

นิพนธ์ต้นฉบับ

แรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์

คันสนีย์ วงศ์ม่วย⁽¹⁾ วิทัศน์ จันทร์โพธิ์ศรี⁽²⁾

วันที่ได้รับต้นฉบับ: 11 มิถุนายน 2556

วันที่ตอบรับการตีพิมพ์: 11 กรกฎาคม 2556

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากประชากร 128 คน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และตรวจสอบความเที่ยงได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช 0.95 ระหว่างวันที่ 1 พฤศจิกายน 2555 - 3 พฤษภาคม 2556 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.68 (S.D.= 0.33) แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.82 (S.D.= 0.34) แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.54 (S.D.= 0.44) และภาพรวมสมรรถนะประจำกลุ่มงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.77 (S.D.= 0.45) โดยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.47$, $p\text{-value}<0.001$) และแรงจูงใจที่สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุข ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยค้ำจุนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว และปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ได้ร้อยละ 32.9

ปัญหาอุปสรรคที่พบส่วนใหญ่คือ แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ร้อยละ 32.7 รองลงมาคือ สมรรถนะประจำกลุ่มงานด้านการพัฒนาศักยภาพคน ร้อยละ 26.9

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, สมรรถนะประจำกลุ่มงาน, นักวิชาการสาธารณสุข

(1) ผู้รับผิดชอบบทความ: นักศึกษาหลักสูตร

สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

(โทรศัพท์: 084-5765770, 0835436762,

E-mail: S.W-love33@hotmail.com)

(2) รองศาสตราจารย์ ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Original Article

The Motivation Factors Affecting Functional Competency of Public Health Officers at Tambon Health Promoting Hospital in Phetchabun Province

Sansanee Wongmuay⁽¹⁾ Witat Chanposri⁽²⁾

Received Date: June 11, 2013

Accepted Date: July 11, 2013

(1) **Corresponding author:** Master of Public Health Student, in Public Health Administration, Faculty of Public Health, Khon Kaen University
(Tel.: 084-5765770, 0835436762,
E-mail: S.W-love33@hotmail.com)

(2) Associate Professor,
Department of Public Health Administration,
Faculty of Public Health,
Khon Kaen University

Abstract

This cross-sectional descriptive research aimed to identify the motivation factors influencing functional competency of public health officers at Tambon Health Promoting Hospital in Phetchabun province. A postal mailed questionnaire was employed to collect data from 128 personnel. The developed questionnaires were verified by three related-experts. Its reliability was tested and gained Cronbach's alpha coefficient of 0.95. The data were collected from 1 November 2012 – 3 May 2013. Data were analyzed using both descriptive and inferential statistics. Pearson's product moment correlation coefficient and stepwise multiple regression were performed for calculating prediction.

The results showed that overall motivation was at high level (mean=3.68, S.D.=0.33), the motivation factor was at high level (mean =3.82,S.D.= 0.34) whereas the hygiene factor was at medium level (mean =3.54, S.D.=0.44) and the functional competency was at high level (mean = 3.77, S.D.= 0.45). The correlation of motivation and the functional competency of public health officers was moderately positive ($r = 0.47$, p -value < 0.001). There were factors that significantly predicted the functional competency of public health officers, including the advancement factors, work itself, personal life and achievement. These four factors could predict 32.9 percent of the functional competency of public health officers. The most commonly problems and obstacles was motivation factors (32.7 percent) and caring and developing others (26.9 percent).

Keyword: Motivation, Functional competency, Public health officers

บทนำ

แนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) ถูกนำมาใช้ครั้งแรกโดย ศาสตราจารย์ David C. McClelland ซึ่งจากการศึกษาพบว่าประวัติและผลลัพธ์ทางการศึกษาที่ดีเด่นของบุคคลไม่ได้เป็นปัจจัยที่จะบ่งชี้ว่าบุคคลนั้นจะสามารถประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้เสมอไป หากแต่บุคคลจะเป็นผู้ที่มีสมรรถนะได้ต้องประกอบด้วยคุณลักษณะในด้านการมีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการหรือวิชาการนั้นให้เกิดประโยชน์ในงานที่ทำ (สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ, 2549)

