

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจัดการระบบสารสนเทศ ด้านส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดการ ระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพในโรงพยาบาล ชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบของศูนย์อนามัยที่ 6

Factors Relating to the Competency in Management of Health Promotion Information System of the Responsible Officers in Management of Health Promotion Information System at Community Hospitals in Health Promotion Centre Region 6

กรแก้ว ถิรพงษ์สวัสดิ์ (Kornkaew tirapongsawat) *

ดร.พีระศักดิ์ ศรีฤชา (Dr. Pirasak Sriruecha) **

ดร.ศุภวัฒน์กร วงศ์ธนวิสุ (Dr. Supawatanakorn Wongtanavasu) ***

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร และปัจจัยแรงจูงใจกับความสามารถในการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพในโรงพยาบาลชุมชน จำนวน 92 แห่งในพื้นที่รับผิดชอบศูนย์อนามัยที่ 6 ผลวิจัยชี้ว่าโดยภาพรวมเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดการระบบสารสนเทศมีระดับความสามารถในการจัดการระบบสารสนเทศอยู่ในระดับต่ำ ร้อยละ 48.91 ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 47.83 ด้านการประมวลผลข้อมูลอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 46.74 ด้านการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 42.39 ด้านการเผยแพร่ข้อมูลและสารสนเทศอยู่ในระดับต่ำ ร้อยละ 72.83 ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ การได้รับการศึกษาและฝึกอบรมการจัดการระบบสารสนเทศ ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร และปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการจัดการระบบสารสนเทศของกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ความสามารถ การจัดการ ระบบสารสนเทศ

Key Words: competency, manangement, information systems

* มหบัณฑิต หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** รองศาสตราจารย์ ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สายวิชาพยาบาลศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

($r = 0.31$ $p\text{-value} < 0.01$, $r = 0.24$ $p\text{-value} = 0.02$, $r = 0.23$ $p\text{-value} = 0.02$, $r = 0.59$ $p\text{-value} < 0.01$, $r = 0.67$ $p\text{-value} < 0.01$ ตามลำดับ) ตัวแปรที่สามารถร่วมทำนายความสามารถของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กรด้านการบริหาร ปัจจัยจูงใจความรับผิดชอบ และปัจจัยจูงใจการยอมรับนับถือ โดยสามารถร่วมทำนายได้ร้อยละ 49

ABSTRACT

The purpose of this survey research was to explore the relationship between personal factors, organization support and hygiene factor and the competency of responsible officers in management of health promotion information system at community hospitals in Health Promotion Centre Region 6. The finding of the studied, for the competency of information system management, 48.91% had at 'low' level, 47.83% had 'moderate' level in data collection, 46.74% had 'moderate' level in data processing, 42.39% had 'moderate' level in information sorting and 72.83% had 'low' level in information presentation. The personal factor (age, experience, education and training), organization support factor ; hygiene factor were found significantly related to the competency in management of health promotion information system. ($r = 0.31$ $p\text{-value} < 0.01$, $r = 0.24$ $p\text{-value} = 0.02$, $r = 0.23$ $p\text{-value} = 0.02$, $r = 0.59$ $p\text{-value} < 0.01$, $r = 0.67$ $p\text{-value} < 0.01$). The variables predicting the competency include the support from organization, administration, responsibility motivation factor and recognition motivation factor. Those factors could predict the competency as high as 49%.

บทนำ

จากนโยบายรัฐบาลในการจัดบริการสุขภาพให้แก่ประชาชนชาวไทย โดยใช้นโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าเป็นจุดเริ่มต้น ในการปฏิรูประบบสุขภาพ รวมทั้งสภาพปัญหาสุขภาพของประเทศไทยที่เปลี่ยนแปลงไปและมีความสลับซับซ้อนเพิ่มขึ้น กระทรวงสาธารณสุขซึ่งมีพันธกิจหลักในการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการด้านสุขภาพให้มีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งมีหน้าที่ในการติดตาม กำกับ ดูแลระบบสุขภาพในภาพรวม โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง ทั้งร่างกายและจิตใจ มีคุณภาพชีวิตที่ดี ปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อเป้าหมายตามพันธกิจดังกล่าว คือ ระบบสารสนเทศสุขภาพ (สุรเกียรติ, 2541) เนื่องจากในการบริหารจัดการระบบสุขภาพโดยเฉพาะในการติดตามกำกับและประเมินผลการจัดบริการสุขภาพ

จะต้องอาศัยสารสนเทศด้านสุขภาพที่มีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลง ประชาชนจะต้องได้รับสารสนเทศที่มีคุณภาพ ในการตัดสินใจใช้บริการ รวมทั้งในการวิจัยพัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการด้านสุขภาพ ผู้บริหารก็ต้องได้รับสารสนเทศสุขภาพที่มีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน เพื่อตอบสนองต่อความจำเป็นและความที่ต้องการสารสนเทศดังกล่าวไว้ กระทรวงสาธารณสุขได้ดำเนินการจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2547-2549 ขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของทุกหน่วยงานในกระทรวงให้สอดคล้อง และสามารถเชื่อมโยงข้อมูลได้ รวมทั้งใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินงานแต่ละกระบวนการงานของการพัฒนาระบบสุขภาพซึ่งมียุทธศาสตร์ในการพัฒนา สี่ข้อ ได้แก่ หนึ่งการ

ขยายและเพิ่มศักยภาพของระบบโครงสร้างพื้นฐานของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้ครอบคลุม สองการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้สนับสนุนระบบสุขภาพอย่างครอบคลุม สามารถพัฒนาปรับปรุงและจัดทำระบบสารสนเทศด้านสาธารณสุขให้มีมาตรฐานสอดคล้องกับมาตรฐานข้อมูลภาครัฐ และสี่พัฒนาและเตรียมความพร้อมขององค์กรและบุคลากรให้สามารถนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้บริหารจัดการให้เกิดประโยชน์ และสนับสนุนระบบสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2546) โดยเฉพาะในยุทธศาสตร์สองข้อสุดท้าย ที่กล่าวถึง ระบบสารสนเทศสุขภาพและบุคลากรที่เป็นพื้นฐานสำคัญที่จะส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ตามพันธกิจของกระทรวงสาธารณสุข เนื่องจากสารสนเทศเป็นฐานรากที่สำคัญในการบริหารองค์กรให้สัมฤทธิ์ผล เพราะการบริหารในยุคโลกาภิวัตน์หรือที่เรียกว่าการบริหารงานสมัยใหม่นั้น ระบบข้อมูลสารสนเทศ คือ หัวใจของการบริหารจัดการ (พีรสิทธิ์, 2541) ผู้บริหารจึงต้องนำระบบข้อมูลหรือระบบสารสนเทศที่มีความเหมาะสม มีความน่าเชื่อถือ สมบูรณ์ ครอบคลุม ขอบเขตพื้นที่ที่ต้องการ มีความเป็นปัจจุบันมาใช้ในการวิเคราะห์สภาพปัญหา การวางแผนพัฒนาการติดตาม และการประเมินผลโครงการ เพื่อจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ให้เหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด การตัดสินใจที่จะเลือกกลยุทธ์เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดี รวมไปถึงการวินิจฉัยสั่งการที่ดี ระบบสารสนเทศที่ดีที่สามารถผลิตสารสนเทศที่มีคุณภาพ กล่าวคือ มีความครบถ้วน (Completeness) ถูกต้อง (Accuracy) ทันต่อเหตุการณ์ (Timely) ตรงตามที่จะใช้งาน (Relevancy) (สมโภช, 2546) จะช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดแนวนโยบายและทิศทางการพัฒนาในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรจะสามารถปรับตัวได้เร็ว และมีความสามารถในการแข่งขันได้เพิ่มขึ้น (พานิช, 2545)

จะเห็นได้ว่าประสิทธิภาพในการจัดการสารสนเทศหรือระบบสารสนเทศในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ มีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และมีความสามารถในการแข่งขัน และจะสามารถพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในที่สุด อย่างไรก็ตามประสิทธิภาพในการจัดการสารสนเทศมิใช่เป็นแต่เพียงการลงทุนด้านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์หรือเทคโนโลยีด้านต่างๆ ที่ทันสมัยและมีราคาสูงอย่างเดียว แต่ต้องเริ่มตั้งแต่การรวบรวมและคัดเลือกใช้สารสนเทศที่เหมาะสมในการดำเนินงาน ต้องคิดที่เป็นกลยุทธ์เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ขององค์กร การวัดผลกิจกรรมที่ดำเนินการสอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางขององค์กร รวมไปถึงการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างถูกต้อง เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงผลการดำเนินงาน รวมทั้งช่องทางการสื่อสารที่รวดเร็วทั้งถึง เพื่อการดำเนินงานเป็นไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกันและตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้ได้ดี (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2545) ซึ่งการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ดังที่กล่าว จะต้องอาศัยบุคลากรที่มีความสามารถในการจัดการสารสนเทศขององค์กรให้เป็นสารสนเทศที่มีคุณภาพ

ปัจจุบันกระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดนโยบายด้านระบบข้อมูลข่าวสารสาธารณสุข มีการพัฒนาระบบสารสนเทศแนวใหม่ ให้สอดคล้องกับแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2547-2549 โดยใช้ตัวชี้วัดในแผนพัฒนาการสาธารณสุขฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - พ.ศ. 2549) และให้เหมาะสมตามนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า โครงการ 30 บาทรักษาทุกโรคที่ได้ดำเนินการมาตั้งแต่ปี 2546 โดยการปรับระบบรายงานประจำเป็นฐานข้อมูลรายบุคคลออกแบบให้เป็นมาตรฐานเดียวกันมีฐานข้อมูลระดับปฐมภูมิฐานข้อมูลระดับจังหวัด และฐานข้อมูลในส่วนกลางจากการดำเนินการเกี่ยวกับข้อมูลที่ผ่านมา พบปัญหา

รายงานมีความซ้ำซ้อนและมีจำนวนมาก เป็นภาระในการจัดทำรายงานของสถานบริการ มีข้อจำกัดในการวิเคราะห์และใช้ข้อมูล ระบบรายงานไม่ได้เอื้อต่อการปฏิบัติงานโดยตรง และมีปัญหาคุณภาพความน่าเชื่อถือของข้อมูล (อำนวย, 2547) การปฏิรูประบบสุขภาพที่เน้นประเด็นของการสร้างสุขภาพ มากกว่าการซ่อมสุขภาพให้ได้ประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นนั้น ต้องอาศัยระบบข้อมูลสารสนเทศที่ดีด้านส่งเสริมสุขภาพ เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนการตัดสินใจในการบริหารงานส่งเสริมสุขภาพ ระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพ จึงถูกพัฒนาให้มีความเหมาะสมในการใช้ เพราะเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยผู้บริหารจะได้ทราบ และใช้ในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ในการวางแผนดำเนินงาน ให้บรรลุเป้าหมายหลักของกระทรวง ที่ต้องการให้ประชาชนมีภาวะสุขภาพที่ดี ส่วนผู้ปฏิบัติเองก็ต้องได้รับทราบสารสนเทศ ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพื่อนำไปใช้ในการดำเนินงาน แม้จะมีการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่องให้มีความเหมาะสมในการบริหารงาน แต่หากมีการจัดการที่ไม่เหมาะสม ก็จะทำให้สารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพนั้น ไม่มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดความเสียหายต่อการดำเนินงานได้

ศูนย์อนามัยที่ 6 เป็นหน่วยงานในสังกัด กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุม 7 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดขอนแก่น จังหวัดมหาสารคาม จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดเลย จังหวัดหนองคาย จังหวัดหนองบัวลำภู และจังหวัดอุดรธานี มีภารกิจหลักในการวิจัยและ พัฒนาองค์ความรู้ เทคโนโลยี มาตรฐานการสร้างเสริมสุขภาพและสิ่งแวดล้อม ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น ขยายพัฒนาศักยภาพและสร้างพลังการเรียนรู้ด้านการสร้างเสริมสุขภาพและสิ่งแวดล้อมให้แก่ภาคีเครือข่าย ซึ่งได้แก่ เครือข่ายบริการสุขภาพต่างๆ ในพื้นที่รับผิดชอบประกอบด้วย หน่วยบริการคู่สัญญาหลัก ได้แก่ โรงพยาบาลศูนย์

โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลเอกชน โรงพยาบาลชุมชน และหน่วยบริการคู่สัญญารองได้แก่ สถานีอนามัย ซึ่งปัจจุบันได้ยกฐานะเป็นศูนย์สุขภาพชุมชน โดยในแต่ละสถานบริการได้จัดตั้งหน่วยบริการไว้ดูแลสุขภาพประชาชน มีหน้าที่รับผิดชอบภาวะสุขภาพ ของประชาชนในพื้นที่ประมาณหนึ่งหมื่นคน หรืออาจจะมากกว่าในเขตเทศบาลขนาดใหญ่ หน่วยบริการคู่สัญญาหลักนั้นจะมีหน้าที่ให้การสนับสนุนศูนย์สุขภาพชุมชนที่อยู่ในเครือข่ายบริการสุขภาพของตน มีการบริหารจัดการภายในเครือข่ายบริการสุขภาพ ตามความเหมาะสมโดยเฉพาะการสร้างเสริมสุขภาพ ให้กับประชาชน โดยในแต่ละเครือข่ายบริการสุขภาพจะต้องพิจารณาในการจัดการสารสนเทศด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านส่งเสริมสุขภาพ ให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพและสามารถเอื้อประโยชน์ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในพัฒนางานส่งเสริมสุขภาพ ในพื้นที่ตน ศูนย์อนามัยที่ 6 ได้รับข้อมูลสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบจากเครือข่ายบริการสุขภาพ โดยผ่านสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดต่างๆ ในพื้นที่นำมาประมวลเป็นสารสนเทศเพื่อใช้ประโยชน์ในการประเมินสภาวะสุขภาพของประชาชน ใช้วางแผนในการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับพื้นที่ ประเมินและรายงานสถานการณ์การสร้างเสริมสุขภาพในพื้นที่ให้กับส่วนกลาง เพื่อประกอบการกำหนดนโยบายการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพในพื้นที่ ให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวง

ปัจจุบันกระทรวงสาธารณสุขได้มีการปรับเปลี่ยนระบบการจัดการข้อมูลสารสนเทศโดยมุ่งเน้นการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผลข้อมูล และการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศและการนำเสนอโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ รวมทั้งระบบการจัดส่งรายงานจากเครือข่ายบริการถึงส่วนกลางโดยตรง และให้หน่วยงานในส่วนกลางใช้ข้อมูลสารสนเทศในชุดเดียวกันเพื่อลดปัญหาความซ้ำซ้อนในการเก็บ

รวบรวมข้อมูล ปัญหาความถูกต้องของข้อมูล และ ปัญหาความล่าช้า คุณภาพสารสนเทศในปัจจุบันจึงขึ้นอยู่กับผู้รับผิดชอบการจัดการระบบสารสนเทศ ด้านส่งเสริมสุขภาพทุกระดับโดยตรง เพราะผู้รับผิดชอบการจัดการระบบสารสนเทศ จะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญ ในการกำหนดคุณลักษณะของสารสนเทศส่งเสริมสุขภาพ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลข้อมูล เป็นสารสนเทศตามตัวชี้วัด ซึ่งจะต้องเข้าใจความหมายของสารสนเทศตัวชี้วัดทุกตัว การจัดเก็บเพื่อความสะดวกต่อการนำไปใช้ รวมทั้งการนำเสนอสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันในการดำเนินงาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อระดับสภาวะสุขภาพของประชาชนในพื้นที่ ดังนั้น ความสามารถในการจัดการของผู้รับผิดชอบการจัดระบบสารสนเทศจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น ในการผลักดันให้การจัดการให้ประสบความสำเร็จ (दनัย, 2546) และความสามารถของผู้รับผิดชอบระบบสารสนเทศแต่ละคนนั้น สามารถทำนายถึงผลงานหรือผลได้ที่เกิดจากการกระทำของบุคคลนั้นๆ หรืออาจกล่าวได้ว่าความสามารถวัดได้จากผลการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น (दनัย, 2546) นอกจากนี้ ความสามารถจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับผลการปฏิบัติงานแล้วยังมีปัจจัยที่มีผลกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ การศึกษาทักษะ ประสบการณ์ ร่วมกับการสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support) ได้แก่ ด้านบุคคลกร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านการบริหาร และความพยายามในการทำงาน (Work Effort) ซึ่งแรงจูงใจ (Motivation) ของแต่ละบุคคลจะช่วยกำหนดแรงขับภายในตัวของบุคคล ทำให้เกิดคุณลักษณะเฉพาะต่อระดับและแนวทางของความพยายามในการทำงาน (Schermerhorn et al., 1997)

