทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ดี แต่จำนวนปีที่เคยทำงานมาไม่ได้เป็นเครื่องประกันว่าคนที่ทำงานนานกว่าจะมีประสบการณ์มากกว่าคนที่ทำงานน้อยกว่า ทั้งนี้เพราะแต่ละวันที่ทำงานย่อมมีประสบการณ์ต่างกัน

จากการศึกษาดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยด้านประชากร ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา สถานภาพทางสังคม และประสบการณ์ในการทำงานเป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินโครงการสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า

ปัจจัยการมีส่วนร่วมด้านสภาพองค์กร

ผลการศึกษาปัจจัยการมีส่วนร่วมด้านสภาพองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พอยอมรับได้ เมื่อพิจารณารายโรงพยาบาลพบว่า ปัจจัยด้านสภาพองค์กร โรงพยาบาลบ้านใหม่ไชยพจน์อยู่ในเกณฑ์ดี ส่วนโรงพยาบาลสตึก และ โรงพยาบาลนาโพธิ์อยู่ในระดับปานกลางพอยอมรับ

ได้ หากพิจารณาในรายตัวบ่งชี้พบว่า สภาพขวัญ และกำลังใจ รวมทั้งความภูมิใจในอาชีพอยู่ในระดับดี ลักษณะผู้นำของโรงพยาบาลอยู่ในระดับปานกลางพอยอมรับได้

ข้อมูลเชิงคุณภาพพบว่าโครงสร้างระบบขององค์กรและรูปแบบการบริหารจัดการ รวมทั้งนโยบายขององค์กรยังไม่มีความชัดเจนมากนัก การพัฒนาบุคลากรไม่ค่อยมี สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่ค่อยเหมาะสมเท่าที่ควร รวมทั้งภายในองค์กรยังมีความขัดแย้งกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ถ้าองค์กรใดมีความขัดแย้งเกิดขึ้นการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานก็จะมีน้อยตามไปด้วยจะเป็นลักษณะต่างคนต่างทำ แต่ด้านสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในเกณฑ์ดี มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพของตนเอง ผู้บริหารมีลักษณะผู้นำดี ส่วนใหญ่บุคลากรก็มีความรู้ความเข้าใจในระบบงาน องค์กรอนามัยโลกได้เสนอขั้นตอนของการมีส่วนร่วมที่ถือว่าเป็นรูปแบบที่สมบูรณ์ต้องประกอบด้วย กระบวนการตามขั้นตอนคือ การมีส่วนร่วมในการวางแผน วิเคราะห์ปัญหา การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา กำหนดการใช้ทรัพยากร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล และที่สำคัญคือ การร่วมตัดสินใจด้วยในทุกขั้นตอน

ถ้าบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในระบบงานดีก็สามารถปฏิบัติงานตอบสนองนโยบายขององค์กร ได้ดีเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของมัวร์และเบอร์น (Moore & Berne, 1959 : 45-65) ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่ามีหลายปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารต่างๆ สถานภาพ และการยอมรับนับถือ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสามารถของผู้ร่วมงาน ความสอดคล้องระหว่างงานกับความสามารถ และความถนัด ความเหมาะสมระหว่างงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ การอุทิศตนเพื่อหน่วยงาน ความยุติธรรม และสวัสดิการของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเดอร์ซาล (Dersal, 1968 : 62-72) พบว่ามีหลายปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ นโยบาย และการบริหารขององค์กร การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน สภาพการทำงาน ลักษณะของงาน รวมทั้งโอกาสของความก้าวหน้าด้วย

จากการศึกษาดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยการมีส่วนร่วมด้านสภาพองค์กร ได้แก่ โครงสร้างระบบขององค์กร รูปแบบการบริหารจัดการ นโยบายขององค์กร การพัฒนาบุคลากร สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ลักษณะผู้นำ ความสัมพันธ์ของบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน สภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และศักดิ์ศรีของอาชีพ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินโครงการสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า