สมรรถนะ มาจากการใช้ ความรู้ ทักษะ ความสามารถทัศนคติ ซึ่งสามารถแสดงออกมาในรูปแบบของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคล ส่งผลให้บุคคลมีความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่โดดเด่น มีประสิทธิภาพ ได้มากกว่าบุคคลอื่นในองค์กร โดย สมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก (Core competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อีกประเภทหนึ่งคือ สมรรถนะตามสายงาน (Functional competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ ควรมีเพื่อให้ทำงานสำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2546) ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาในกลุ่มนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยจะศึกษา สมรรถนะ ที่เรียกว่า สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการ ซึ่งหมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข กำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ คือ 1) การพัฒนาศักยภาพคน 2) การดำเนินการเชิงรุก และ 3) การคิดวิเคราะห์ (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์, 2554)

ส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพยายามในการทำงานด้วยความเต็มใจ ช่วยให้เกิดการขับเคลื่อนและแสดงออกทางพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร คือ แรงจูงใจ และตามทฤษฎีแรงจูงใจ บุคคลที่ได้รับการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ จะมีพลังและความพยายามในการแสดงออกของพฤติกรรมแต่ละบุคคล ถ้าสามารถกระตุ้นให้บุคคลมีแรงจูงใจในงานได้ ก็จะทำให้เกิดการทุ่มเทและปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (ณัฐพันธ์ เชนรันทน์, 2551) โดยทฤษฎีที่ใช้อธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจมีอยู่หลายทฤษฎีที่ได้มีการศึกษาถึงมูลเหตุที่สร้างแรงจูงใจ ในที่นี้ผู้วิจัยเลือกใช้ทฤษฎีหลักที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย คือ ทฤษฎีความต้องการแบบสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg: Two factor theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ มีอยู่สองปัจจัยหลัก ที่ต้องการค้นหาคำตอบว่า ทำไมคนทำงานในองค์กรมีความพอใจและไม่พอใจในงาน และระดับงานไม่เหมือนกัน โดยศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้พนักงานพอใจหรือไม่พอใจสูงสุดในงานและสถานที่ทำงาน โดยเรียกปัจจัยที่ทำให้พอใจว่า

ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจและปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ เรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย (ตะวัน สาดแสง, 2548)

จากการทบทวนผลการวิจัยที่ผ่านมาของมัลลิกา เทพอ่อน (2554) พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับปานกลางกับสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 ส่วนการศึกษาของธารนา ธงชัย (2552) พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานด้านบริการเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข และจากการศึกษาของสัมพันธ์ บัณฑิตเสน (2551) พบว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวก และมีผลต่อการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน

ในอดีตเรื่องของปัญหาสุขภาพส่วนใหญ่ถูกยกให้เป็นหน้าที่ของภาครัฐ ซึ่งปัญหาสุขภาพของประชาชนนั้นมีความซับซ้อนมากขึ้นและมีบริบทที่แตกต่างกันออกไปตามแต่พื้นที่ กระทรวงสาธารณสุขจึงได้มีการดำเนินงานปรับปรุงระบบบริการด้านสาธารณสุข พัฒนาระบบบริการสุขภาพภาครัฐทุกระดับให้ได้มาตรฐาน ยกระดับสถานอนามัยเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) พัฒนาและการผลิตบุคลากรทางด้านสาธารณสุข (กระทรวงสาธารณสุข, 2552)

โดยนโยบายการปรับยกระดับของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จะบังเกิดผลสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย โดยเฉพาะหน่วยงานราชการทุกหน่วยงาน และที่สำคัญอย่างยิ่งคือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่จะเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนไปได้โดยไม่หยุดชะงัก เพราะคนคือหัวใจของการทำงานในทุกๆ ระบบ ซึ่งบุคลากรที่จะเข้ามามีบทบาทอย่างเต็มที่อีกกลุ่มหนึ่งคือกลุ่มนักวิชาการสาธารณสุข (กระทรวงสาธารณสุข, 2553) นักวิชาการสาธารณสุขเป็นตำแหน่งที่สำนักงานข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้อนุมัติให้มีขึ้นทะเบียนในศูนย์สุขภาพชุมชน เมื่อปี พ.ศ. 2537 โดยตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขที่ ก.พ. กำหนดนั้น ประกอบไปด้วย 10 ด้าน ได้แก่ การวิเคราะห์ปัญหาสาธารณสุข การประเมินผลปัญหาสาธารณสุข การวางแผนงานสาธารณสุข การวางระบบข้อมูลข่าวสารสาธารณสุข การจัดระบบควบคุมกำกับ การปฏิบัติงานการวิจัย การประเมินผลการดำเนินงานสาธารณสุข การให้คำปรึกษาแนะนำด้านวิชาการ การอำนวยความสะดวก และการประสานงาน โดยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ได้จัดทำเกณฑ์มาตรฐานสมรรถนะของบุคลากรสาธารณสุขให้สอดคล้องกับเกณฑ์สมรรถนะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ให้เหมาะสมตามสภาพพื้นที่และภารกิจบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสมรรถนะประจำกลุ่มงานในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขนั้น ประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ 1) การพัฒนาศักยภาพคน 2) การดำเนินการเชิงรุก 3) การคิดวิเคราะห์ (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์, 2554)

การพัฒนานักวิชาการสาธารณสุขให้เป็นที่ยอมรับของประชาชนและสังคมนั้นจำเป็นต้องมีการกำหนดมาตรฐาน

หรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการสร้างประโยชน์ให้แก่ประชาชน สังคม และประเทศชาติ โดยการประเมินสมรรถนะของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดเพชรบูรณ์พบว่า มีเพียงการประเมินสมรรถนะหลัก 5 ด้าน ของบุคลากรสาธารณสุขเท่านั้น ยังไม่มีการประเมินสมรรถนะประจำกลุ่มงานของบุคลากรในสายตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์เป็นหน่วยงานที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสาธารณสุขที่อยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และจากแนวโน้มในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ ในด้านต่างๆ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยมุ่งศึกษาแรงจูงใจ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อที่จะได้นำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสาธารณสุขต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์

วิธีดำเนินการวิจัย

● รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Descriptive Research) ณ ช่วงเวลาที่ทำการศึกษา

● ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ นักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวนทั้งสิ้น 128 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ นักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งหลักเกณฑ์ในการคำนวณขนาดตัวอย่าง สำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) โดย Nunnally & Bernstein (1994 อ้างถึงใน อรุณ จิรวินท์กุล, 2548) ได้เสนอแนะไว้ว่า ควรมีขนาดตัวอย่าง อย่างน้อย 10 ตัวอย่าง ต่อตัวแปรอิสระ 1 ตัว ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้ตัวแปรอิสระในการศึกษาจำนวน 13 ตัวแปร จะได้ตัวอย่างทั้งหมด 130 ตัวอย่าง ซึ่งจำนวนประชากรนักวิชาการสาธารณสุข มีเพียง 128 คน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการศึกษาโดยการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

● เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบบสอบถามที่ใช้มีทั้งหมด 4 ส่วน ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุข ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

● การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมของภาษา (Wording)

การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเที่ยง (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) และหาความเที่ยงในส่วนแรงจูงใจ, สมรรถนะประจำกลุ่มงานและภาพรวมทั้งฉบับ คำนวณค่าได้ 0.93, 0.96, 0.95 ตามลำดับ

● การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามระหว่างวันที่ 1 พฤศจิกายน 2555 – 30 พฤษภาคม 2556

● สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และแจกแจงข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ได้แก่

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าสูงสุด (Maximum)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการถดถอยพหุแบบขั้นตอนในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์หลายตัวแปร (Stepwise Multiple Regression Analysis)

● การแปลผล

ระดับแรงจูงใจและระดับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ แปลผลโดยนำมาจัด 3 ระดับ คือ ระดับมาก ระดับปานกลาง และระดับน้อย โดยใช้เกณฑ์การแบ่งกลุ่มตามแนวคิดของเบสท์ (John W. Best, 2006) โดยใช้คะแนนสูงสุดลบด้วยคะแนนต่ำสุด และหารด้วยจำนวนกลุ่มหรือระดับที่ต้องการแบ่งดังนี้

ระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.68-5.00

ระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34-3.67

ระดับต่ำ มีค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-2.33

ระดับคะแนนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แบ่งตามเกณฑ์ของอิลิฟสัน (Elifson Kirkwson, 1990) มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 แบ่งระดับดังนี้