โรงพยาบาลชุมชนเป็นหน่วยบริการคู่สัญญาหลัก มีบทบาทในการเป็นผู้นำเครือข่ายบริการสุขภาพ ในพื้นที่ระดับอำเภอ มีอำนาจในการบริหารจัดการทรัพยากรและงบประมาณบางส่วนใน

เครือข่ายบริการสุขภาพของตน มีพื้นที่รับผิดชอบชัดเจน เป็นภาคีเครือข่ายบริการของศูนย์อนามัยที่ 6 ที่มีจำนวนถึง 92 แห่ง รองลงมาได้แก่โรงพยาบาลทั่วไป 6 แห่งและโรงพยาบาลศูนย์ 2 แห่ง ตามลำดับ โรงพยาบาลชุมชนเป็นสถานพยาบาล ที่มีการดำเนินงานด้านสาธารณสุขครบทั้ง 4 มิติ ได้แก่ การรักษาพยาบาล การป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพและการฟื้นฟูสภาพมีลักษณะการให้บริการสร้างเสริมสุขภาพเชิงรุกผสมผสาน กับการให้บริการในโรงพยาบาล ที่มีลักษณะการตั้งรับ อยู่ในจุดยุทธศาสตร์ที่สามารถจะแสดงบทบาท การประสานร่วมมือกับสังคมและชุมชน มีความใกล้ชิดกับประชาชนในเขตอำเภอ ซึ่งเอื้อต่อการสนับสนุนให้ประชาชน มีส่วนร่วมในการสร้างเสริมสุขภาพของตนเองมากกว่าโรงพยาบาลในจังหวัด การให้บริการรักษาที่ไม่มุ่งเน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialist) แต่เน้นการบริการระดับต้น (Generalist) รวมทั้งการบริการสาธารณสุขแบบผสมผสานและเป็นบริการเชิงรุกสู่ชุมชน ได้เป็นอย่างดีมีลักษณะโครงสร้างที่กระชับมีความคล่องตัวสูง เป็นหน่วยบริการคู่สัญญาหลักมีบทบาทในการเป็นผู้นำเครือข่ายบริการสุขภาพ มีอำนาจในการบริหารจัดการทรัพยากรและงบประมาณบางส่วน ในเครือข่ายบริการสุขภาพของตน และให้การสนับสนุนช่วยเหลือการดำเนินงานของศูนย์สุขภาพชุมชน ที่เป็นเครือข่ายบริการสุขภาพของตนเพื่อให้ได้คุณภาพตามมาตรฐาน (สำนักพัฒนาเครือข่ายบริการสุขภาพ, 2544) ส่งผลให้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานของโรงพยาบาลชุมชน เป็นกลุ่มภารกิจที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ให้ความสำคัญระบบสารสนเทศเพิ่มขึ้นโดยเพิ่มงานข้อมูลและสถิติ อยู่ในกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการอย่างชัดเจน มีการกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานด้านส่งเสริมสุขภาพ ของเครือข่ายสุขภาพแต่ละระดับ ไว้ในชุดสิทธิประโยชน์ที่ประชาชนพึงได้รับตามโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า โดยใช้ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานการ

ส่งเสริมสุขภาพ ตามแผนพัฒนาสาธารณสุขฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) มีการรายงานผลการดำเนินงาน โดยใช้ฐานข้อมูลระดับปฐมภูมิโดยรายงานเป็นแฟ้มข้อมูลมาตรฐาน 12 แฟ้ม จัดส่งให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด จัดทำเป็นฐานข้อมูลระดับจังหวัด ในกระบวนการจัดการสารสนเทศ ผู้รับผิดชอบการจัดการระบบสารสนเทศจะเป็นผู้จัดการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสารสนเทศตามตัวชี้วัดของหน่วยงาน ทำการประมวลผลข้อมูลให้เป็นสารสนเทศ ดำเนินการคัดเลือกและจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศที่ต้องใช้ในรูปแบบของแฟ้มข้อมูล รวมทั้งคัดเลือกสารสนเทศและวิเคราะห์สถานการณ์สภาวะสุขภาพ ของประชาชนนำเสนอและเผยแพร่ ให้ผู้บริหารและบุคลากรในโรงพยาบาลให้ทราบ แต่จากการสำรวจการดำเนินงานด้านสารสนเทศ ของโรงพยาบาลชุมชน 549 แห่ง ใน 58 จังหวัด ในการจัดการระบบรายงานต่างๆของโรงพยาบาล เพื่อจัดส่งเป็นแฟ้มข้อมูลมาตรฐาน จำนวนทั้งหมด 12 แฟ้มข้อมูลให้กับคลังข้อมูลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ตามนโยบายข้อมูลข่าวสารสาธารณสุขเมื่อเดือนกรกฎาคม 2546 พบว่า ไม่มีโรงพยาบาลชุมชนที่สามารถจัดส่งรายงานได้ครบ มีเพียงร้อยละ 40.26 ที่จัดส่งรายงานได้บางส่วน และร้อยละ 16.39ไม่สามารถจัดส่งรายงานได้เลย (พินิจ, 2546) และจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยของผู้วิจัยพบว่า การจัดการสารสนเทศงานสุขภาพสิ่งแวดล้อมและงานส่งเสริมสุขภาพในพื้นที่รับผิดชอบของโรงพยาบาลชุมชน ประสบปัญหาการเก็บรวบรวมข้อมูล เนื่องจากข้อมูลและรายงานมีมาก ซ้ำซ้อนและเจ้าหน้าที่ไม่สามารถนำข้อมูลมานำเสนอและใช้ประโยชน์ได้ หรือไม่มีความจำเป็นต้องใช้รวมทั้งสารสนเทศที่ได้มาก็ไม่เป็นปัจจุบัน รวมไปถึงการบำรุงรักษาสารสนเทศเหล่านี้ให้มีความถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบันเป็นเรื่องยาก และเสียเวลามาก (กำพล, 2542) การศึกษาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารโรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดสุรินทร์ พบปัญหาในการจัดการสารสนเทศ

ระดับมาก ในด้าน การจัดการ ด้านบุคลากร ปัญหา ระดับกลาง ด้านวัสดุ อุปกรณ์ และ งบประมาณ (เยาวพา, 2546) และจากการศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ ในโรงพยาบาลพล อำเภอลพบุรี ขอนแก่น พบว่าในโรงพยาบาลพลยังขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ในการดำเนินงาน ขาดแคลนบุคลากร ที่มีความสามารถในการจัดการสารสนเทศ เพื่อการดำเนินงาน (ชนภัทร, 2544) นอกจากนี้การจัดการสารสนเทศตามดัชนีชี้วัดในแผนพัฒนาสาธารณสุขฯ พบว่ามีเฉพาะโรงพยาบาลชุมชน ที่จะต้องจัดการสารสนเทศตามดัชนีชี้วัดครอบคลุมดัชนีชี้วัดด้านส่งเสริมสุขภาพทุกตัว (ศูนย์อนามัยที่ 6, 2546) ดังนั้น ผู้รับผิดชอบการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพ ในโรงพยาบาลชุมชน จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการจัดการสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพ เพื่อให้ได้สารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพที่มีคุณภาพสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานสร้างเสริมสุขภาพ ของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ ศูนย์อนามัยที่ 6 ทำให้ผู้วิจัยสนใจ ที่จะศึกษาระดับความสามารถในการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพ ของผู้รับผิดชอบการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพในโรงพยาบาลชุมชน ในพื้นที่รับผิดชอบศูนย์อนามัยที่ 6 ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรกับความสามารถในการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพ อธิบายถึงความสามารถในการพยากรณ์ความสามารถ ในการจัดการสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพของปัจจัยต่างๆ โดยคาดว่าผลการวิจัยจะสะท้อนให้เห็นสภาพที่เป็นจริงในเรื่องที่วิจัยสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และการจัดการสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพให้มีคุณภาพ ซึ่งจะเป็ผลดีต่อการบริหารงาน และการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ ของศูนย์อนามัยที่ 6 ต่อไป

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้วิธีการศึกษาแบบภาคตัดขวาง (Cross Sectional Study)