ปัจจัยการมีส่วนร่วมด้านกระบวนการ

ปัจจัยการมีส่วนร่วมด้านกระบวนการในภาพรวมอยู่ในระดับดี หากพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่ามีการกำหนดกิจกรรม การทำงานเป็นทีม และการมอบหมายงานได้เหมาะสม ส่วนการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในการดำเนินโครงการสร้างหลักประกันสุขภาพจิตถ้วนหน้าอยู่ในระดับปานกลาง พยายามรับได้

จากข้อมูลเชิงคุณภาพพบว่า บุคลากรในหน่วยงานมีการวิเคราะห์สถานการณ์ร่วมกัน น้อย หน่วยงานมีการจัดประชุม หารือ และจัดทำแผนปฏิบัติการตามโครงการอย่างไม่ค่อยเป็นระบบ และไม่ค่อยมีความชัดเจนในการดำเนินงาน ในช่วงแรกๆของการดำเนินโครงการ ต้องใช้วิธีลองผิดลองถูกในการปฏิบัติงานการบริหารจัดการ โครงการแต่ละโรงพยาบาลมีการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน การบริหารจัดการในลักษณะ หรือแบบอย่างที่แตกต่างกันนั้นขึ้นอยู่กับกระบวนการ และวิสัยทัศน์ทางการบริหารของแต่ละหน่วยงาน จะเห็นได้ว่าบุคลากรที่เข้าร่วมดำเนินโครงการ ประกันสุขภาพถ้วนหน้าส่วนใหญ่จะเข้าร่วม โดยการชักจูง ให้ปฏิบัติตามนโยบายมากกว่าที่จะเข้าร่วม โครงการด้วยความสมัครใจ บุคลากรมีงานด้านการให้บริการซึ่งเป็นงานหลักและงานประจำ ในเรื่องนโยบายต่างๆจึงมักเป็นการรับนโยบายมาปฏิบัติเสียเป็นส่วนใหญ่ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้อจำกัดในเรื่องเวลาและลักษณะการปฏิบัติงานที่ทำให้ไม่สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ หรือกำหนดนโยบายต่างๆ ได้เต็มที่และเวลาส่วนใหญ่จะหมดไปกับการให้บริการที่เป็นงานประจำทำให้การมีส่วนร่วมของบุคลากรลดลงไปด้วย ด้านการร่วมคิดและร่วมดำเนินการยังเป็นลักษณะแยกกันทำงาน ซึ่งเป็นผลทำให้การดำเนินงานไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร จะเห็นได้ว่า ปัจจัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรด้านกระบวนการ ได้แก่ การประชุมค้นหาปัญหา การวางแผน การประสานงาน การปฏิบัติงาน การดำเนินงานที่ต่อเนื่อง และการติดตามประเมินผล เป็นประเด็นที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าสอดคล้องกับสมศักดิ์ สุวรรณสุจริต (2531 : 43 – 44) จำแนกการมีส่วนร่วมของประชาชนออกเป็น 3 รูปแบบ คือ 1) การมีส่วนร่วมโดยตรง ได้แก่ การเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาโดยตรงด้วยตัวเองในลักษณะต่างๆ เช่น ร่วมเป็นคณะกรรมการบริหาร โครงการ การให้ข้อคิดเห็น การส่งแรงงาน การให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามโครงการ 2) การมีส่วนร่วมทางอ้อม ได้แก่ การมีส่วนร่วมโดยผ่านองค์กรผู้แทนของประชาชน เช่น ให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะผ่านทางผู้แทนของประชาชน 3) การมีส่วนร่วมโดยการเปิดโอกาสให้แสดงออก ได้แก่ การมีส่วนร่วมผ่านสถาบัน หรือหน่วยงานที่เชิญชวน หรือเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมได้ตลอดเวลา

และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุทัศน์ สิริจินดา (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาหมู่บ้าน ศึกษาเฉพาะกรณีบ้านคอนยาง ตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอปางศิลาทอง จังหวัด

กาฬสินธุ์ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนา คำนวณมีส่วนร่วมของชาวบ้านคอนยาง มี 7 ประการ ได้แก่ 1) การร่วมประชุม 2) การร่วมบำรุงรักษา 3) การร่วมแรง 4) การร่วมใช้ประโยชน์ 5) การร่วมวางแผน 6) การร่วมติดตาม

จากการศึกษาดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยด้านกระบวนการ ได้แก่ วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ แผนปฏิบัติงาน การกำหนดกิจกรรม ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมของบุคลากร เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินโครงการสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า

ปัจจัยการมีส่วนร่วมต่อผลการดำเนินงาน

ผลจากการศึกษาปัจจัยการมีส่วนร่วมต่อผลการดำเนินงานและผลสำเร็จของงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางพอยอมรับได้ น่าจะมีผลมาจากการเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่ โดยแจ้งให้ดำเนินงานตามโครงการประกันสุขภาพถ้วนหน้าผ่านวาระการประชุมของหัวหน้าฝ่ายและหัวหน้างาน แล้วจึงแจ้งให้ระดับปฏิบัติทราบภายหลัง บุคลากรระดับปฏิบัติขาดการมีส่วนร่วมในการประชุมค้นหาปัญหา รับทราบนโยบายโดยตรง ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่ค่อยเข้าใจในแนวทาง และนโยบายขององค์กรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามโครงการสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าเท่าที่ควร สอดคล้องกับ กริฟฟิน (Griffin, 1996 : 5) กล่าวว่ากระบวนการทำงานประกอบด้วย การวางแผน และการตัดสินใจ การจัดองค์การ การเป็นผู้นำ และการควบคุมทรัพยากรการบริหาร (คน เงิน สิ่งของ ข้อมูลข่าวสาร) เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และ เวช หกพันนา (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ปัจจัยด้านผลประโยชน์ จุดริเริ่ม อุดมการณ์ การเข้าร่วมกิจกรรม การมีวินัย และความซื่อสัตย์ การมีระเบียบเป็นลายลักษณ์อักษรและบังคับใช้ การรับรู้ข่าวสารข้อมูล การทำงานของคณะกรรมการฝ่ายต่างๆ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต สอดคล้องกับการศึกษาของเพ็ญพราว พิมสอน (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดขอนแก่น พบว่า ความสำเร็จในการดำเนินงานกลุ่มมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับความเหมาะสมในการจัดตั้งและการดำเนินงานกลุ่ม ความสำเร็จในการดำเนินงานกลุ่มมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ความสำเร็จในการดำเนินงานกลุ่มมีความสัมพันธ์กับการตอบสนองความต้องการของสมาชิกกลุ่ม ความสำเร็จในการดำเนินงานกลุ่มมีความสัมพันธ์กับการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่และรัฐบาล และ ความสำเร็จในการดำเนินงานกลุ่มมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกลุ่ม

จากการศึกษาดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยการมีส่วนร่วมต่อผลการดำเนินงาน ได้แก่ การบริหารจัดการ ระบบฐานข้อมูล ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และการติดตามประเมินผล

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้นำมาวิเคราะห์สามารถพบจุดอ่อนและจุดแข็งได้ดังนี้

จุดแข็ง

1. มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ประสบการณ์ หรือคุณภาพสูง
2. ผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่ดีในการปฏิบัติงาน
3. บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อการดำเนินงาน เสียสละเพื่อส่วนรวม
4. การทำงานที่มุ่งให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ
5. มีการทำงานเป็นทีม
6. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินงาน

จุดอ่อน

1. แนวทางการดำเนินงาน ไม่ชัดเจน
2. การประสานงานในหน่วยงานมีน้อย และไม่คล่องตัว
3. บุคลากรในหน่วยงานส่วนใหญ่ยังสับสน และไม่เข้าใจแนวทางการปฏิบัติงาน

ขององค์กร

4. การทำงานที่ขาดการตรวจสอบ และประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม และชัดเจน
5. ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงานเพราะบุคลากรส่วนใหญ่มีงานประจำที่ ต้องรับผิดชอบอยู่แล้ว การมีส่วนร่วมในกิจกรรม หรือ โครงการพิเศษจึงมีน้อย
6. งบประมาณน้อย การเบิกจ่ายล่าช้า

ผลของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ทำให้ทราบว่าขนาดของโรงพยาบาลที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินโครงการสร้างหลักประกันสุขภาพ โรงพยาบาลที่บุคลากรมีส่วนร่วมมากที่สุด ได้แก่ โรงพยาบาลบ้านใหม่ไชยพจน์ บุคลากรส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในวัยหนุ่มสาว สถานภาพโสดจึงมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆมากกว่าโรงพยาบาลที่มีบุคลากรสถานภาพสมรส ผู้อำนวยการมีวิสัยทัศน์ในการดำเนินงานที่ดี มีความเสียสละเพื่อส่วนรวม มีอุดมการณ์ในการทำงานสูงไม่ปิดกั้นกรอบราชการเดิมๆ สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร โดยสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสาธารณูปโภค และมีเมตตาเอื้อเฟื้อให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของบุคลากรส่วนใหญ่จะเป็นแบบชักจูงเพราะผู้อำนวยการจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมทุกอย่างผ่านวาระการประชุม ซึ่งการประชุมจะมีอย่างสม่ำเสมอหากบุคลากรใดขาดการเข้าร่วมประชุม ต้องชี้แจงเหตุผล

ส่วนโรงพยาบาลสตึกการมีส่วนร่วมของบุคลากรส่วนใหญ่จะมีเฉพาะคณะกรรมการดำเนินงาน ซึ่งเจตนายบายผ่านวาระการประชุม การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของบุคลากรจะขึ้นอยู่กับความสมัครใจไม่มีการบังคับ ผู้อำนวยการเปิดโอกาสให้บุคลากรดำเนินกิจกรรมได้อย่างอิสระ และโรงพยาบาลนาโพธิ์การมีส่วนร่วมของบุคลากรจะเหมือนโรงพยาบาลสตึกโดยจะมีเฉพาะคณะกรรมการดำเนินงานเท่านั้นที่เข้าร่วมดำเนินงาน และส่วนใหญ่จะเข้าร่วมดำเนินงานด้วยความสมัครใจผู้อำนวยการ (รักษาการ) เปิดโอกาสให้บุคลากรดำเนินกิจกรรมได้อย่างอิสระ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการศึกษาผู้วิจัยได้สรุปข้อเสนอแนะปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร ธารณสุขในการดำเนินโครงการสร้างหลักประกันสุขภาพดีถ้วนหน้าดังต่อไปนี้ คือ

1.1 บุคลากรหรือหน่วยงานต่างๆ ควรจะมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการมอง ปัญหา และในการดำเนินงาน ข้อเสนอแนะนี้ได้จากการมองว่า กระบวนทัศน์ (Paradigm) ซึ่งเป็น ทรศนะพื้นฐานในการมองสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคล จะเป็นตัวกำหนดแบบแผนการคิดและการ ปฏิบัติของบุคคล เมื่อใดที่ทรศนะพื้นฐานดังกล่าวเปลี่ยนแปลงไปจะทำให้แบบแผนการคิดและการ ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย แต่ถ้าบุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่มีการปรับเปลี่ยนกระบวน ทัศน์จากที่เคยทำในลักษณะการแบ่งแยกงานกันทำและถือเพียงแต่ว่าเป็นงานที่เป็นความรับผิดชอบ แต่ละฝ่าย แต่ละงาน ซึ่งไม่ทำให้เกิดกระบวนทัศน์ในการทำงาน นโยบายได้มีการปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์เน้นเชิงรุกมากกว่าเชิงรับ โดยเป็นการเสริมสร้างสุขภาพดีมากกว่าซ่อมหรือรักษา สุขภาพเสียผู้ที่นำนโยบาย ไปปฏิบัติจึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการรับนโยบาย ด้วยการที่จะทำให้บุคคลหรือหน่วยงานมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ได้นั้นต้องมีการพบปะแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