1. ประชากร

ผู้รับผิดชอบการจัดการระบบสารสนเทศของโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่งในพื้นที่รับผิดชอบศูนย์อนามัยที่ 6 ได้แก่ จังหวัดขอนแก่น จังหวัดมหาสารคาม จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดเลย จังหวัดหนองคาย จังหวัดหนองบัวลำภู จังหวัดอุดรธานี จำนวน 92 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

ผู้รับผิดชอบการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพของโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่งละ 1 คนในพื้นที่รับผิดชอบศูนย์อนามัยที่ 6 ได้แก่ จังหวัดขอนแก่น จังหวัดมหาสารคาม จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดเลย จังหวัดหนองคาย จังหวัดหนองบัวลำภู จังหวัดอุดรธานี จำนวน 92 คน ในขณะที่กำลังศึกษา(พฤษภาคม 2547 ถึง มีนาคม 2548)

3. เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามผู้รับผิดชอบการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพในโรงพยาบาลชุมชน 1 ชุด และแบบเก็บข้อมูลการจัดส่งรายงานข้อมูลด้านส่งเสริมสุขภาพ 1 ชุด โดยผู้วิจัยสร้างจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและตรวจสอบความตรงของเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงโดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) แล้วนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยง 0.91

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บข้อมูลในระหว่างวันที่ 25 มกราคม พ.ศ. 2548 - 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2548 โดยติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานข้อมูล

สารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ทั้ง 7 จังหวัด เพื่อเป็นผู้ช่วยนักวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล ชุดที่ 2 และประสานงานในการเก็บข้อมูลชุดที่ 1 กับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถาม อ่านแบบสอบถามและตอบแบบสอบถามด้วย

5. การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ดังนี้

1) การวิเคราะห์ตัวแปรเดียว (Univariate) ใช้สถิติ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ 2 ตัวแปร (Bivariate Relationship) โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์หลายตัวแปร (Multivariate Relationship) ใช้การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 72.83) มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี (ร้อยละ 58.70) มีอายุเฉลี่ย 37.41 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5.83 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 79.35) ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ (ร้อยละ 66.31) เป็นหัวหน้างาน (ร้อยละ 73.91) ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการจัดการระบบสารสนเทศ 1 ปี ถึง 10 ปี ประสบการณ์เฉลี่ย 6.29 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.07 ปี ต่ำสุด 4 เดือน มากที่สุด 21 ปี (ร้อยละ 66.30) เคยได้รับการศึกษาการจัดการระบบสารสนเทศมาก่อน (ร้อยละ 42.40) ไม่เคยได้รับการศึกษาการจัดการระบบสารสนเทศมาก่อน (ร้อยละ 57.60) เคยได้รับการฝึกอบรมการจัดการระบบสารสนเทศ

มาก่อน (ร้อยละ 46.74) ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมการจัดการระบบสารสนเทศมาก่อน (ร้อยละ 53.30)

2. ระดับความคิดเห็นปัจจัยการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ (ร้อยละ 69.57) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรทุกด้านได้แก่ ด้านบุคลากร (ร้อยละ 63.04) ด้านงบประมาณ (ร้อยละ 80.43) ด้านวัสดุ อุปกรณ์ (ร้อยละ 52.17) และด้านบริหาร (ร้อยละ 57.61) อยู่ในระดับต่ำ

3. ระดับความคิดเห็นปัจจัยแรงจูงใจพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ (ร้อยละ 57.61) จำแนกตามปัจจัยค่าจูง (ร้อยละ 63.04) และปัจจัยจูงใจ (ร้อยละ 52.17) ภาพรวมอยู่ในระดับต่ำทั้งสองด้าน เมื่อพิจารณาปัจจัยค่าจูงรายด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และด้านการนิเทศพบว่า อยู่ในระดับต่ำทุกด้าน เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงจูงรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานอยู่ในระดับสูง ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับต่ำ

4. ระดับความสามารถในการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ (ร้อยละ 48.91) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 47.83) รองลงมาอยู่ในระดับต่ำ (ร้อยละ 41.30) ด้านการประมวลผลข้อมูลอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 46.74) และระดับต่ำ (ร้อยละ 46.74) จำนวนเท่ากัน ด้านการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศ อยู่ในระดับต่ำ (ร้อยละ 45.65) อยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 42.39) ระดับความสามารถด้านการการเผยแพร่ข้อมูลและสารสนเทศ อยู่ในระดับต่ำ (ร้อยละ 72.83) รองลงมาอยู่ในระดับ ปานกลาง (ร้อยละ 27.17)

1) ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการจัดการ

สารสนเทศของกลุ่มตัวอย่าง อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อายุ ประสบการณ์ในการจัดการระบบสารสนเทศ การได้รับการศึกษาและฝึกอบรมในการจัดการระบบสารสนเทศ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับความสามารถในการจัดการสารสนเทศของกลุ่มตัวอย่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.31$ $p\text{-value} < 0.01$, $r = 0.24$ $p\text{-value} = 0.02$, $r = 0.23$ $p\text{-value} = 0.02$ ตามลำดับ)

2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรกับความสามารถในการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพในโรงพยาบาลชุมชนของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับความสามารถในการจัดการสารสนเทศของกลุ่มตัวอย่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.48$ $p\text{-value} < 0.01$ และ $r = 0.47$ $p\text{-value} < 0.01$ ตามลำดับ) ด้านวัสดุ อุปกรณ์และด้านบริหารมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับความสามารถในการจัดการสารสนเทศของกลุ่มตัวอย่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.53$ $p\text{-value} < 0.01$ และ $r = 0.63$, $p\text{-value} < 0.01$ ตามลำดับ)

3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับความสามารถในการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพในโรงพยาบาลชุมชนของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าปัจจัยค่าจูง และปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับความสามารถในการจัดการสารสนเทศของกลุ่มตัวอย่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.60$ $p\text{-value} < 0.01$, $r = 0.66$ $p\text{-value} < 0.01$ ตามลำดับ)

5. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสามารถในการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพในโรงพยาบาลชุมชน พบว่า ตัวแปรอิสระที่ถูกนำเข้าสู่สมการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ตัวแปรการสนับสนุนจากองค์กรด้านการบริหาร ตัวแปรปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ และตัวแปรปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ

ได้สมการในการพยากรณ์ความสามารถในการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพในโรงพยาบาลชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบศูนย์อนามัยที่ 6 ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 42.49 + 1.78 X_1 + 2.62 X_2 + 2.68 X_3$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.29Z_1 + 0.30 Z_2 + 0.20 Z_3$$

ตารางที่ 8 ค่าสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของความสามารถในการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพ

ตัวแปร	b	Bata	t	sig	R	R ²
การสนับสนุน ด้านการบริหาร	1.78	0.29	2.63	(0.01	0.62	0.39
ปัจจัยจูงใจ ความรับผิดชอบ	2.62	0.30	3.07	(0.01	0.68	0.46
ปัจจัยจูงใจ การยอมรับนับถือ	2.68	0.20	2.04	0.04	0.70	0.49
ค่าคงที่	42.49	F = 28.16 sig < 0.01				

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับความคิดเห็นปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การในการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพของกลุ่มประชากรโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ (ร้อยละ 69.57) เนื่องจากในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งระดับของ ปัจจัยการได้รับสนับสนุนจากองค์การแบบอิง ทำให้ระดับการสนับสนุนที่ได้อยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การได้รับการสนับสนุนจากองค์การทุกด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร (ร้อยละ 63.04) ด้านงบประมาณ (ร้อยละ 80.43) ด้านวัสดุ อุปกรณ์ (ร้อยละ 52.17) และด้านบริหาร (ร้อยละ 57.61) ล้วนอยู่ในระดับต่ำ

1) ด้านบุคลากรถึงแม้โรงพยาบาลชุมชนจะให้การสนับสนุนบุคลากรในการดำเนินการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพทุกขั้นตอน แต่ยังคงพบว่าจำนวนบุคลากรยังไม่พอเพียง สอดคล้องกับการศึกษาของ ประภาพร (2540) และชนภัทร (2544) รวมทั้งบุคลากรส่วนใหญ่ในโรงพยาบาลชุมชนจะปฏิบัติงานบริการด้านการรักษาพยาบาล โรงพยาบาลก็ไม่ได้เตรียมความพร้อมในการจัดการระบบสารสนเทศให้กับบุคลากรก่อนปฏิบัติงาน ประกอบกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านส่งเสริมสุขภาพ

ค่อนข้างมีจำนวนจำกัด และมีสัดส่วนปริมาณงานค่อนข้างมาก ส่งผลให้บุคลากรในโรงพยาบาลชุมชนให้ความร่วมมือในการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพน้อยด้วย ทำให้ระดับของการสนับสนุนด้านบุคลากรมีระดับต่ำ

2) ด้านงบประมาณถึงแม้จะมีโรงพยาบาลจะสนับสนุนเกิดการมีส่วนร่วมในการวางแผนใช้จ่ายงบประมาณในการจัดการระบบสารสนเทศ แต่ด้วยข้อจำกัดของปริมาณงานต่อจำนวนบุคลากรซึ่งมีมากของบุคลากร รวมไปถึงการขาดความตระหนักในการมีส่วนร่วมของการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณของเจ้าหน้าที่เพราะคิดว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ในการทำแผนการใช้จ่าย ทำให้ผู้บริหารขาดข้อมูลจากผู้รับผิดชอบงานประกอบการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณรวมทั้งในทางปฏิบัติการดำเนินงานด้านส่งเสริมสุขภาพถูกผู้บริหารมองว่าสามารถดำเนินการภายใต้ข้อจำกัดของงบประมาณน้อยได้ และมีความสำคัญเร่งด่วนน้อยกว่าการให้บริการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลที่เห็นผลงานชัดเจนและรวดเร็วกว่า ส่งผลให้การจัดสรรงบประมาณไม่พอเพียง ประกอบกับการได้รับสนับสนุนงบประมาณจากแหล่งงบประมาณอื่นๆ อยู่ในระดับ

ต่ำส่งผลให้ระดับการสนับสนุนด้านงบประมาณในการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพต่ำ

3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ที่อยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากการจัดการระบบสารสนเทศจะต้องอาศัยเครื่องคอมพิวเตอร์ วัสดุอุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพพอเพียง และมีความทันสมัย แต่จากการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพและความทันสมัยของเครื่องคอมพิวเตอร์ วัสดุอุปกรณ์อยู่ในระดับต่ำ สอดคล้องกับการศึกษาของ ชนภัทร (2544) รวมทั้งขาดการแนะนำวิธีการใช้และบำรุงรักษาส่งผลให้อายุการใช้งานและประสิทธิภาพของวัสดุอุปกรณ์ต่ำลงด้วย ประกอบกับ การวางแผนการจัดสรรวัสดุและอุปกรณ์อย่างต่อเนื่องและตรงตามความต้องการ อยู่ในระดับต่ำ ซึ่งเป็นผลต่อเนื่องจากการได้รับการจัดสรรงบประมาณด้านการจัดการระบบสารสนเทศที่ไม่เพียงพอ จึงไม่สามารถสนับสนุนด้านวัสดุและอุปกรณ์ได้อย่างต่อเนื่องและตรงตามความต้องการได้

4) ด้านการบริหาร พบว่าได้รับการสนับสนุนอยู่ในระดับต่ำโดยเฉพาะความสะดวกในการขอรับการสนับสนุนทางด้านบริหาร อาจเนื่องจากผู้บริหารของโรงพยาบาลชุมชนจะต้องรับบทบาทของทั้งผู้บริหาร และผู้ให้บริการ จึงอาจเกิดข้อจำกัดของเวลาในการบริหารงาน รวมทั้งโรงพยาบาลมีการวางแผนการจัดการระบบสารสนเทศที่ไม่เหมาะสม ส่งผลให้การดำเนินงานขาดประสิทธิภาพ รวมทั้งผู้บริหารและคณะกรรมการบริหารมีการช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาการจัดการระบบสารสนเทศฯ ได้น้อย เพราะต้องอาศัยผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในระบบสารสนเทศโดยตรงและมีต้องมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีด้านคอมพิวเตอร์ แต่ผู้บริหารและคณะกรรมการบริหารในโรงพยาบาลชุมชนส่วนใหญ่ประกอบไปด้วยผู้ชำนาญในด้านการรักษาพยาบาล จึงทำให้การสนับสนุนอยู่ในระดับต่ำได้

2. ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ (ร้อยละ 57.61) ซึ่งแตกต่าง

จากศึกษาของ นันทิยา(2541)ที่ศึกษาเรื่องความสามารถในการบริหารงานและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่ม งานเวชกรรมสังคม โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากความแตกต่างในการจัดระดับของตัวแปรโดยวิธีอิงเกณฑ์ซึ่งมีผลโดยตรงทำให้ระดับปัจจัยแรงจูงใจอยู่ในระดับต่ำ ดังได้กล่าวถึงในปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร การดำเนินงานด้านการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพส่วนใหญ่เป็นงานที่สนับสนุนการบริหารงานส่งเสริมสุขภาพให้สามารถดำเนินการไปได้ ไม่ได้มีผลงานเป็นที่ชัดเจน ซึ่งมีความแตกต่างจากงานอื่นๆ ที่มีผลการดำเนินงานที่ชัดเจนและเป็นผลงานของหน่วยงาน ส่งผลให้ผู้บริหารขาดความตระหนักในสำคัญของการสร้างแรงจูงใจให้ผู้รับผิดชอบการจัดการระบบสารสนเทศ และในการศึกษาคครั้งนี้ ศึกษาในกลุ่มของเจ้าหน้าที่ที่อยู่ในโรงพยาบาลชุมชน ถึงแม้ว่างานเวชกรรมสังคม โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปจะมีการดำเนินงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับงานส่งเสริมสุขภาพในโรงพยาบาลชุมชน แต่แบบแผนหรือระบบการจูงใจของแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกัน(สร้อยตระกูล, 2541) และเมื่อพิจารณารายด้านปัจจัยค่าจูง และปัจจัยจูงใจ พบว่าด้านสภาพการทำงาน มีสัดส่วนปริมาณงานไม่เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรอย่างชัดเจนประกอบกับสถานที่ในการปฏิบัติงานที่ไม่มีความเป็นสัดส่วนและเหมาะสม ดังนั้นสภาพการทำงานจึงไม่ได้เอื้อให้เกิดการจัดการระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ ในการกำหนดนโยบายในการจัดการสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพเป็นลายลักษณ์อักษรจะมีส่วนช่วยให้เกิดความชัดเจนและแนวทางในการจัดการที่ดีของผู้รับผิดชอบการจัดการระบบสารสนเทศ แต่พบว่าในโรงพยาบาลชุมชนมีการกำหนดนโยบายอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบกับการกำหนดนโยบายจะต้องมีความสอดคล้องกับนโยบายด้านข้อมูลข่าวสารของกระทรวงสาธารณสุขด้วยจึงอาจก่อให้เกิดความยุ่งยาก

ในการกำหนดนโยบายของโรงพยาบาลชุมชนเอง ในการนิเทศงานขาดการวางแผนการนิเทศที่มีความชัดเจนและรูปแบบการนิเทศมีความเหมาะสมกับการดำเนินงานอยู่ในระดับต่ำ ในส่วนของการยอมรับนับถือผู้รับผิดชอบการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพ ค่อนข้างได้รับการยอมรับนับถือในการปฏิบัติงานต่ำ อาจเนื่องจากการจัดการระบบสารสนเทศฯ เป็นงานที่อยู่ในกลุ่มการสนับสนุนการดำเนินงาน ในด้านอื่นๆ ประกอบกับการขาดความตระหนักในความสำคัญของระบบสารสนเทศของบุคลากรอื่นๆ รวมทั้งโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงานของผู้รับผิดชอบการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับต่ำ และโอกาสในการนำเสนอผลงานมีน้อยจึงส่งผลให้ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับต่ำได้ด้วย

3. ความสามารถในการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ (ร้อยละ 48.91) สำหรับการจัดแบ่งระดับของความสามารถในการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพของกลุ่มตัวอย่างแบบอิงเกณฑ์มีความเหมาะสมมากกว่าการจัดแบ่งระดับแบบอิงกลุ่ม เนื่องจาก หากในภาพรวมของความสามารถในการจัดการฯ ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีค่าคะแนนไม่ถึงครึ่ง การจัดแบ่งระดับแบบอิงกลุ่มอาจจะทำให้ระดับความสามารถถูกจัดอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจะไม่ก่อให้เกิดผลดี เนื่องจาก กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความสามารถค่อนข้างต่ำแต่การประเมินอยู่ในระดับที่ดีกว่าอาจสร้างความเข้าใจผิดให้กับผู้บริหารการใช้ข้อมูลที่ไม่ถูกต้องและแม่นยำตรงในการตัดสินใจอาจนำไปสู่ความไม่เหมาะสมในการพัฒนาบุคลากร (เกรียงศักดิ์, 2543) และควรจะมีการสอบถามผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการนำสารสนเทศไปใช้ เช่น ผู้บริหารโรงพยาบาล นักวิชาการสาธารณสุข เป็นต้น นำมาใช้เป็นข้อมูลในการประเมินระดับความสามารถของผู้รับผิดชอบการจัดการระบบสารสนเทศ จะทำให้การประเมินมี