1.2 บทบาทและแนวทางปฏิบัติของแต่ละหน่วยงานต้องมีความชัดเจนข้อเสนอแนะ นี้มองว่า แนวคิดและรูปแบบในการดำเนิน โครงการ จะต้องปรับเปลี่ยนจากการมองปัญหาการ ดำเนิน โครงการระยะเปลี่ยนผ่านเป็นสิ่งที่ท้าทายการทำงาน แนวคิดดังกล่าวจะส่งผลให้ทุกคน ทุก ฝ่าย และทุกงาน ต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน และแนวทางในการดำเนิน โครงการร่วม กัน แต่เนื่องจากความไม่ชัดเจนในบทบาทของแต่ละหน่วยงานทำให้เกิดข้อจำกัดในการทำโครงการ ที่มีคุณภาพ ซึ่งมักจะมุ่งเน้นการดำเนินงานมากกว่าการ วิเคราะห์ปัญหา และแก้ไขปัญหาร่วมกัน

1.3 หน่วยงานที่จะทำหน้าที่ในการเป็นแกนนำหรือศูนย์กลางต้องมีทักษะสัญญาที่ แน่ชัดในการทำหน้าที่ประสานการทำงานระหว่างหน่วยงานต่างๆทั้งภาคราชการ ภาคเอกชน และ

ภาคประชาชน เพื่อให้การดำเนินโครงการสร้างหลักประกันสุขภาพดีถ้วนหน้าประสบความสำเร็จ
อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 พัฒนาและปรับปรุงระบบฐานข้อมูลให้มีความถูกต้องสมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน
การศึกษาค้นคว้าพบว่า แต่ละโรงพยาบาลยังขาดการพัฒนาการวางระบบข้อมูลที่ดี ทำให้ ข้อมูลที่
เก็บมีประ โยชน์ต่อการนำไปใช้ในการบริหารจัดการได้ไม่เต็มที่ อันเนื่องมาจากการขาดความน่า
เชื่อถือ ไม่ครอบคลุม และล่าช้าไม่เป็นปัจจุบันทำให้ไม่สามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการวิ
เคราะห์เพื่อประกอบในการวางแผน กำกับ และประเมินผลได้ ส่งผลให้เกิดความไม่ต่อเนื่องของ
แผนงาน โครงการ ซึ่งทำให้แผนงาน และโครงการต่างๆ ไม่สอดคล้องกับปัญหาและกลุ่ม เป้า
หมายในพื้นที่ เช่น ฐานข้อมูลประชากร เป็นต้น ปรับปรุงระบบการจัดสรรงบประมาณ การเบิกจ่าย
ล่าช้า ทำให้เกิดความไม่คล่องตัวในการดำเนินงาน ควรดำเนินการด้านงบประมาณให้เร่งด่วนและ
ต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินโครงการสร้างหลักประกันสุขภาพ
ดีถ้วนหน้าของศูนย์สุขภาพชุมชน

2.2 ควรศึกษาศักยภาพของโรงพยาบาลชุมชนต่อการดำเนินโครงการสร้างหลัก
ประกันสุขภาพดีถ้วนหน้าในศูนย์สุขภาพชุมชน

2.3 ควรศึกษาการเตรียมความพร้อมของบุคลากรสาธารณสุขในการดำเนินโครง
การสร้างหลักประกันสุขภาพดีถ้วนหน้าในระยะเปลี่ยนผ่าน