ความน่าเชื่อถือเพิ่มขึ้น แต่เนื่องจากการศึกษาค้างนี้มีข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณและระยะเวลาในการศึกษารวมทั้งผู้วิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่าการจัดการสารสนเทศนั้นเป็นงานที่มีเฉพาะผู้รับผิดชอบการจัดการระบบสารสนเทศเท่านั้นที่มีความรู้และเข้าใจในกระบวนการจัดการ โดยเฉพาะในด้านการประมวลผลข้อมูลและด้านการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศ ในส่วนของการเก็บรวบรวมข้อมูลสามารถนำผลจากการจัดการมาเปรียบเทียบได้ซึ่งจะได้กล่าวถึงในลำดับต่อไป จึงสอบถามเฉพาะผู้รับผิดชอบการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล อยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 47.83) ด้านการประมวลผลข้อมูลอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 46.74) ด้านการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศ อยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 42.39) และด้านการเผยแพร่ข้อมูลและสารสนเทศ อยู่ในระดับต่ำ (ร้อยละ 48.91) จะเห็นได้ว่าในด้านการเผยแพร่ข้อมูลและสารสนเทศของผู้รับผิดชอบการจัดการระบบสารสนเทศ มีความสามารถหรืออาจเรียกว่า การปฏิบัติได้น้อย อาจเนื่องจาก ในการปฏิบัติงานของราชการไม่นิยมประชาสัมพันธ์ผลงานของตนเองให้ หน่วยงานอื่น หรือประชาชนทราบ เนื่องจากในมองว่าเป็นหน่วยงานที่ประชาชนรู้จักดีแล้ว โดยเฉพาะงานด้านสาธารณสุข ที่มีผลงานเด่นชัดในเรื่องของการรักษาพยาบาล รวมทั้งคุ้นเคยกับการรับข้อมูลมากกว่าการเผยแพร่ข้อมูล (ทองหล่อ, 2542) นอกจากนี้ข้อมูลและสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพถูกเรียกใช้จากหน่วยงานในระดับสูงขึ้นไป (วรพงษ์, 2539) แต่ในโรงพยาบาลชุมชนเองค่อนข้างนำมาวัดและวิเคราะห์ผลงานของตนเองน้อยเนื่องจากข้อมูลมากไม่สามารถคัดกรองข้อมูลเพื่อสรุปเป็นสารนิเทศได้ ขาดเทคโนโลยีในการนำเสนอ (ประภาพร, 2540) จึงไม่ได้มีการนำเสนอหรือเผยแพร่เป็นผลงานเป็นประจำ แต่จะมีการจัดนำเสนอเมื่อมีการนิเทศงาน หรือมีการตรวจเยี่ยมโรงพยาบาล อาจเนื่องจากข้อจำกัด

ของปริมาณงานของเจ้าหน้าที่ที่มีมาก การขาดความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ถูกต้องของงาน ตัวชี้วัดงาน และวิธีการวัดและประมวลผลข้อมูล (ประภาพร, 2540) รวมไปถึง ข้อจำกัดในความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ และการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ (ชนภัทร, 2544) ข้อจำกัดของเวลา งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์รวมทั้งสถานที่หรือช่องทางในการเผยแพร่ เป็นต้น ในส่วนของความสามารถในด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากโรงพยาบาลจะต้องจัดทำรายงานผลงานตามแบบรายงานที่กระทรวงกำหนดไว้เป็นประจำ จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้รับผิดชอบฯ จะต้องมีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลอยู่เป็นประจำ ก่อให้เกิดทักษะหรือความชำนาญในด้านนั้น (สร้อยตระกูล, 2541) ส่งผลให้ระดับความสามารถในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ในด้านของการประมวลผลของข้อมูลและด้านการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของเยาวกา (2546) ซึ่งศึกษาเรื่องระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารโรงพยาบาลชุมชนสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุรินทร์เนื่องจากในกระบวนการของการประมวลผลข้อมูลให้เป็นสารสนเทศเป็นขั้นตอนที่มีเฉพาะผู้รับผิดชอบฯ มีความรู้และเข้าใจในการจัดการเพื่อให้ได้สารสนเทศออกมาใช้และนำไปใช้เฉพาะที่โรงพยาบาลการจัดส่งรายงานสารสนเทศที่ถูกประมวลโดยผู้รับผิดชอบการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพ จัดส่งเฉพาะที่ถูกหน่วยงานอื่นๆ ร้องขอ การตรวจสอบความถูกต้องจึงไม่สามารถทำได้ เนื่องจากข้อจำกัดของระยะเวลาและงบประมาณในการทำการศึกษา ครั้งนี้ ซึ่งหากสามารถศึกษาอีกในด้านคุณภาพของสารสนเทศที่ผู้รับผิดชอบการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพ ทำการประมวลผลออกมาได้จะทำให้สามารถวิเคราะห์ระดับความสามารถในการจัดการสารสนเทศด้านการประมวลผลข้อมูลได้แม่นยำยิ่งขึ้น รวมทั้งในด้านการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศ ซึ่งมีข้อจำกัดของการศึกษาครั้งนี้ ควรจะได้มีการศึกษาใน

รายละเอียดของระดับความสามารถของการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศในแต่ละโรงพยาบาล ว่ามีรูปแบบและลักษณะใดจะทำให้สามารถวิเคราะห์ระดับความสามารถในการจัดการสารสนเทศด้านการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศแม่นยำยิ่งขึ้น

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยให้กลุ่มตัวอย่างประเมินระดับความสามารถในการจัดการสารสนเทศด้วยตนเอง (Self-appraisals) ซึ่งเป็นเทคนิคการประเมินที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง สามารถลดพฤติกรรมการต่อต้าน และส่งผลต่อการปรับปรุงตนเอง (เกรียงศักดิ์, 2543) แต่ก็อาจเกิดอคติในการประเมินได้ค่อนข้างมาก ดังนั้น ผู้วิจัย จึงได้นำข้อมูลการจัดส่งรายงานด้านส่งเสริมสุขภาพของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผลงานด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง มาวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความสามารถในการจัดการสารสนเทศด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลกับการประเมินของกลุ่มตัวอย่างเองพบว่า ผลการจัดส่งรายงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 64.13) ซึ่งสอดคล้องกับการประเมินระดับความสามารถของกลุ่มตัวอย่าง ที่อยู่ในระดับปานกลาง

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านการสนับสนุนจากองค์กร และด้านแรงจูงใจ กับความสามารถในการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพ ของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพ ของกลุ่มตัวอย่าง อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับการศึกษาของพยุ (2542) ทำการศึกษาเรื่องความสามารถในการปฏิบัติงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุขของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า เพศไม่มีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุขของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดพิษณุโลก อายุ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ทางบวกกับความสามารถในการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพของกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.31$, $p\text{-value} < 0.01$) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับการศึกษาของนันทยา (2541) ทำการศึกษาเรื่องความสามารถในการบริหารงานและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานเวชกรรมสังคม โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปพบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานเวชกรรมสังคม ประสพการณ์ในการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพมีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับความสามารถในการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพของกลุ่มตัวอย่าง ($r = 0.24$, $p\text{-value} = 0.02$) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับการศึกษาของหลายท่าน ได้แก่ นันทยา (2541), กนกวรรณ (2542), สุวิทย์ (2542), พยุง (2542), และสุพรรณิ (2543) ซึ่งพบว่าประสพการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ การได้รับการศึกษาและฝึกอบรมในการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพมีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับความสามารถในการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพของกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.23$, $p\text{-value} = 0.02$) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับการศึกษาของนันทยา (2541) กนกวรรณ (2542) และกัญหา (2542) พบว่าการได้รับการศึกษาและฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ

5. ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การกับความสามารถในการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ด้านบุคลากรมีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับความสามารถในการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพของกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญ ($r = 0.48$, $p\text{-value} < 0.01$) ด้านงบประมาณมี

ความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับความสามารถในการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพของกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญ ($r = 0.47$, $p\text{-value} < 0.01$) ด้านวัสดุอุปกรณ์มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับความสามารถในการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพของกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญ ($r = 0.53$, $p\text{-value} < 0.00$) ด้านการบริหาร มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับความสามารถในการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพของกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญ ($r = 0.63$, $p\text{-value} < 0.01$) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับการศึกษาของนนุช (2546) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามการดำเนินกิจกรรมพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดบุรีรัมย์และสุวิทย์ (2542) ศึกษาเรื่องการดำเนินงานตามแนวทางพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขระดับสถานื่อนามัย ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น ที่พบว่าปัจจัยบริหารทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความสามารถในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค่าจ้างมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวก กับความสามารถในการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพของกลุ่มตัวอย่าง อย่างมีนัยสำคัญ ($r=0.60$, $p\text{-value} < 0.01$) สภาพการทำงาน นโยบายและการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับความสามารถในการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพของกลุ่มตัวอย่าง อย่างมีนัยสำคัญ ($r = 0.55$ $p\text{-value} < 0.01$, $r = 0.53$, $p\text{-value} < 0.01$, $r = 0.59$, $p\text{-value} < 0.01$ ตามลำดับ) การนิเทศงานมีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับความสามารถในการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพ ของกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญ ($r = 0.40$, $p\text{-value} < 0.01$) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ส่วนปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับความสามารถใน

การจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพของกลุ่มตัวอย่าง อย่างมีนัยสำคัญ ($r = 0.66$, $p\text{-value} < 0.01$) การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับความสามารถในการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพของกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญ ($r = 0.56$, $p\text{-value} < 0.01$, $r = 0.60$, $p\text{-value} < 0.01$, $r = 0.55$, $p\text{-value} < 0.01$ ตามลำดับ) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และลักษณะงานมีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวก กับความสามารถในการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพของกลุ่มตัวอย่าง อย่างมีนัยสำคัญ ($r = 0.42$, $p\text{-value} < 0.01$, $r = 0.33$, $p\text{-value} < 0.01$ ตามลำดับ) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับการศึกษาของ นันทิยา (2541), กนกวรรณ (2542), กรรณิการ์ (2542) และ สุพรรณิ (2543) ที่พบว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ

6. การวิเคราะห์ ปัจจัยในการพยากรณ์ความสามารถในการจัดการฯ พบว่า ตัวแปรอิสระที่ถูกนำเข้ามาสมการ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ ตัวแปรการสนับสนุนจากองค์การด้านการบริหาร ตัวแปรปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ และตัวแปรปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ

ซึ่งค่า $p\text{-value}$ ของ การวิเคราะห์ความแปรปรวน (F) ในสมการดังกล่าว น้อยกว่า 0.01 ดังนั้นตัวแปรอิสระในสมการสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสามารถในการจัดการฯของกลุ่มตัวอย่างได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน ซึ่งจะคัดเลือกตัวแปรที่มีน้ำหนักในการพยากรณ์ตัวแปรตามมากกว่าเข้าในสมการ และจากการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระในสมการ เมื่อทดสอบด้วยสถิติทดสอบ t พบว่า ค่า $p\text{-value}$ ของตัวแปรอิสระในสมการ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ตัวแปรที่มีน้ำหนักในการพยากรณ์มากจะมีค่า $p\text{-value}$ น้อยที่สุด

พบว่าค่า $p\text{-value}$ ของการสนับสนุนจากองค์การด้านการบริหาร ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ มีค่า $p\text{-value} < 0.01$, < 0.01 , 0.04 ตามลำดับ แสดงว่า ตัวแปรอิสระการสนับสนุนจากองค์การด้านการบริหารเป็นตัวแปรที่มีน้ำหนักในการพยากรณ์ตัวแปรตามได้มากกว่า และตัวแปรอิสระสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสามารถในการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพของกลุ่มตัวอย่างได้ร้อยละ 49 ($R^2 = 0.49$) อธิบายได้ว่า ตัวแปรการสนับสนุนจากองค์การด้านการบริหาร ตัวแปรปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบและตัวแปรปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือเป็นตัวแปรที่ดีที่สุด และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสามารถในการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพของผู้รับผิดชอบการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพ ในโรงพยาบาลชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบศูนย์อนามัยที่ 6 ได้ กล่าวได้ว่า ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การด้านการบริหาร เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการที่จะเพิ่มความสามารถในการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพของผู้รับผิดชอบการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพเป็นอันดับต้นๆ โดยเฉพาะการปฏิบัติงานจะต้องมีการวางแผนการดำเนินงาน ให้มีความเหมาะสม รวมทั้งการจัดทำแผนกลยุทธ์ในการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพ ให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงพยาบาลชุมชน การวัดและประเมินผลการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายและตัวชี้วัดงาน การอำนวยความสะดวกในการขอรับการสนับสนุนในการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งการจัดระบบการประสานการดำเนินการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพ ให้มีความสะดวก รวดเร็ว ย่อมจะส่งผลให้ระดับความสามารถในการจัดการสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพของผู้รับผิดชอบเพิ่มขึ้นได้ ประกอบกับการกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบงานให้ชัดเจน ให้อิสระใน

การจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพ และแสดงความคิดเห็นในการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพ มอบอำนาจในการตัดสินใจ ดำเนินการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพ ประกอบกับการให้การยอมรับนับถือผู้รับผิดชอบการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งในโรงพยาบาลชุมชน และหน่วยงานอื่น โดยการชมเชยหรือยกย่องเมื่อสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงจะสามารถพยากรณ์ความสามารถในการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพของผู้รับผิดชอบการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพ ในโรงพยาบาลในพื้นที่รับผิดชอบศูนย์อนามัยที่ 6 ได้ถึงร้อยละ 49 ในส่วนที่เหลือ ร้อยละ 51 เป็นปัจจัยอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งปัจจัยที่อาจจะส่งผลต่อความสามารถในการจัดการระบบสารสนเทศ ได้แก่ ปัจจัยความพึงพอใจ วัฒนธรรมขององค์การ บรรยากาศองค์การ หรือการบริหารงานบุคคล เป็นต้น เป็นที่น่าสังเกตว่าผู้รับผิดชอบฯ ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งเป็นพยาบาลวิชาชีพถึง ร้อยละ 66.31 ซึ่งในการเตรียมความพร้อม บุคลากรที่ไม่มีประสบการณ์ ในการจัดการระบบสารสนเทศ หรือ เคยศึกษาและฝึกอบรมมาก่อนนั้น ในโรงพยาบาลชุมชนมีการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรน้อย ดังนั้นอาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสามารถในการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพของผู้รับผิดชอบการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพ ได้ทั้งสิ้น ซึ่งน่าจะได้มีการศึกษาปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมในครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ผู้บริหารจะต้องใส่ใจและเห็นความสำคัญของระบบสารสนเทศ โดยจะต้องกำหนดนโยบายด้านสารสนเทศ ของโรงพยาบาลให้มีความชัดเจน ยึดหยุ่น สามารถนำไปปฏิบัติได้ และจัดทำ

เป็นลายลักษณ์อักษรให้บุคลากรในโรงพยาบาลได้ทราบ นำนโยบายมาจัดทำเป็นแผนกลยุทธ์ ด้านระบบสารสนเทศของโรงพยาบาลให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงพยาบาล กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ กลวิธีการดำเนินงาน และการประเมินผล ให้มีความชัดเจนเพื่อเอื้อให้เกิดการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ อำนวยความสะดวกในการจัดการระบบสารสนเทศฯ รวมทั้งจัดช่องทางในการประสานการดำเนินการจัดการระบบสารสนเทศฯ ให้มีความสะดวกและรวดเร็ว

2) ผู้บริหารควรเสริมแรงจูงใจ ที่เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการดำเนินงานของผู้รับผิดชอบการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพ โดยการมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างชัดเจน และให้อิสระในการตัดสินใจ รวมทั้งส่งเสริมให้ได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากบุคลากรในหน่วยงานเดียวกัน และจากหน่วยงานอื่นๆ

3) ด้านบุคลากร ผู้บริหารควรจัดโครงสร้างการปฏิบัติงานและมอบหมายบทบาทหน้าที่รับผิดชอบให้กับผู้รับผิดชอบการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพให้มีความชัดเจน จัดสรรบุคลากรให้เพียงพอกับปริมาณงาน มีการคัดเลือกบุคลากรผู้ที่มีประสบการณ์ในการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพ จัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ และเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรที่ไม่มีประสบการณ์ ก่อนการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมหรือศึกษา ในด้านการจัดการระบบสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรมีความตระหนักในความสำคัญของระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพ

4) ด้านงบประมาณ โรงพยาบาลควรจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศฯ ให้พอเพียงและทันเวลาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ในการจัดการระบบสารสนเทศฯ ของโรงพยาบาล

5) ด้านวัสดุอุปกรณ์ โรงพยาบาลควรจัดสรรวัสดุอุปกรณ์สำหรับการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพ ให้เพียงพอและมีความทันสมัย ปรับปรุงระบบการเบิกจ่าย ให้มีความสะดวกประหยัดเวลาและสามารถควบคุมได้

6) ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนในการสร้างแรงจูงใจ ทั้งในด้านปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยจูงใจ โดยการจัดสภาพการทำงาน ให้มีความสะดวกมีสถานที่ปฏิบัติงานที่เหมาะสมและเป็นสัดส่วน มีการบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ จัดให้มีการนิเทศงานแบบมีส่วนร่วม ของบุคลากรในโรงพยาบาลเพื่อให้เกิดความตระหนักในความสำคัญ ของระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพ ผู้บริหารควรจัดเวทีให้ผู้รับผิดชอบการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพ ในการนำเสนอผลการดำเนินงานด้านสารสนเทศส่งเสริมสุขภาพ ให้บุคลากรในโรงพยาบาลได้ทราบหรือให้การสนับสนุน ในการไปนำเสนอผลการดำเนินงานด้านสารสนเทศ รวมทั้งพิจารณานำผลสำเร็จของการจัดการระบบสารสนเทศ ไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบ และการจัดสรรโบนัส หรือค่าตอบแทนให้กับผู้รับผิดชอบการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพ เพื่อให้เกิดแรงขับในความพยายามในการจัดการระบบสารสนเทศ ด้านส่งเสริมสุขภาพ อย่างต่อเนื่อง และควรให้ความสำคัญเป็นพิเศษในด้านการสร้างปัจจัยจูงใจเพิ่มขึ้นเนื่องจากเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและสามารถเพิ่มระดับความสามารถได้ นอกจากนี้ ปัจจัยแรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารซึ่งเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารที่ควรจะต้องดำเนินการให้เป็นรูปธรรมต่อไป

7) ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพ ผู้รับผิดชอบการจัดการระบบสารสนเทศ ให้มีความสามารถในการจัดการระบบสารสนเทศ ทั้งในด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผลข้อมูล การจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศและโดยเฉพาะการพัฒนาศักยภาพในด้าน

การเผยแพร่ข้อมูลและสารสนเทศ โดยสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของงาน ความหมายและตัวชี้วัดของงาน การวัดและวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน วิธีการนำเสนอผลงาน การพัฒนาความรู้และทักษะในการใช้ คอมพิวเตอร์ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ต่างๆ รวมไปถึงการสร้าง ความตระหนักในความสำคัญ ของการเผยแพร่ข้อมูล และสารสนเทศให้กับผู้รับผิดชอบการจัดการระบบสารสนเทศ และบุคลากรอื่นๆ ด้วย

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1) ควรศึกษารายละเอียดของกระบวนการจัดการระบบสารสนเทศในด้านการประมวลผล ด้านการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศเพิ่มเติม เพื่อประกอบการพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานการจัดการระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ ต่อไป

2) ควรศึกษาคุณภาพของสารสนเทศ และรูปแบบของระบบสารสนเทศที่เหมาะสม เพื่อการพัฒนาสารสนเทศใช้ในปัจจุบัน ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

3) ควรศึกษาปัจจัยอื่น เช่น ความพึงพอใจในงาน บรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมองค์การ และการบริหารงานบุคคล เป็นต้น ที่อาจมีผลกับความสามารถในการจัดการระบบสารสนเทศด้านการส่งเสริมสุขภาพ

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ มลานิตย์. 2542. การประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารสาธาณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

กรรณิการ์ สุวรรณศักดิ์ชัย. 2542. ประเมินการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารสาธาณสุข คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

- กัญหา ชันทกสิกรรม. 2542. ความสามารถในการบริหารจัดการการดำเนินงานพัฒนาสถานีนามัยของหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กำพล ศิริกุล. 2542. การจัดการสารสนเทศงานสุขภาพสิ่งแวดล้อมและงานส่งเสริมสุขภาพ ในพื้นที่รับผิดชอบโรงพยาบาลชุมชน. [บทคัดย่อ]. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการระบบสารสนเทศ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ค้นเมื่อ 28 เมษายน 2547, จาก thai.thcsesonline.com by tiac, ISBN 974-663-783-5.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. 2543. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- ชนภัทร จันทรเพ็ง. 2544. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร จัดการในโรงพยาบาลพล อำเภพล จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- दनัย เทียนพุ่ม. 2546. ความสามารถปัจจัยชัยชนะของธุรกิจและคน. กรุงเทพฯ: บริษัทนาโกต้า.
- ทองหล่อ เดชไทย. 2542. หลักการบริหารสาธารณสุข. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาสาธารณสุขอาเซียน.
- นงนุช หลอมประโคน. 2546. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นันทิยา ชุมช่วย. 2541. ความสามารถในการบริหารงานและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานเวชกรรมสังคมโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารสาธารณสุข คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ประภาพร บรรยงค์. 2540. การพัฒนารูปแบบระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานสาธารณสุขระดับจังหวัด วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พยุ่ง คิวเมธิกุล. 2542. ความสามารถในการปฏิบัติงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุขของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดพิษณุโลก. [บทคัดย่อ]. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, วันที่ 28 เมษายน 2547, <http://www.thai.thcsesonline.com> by tiac, ISBN 974-663-577-8.
- พานิช เหล่าศิริรัตน์. 2545. การบริหารสารสนเทศ: เส้นเลือดขององค์กร. วารสารProductivity Word, 7(40): 17-21.
- พินิจ พ้าอำนวยผล. 2546. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสถานพยาบาล (โครงสร้างฐานข้อมูล). เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ การพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารสาธารณสุขแนวใหม่, สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- พีระสิทธิ์ คำนวนศิลป์. 2541. การบริหารจัดการโครงการพัฒนาสังคมแบบก้าวหน้า. ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- เยาวพา กนกแก้ว. 2546. ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารโรงพยาบาลชุมชน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุรินทร์. รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วรพงษ์ สันติวงศ์. 2539. การจัดการสารสนเทศเพื่อการบริหารของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอเขตการศึกษา 8. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศุภยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. 2546. นโยบายด้านระบบข้อมูลข่าวสารสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข. ค้นเมื่อ 6 มกราคม 2547, จาก <http://www.Moph.go.th/ict>.
- ศุภยอนามัยที่ 6. 2546. คู่มือการวิเคราะห์สถานภาพงานส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมในแผนพัฒนาสุขภาพ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549). ขอนแก่น: [ม.ป.พ.]. (เอกสารอัดสำเนา).
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2545. เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติเพื่อองค์กรที่เป็นเลิศ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. 2542. พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักพัฒนาเครือข่ายบริการสุขภาพ. 2544. ร่างแนวทางการสร้างหลักประกันสุขภาพในระยะเปลี่ยนผ่าน. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข. (เอกสารอัดสำเนา).
- สุพรรณิ ชำชุม. 2543. ความสามารถและความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุเกียรติ อาชานุกาพ. 2541. วิวัฒนาการการส่งเสริมสุขภาพระดับนานาชาติ. กรุงเทพฯ: ดีไซน์.
- สุวิทย์ อินนามา. 2542. การดำเนินงานตามแนวทางพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขระดับสถานีอนามัยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อำนวย กาจันะ. 2546. การพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารสาธารณสุข แนวใหม่. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ การพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารสาธารณสุขแนวใหม่, สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- Schermerhorn, R., Hunt, G., and Osborn, N. 1997. Organizational behavior. New York: John Wiley & Sons.