$r=0$ หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์ (No Relationship)
 $r= \pm 0.01$ ถึง ± 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ (Weak Relationship)
 $r= +0.31$ ถึง $+0.70$ หมายถึง มีความสัมพันธ์ ปานกลาง (Moderate Relationship)
 $r= +0.71$ ถึง $+0.99$ หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง (Strong Relationship)
 $r= +1$ หมายถึง มีความสัมพันธ์สูงมาก (Perfect Relationship)

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์

ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 57.8 อายุเฉลี่ย 36.39 ปี (S.D.=10.16) อายุต่ำสุด 21 ปี และอายุสูงสุด 55 ปี สถานภาพสมรส ร้อยละ 51.6 รายได้ 10,000–20,000 บาท ร้อยละ 45.3 รายได้เฉลี่ย 22,114.91 (S.D.=9,313.17) ต่ำสุด 10,030 บาท สูงสุด 40,000 บาท ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 85.2 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1–10 ปี ร้อยละ 39.8 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน Median=17 ปี (Min=1 ปี, Max=32 ปี)

2. ระดับแรงจูงใจของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์

ภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.68 (S.D.=0.33) และแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.82 (S.D.=0.34) แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.54 (S.D.=0.44) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.16 (S.D.=0.51) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับ ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.59 (S.D.=0.61) สำหรับแรงจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.83 (S.D.=0.54) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.06 (S.D.=0.85)

3. ระดับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์

ภาพรวมสมรรถนะประจำกลุ่มงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.77 (S.D.=0.45) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการดำเนินการเชิงรุกมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81 (S.D.=0.53) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการคิดวิเคราะห์โดยสมรรถนะอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.74 (S.D.=0.57)

4. แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์

ภาพรวมของแรงจูงใจ พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวก กับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.467$, $p\text{-value}<0.001$) ด้านภาพรวมปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.539$, $p\text{-value}<0.001$) ส่วนภาพรวมของปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.297$, $p\text{-value}<0.01$)

ปัจจัยจูงใจรายด้าน พบว่า มีปัจจัยจูงใจ 4 ด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($r=0.384$, $p\text{-value}<0.001$) ด้านการยอมรับนับถือ ($r=0.344$, $p\text{-value}<0.001$) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($r=0.395$, $p\text{-value}<0.001$) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน ($r=0.395$, $p\text{-value}<0.001$) ส่วนปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ($r=0.252$, $p\text{-value}=0.004$)

ปัจจัยค้ำจุนรายด้าน พบว่า มีปัจจัยค้ำจุน 2 ด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($r=0.354$, $p\text{-value}<0.001$) และด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ($r=0.322$, $p\text{-value}<0.001$) ส่วนปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ($r=0.204$, $p\text{-value}=0.021$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($r=0.209$, $p\text{-value}=0.018$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($r=0.251$, $p\text{-value}=0.004$) และปัจจัยค้ำจุนรายด้านที่ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้แก่ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพของวิชาชีพ และ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

5. แรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของ นักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์

แรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของ
นักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริม
สุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ คือ ปัจจัยจูงใจด้าน
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($p\text{-value}=0.006$) ปัจจัยจูงใจด้าน
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($p\text{-value}=0.002$) ปัจจัยจูงใจด้าน
ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ($p\text{-value}=0.001$) ปัจจัยจูงใจด้าน
ความสำเร็จในการทำงาน ($p\text{-value}=0.008$) โดยมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีน้ำหนักในการพยากรณ์ได้
มากกว่าตัวแปรอื่นๆ และสามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะ
ประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานใน
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ร้อยละ
32.9

บทสรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาสามารถสรุปผลและอภิปรายผล ดังนี้

(1) ระดับแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่ง
พบว่าสอดคล้องกับผลการศึกษาของมัลลิกา เทพอ่อน (2554)
ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงาน
ทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
ระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจอยู่ใน
ระดับมากสอดคล้องกับผลการศึกษาของธรรนา ธงชัย (2552)
ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านบริการเภสัชกรรม
ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัด
หนองคาย พบว่า แรงจูงใจภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้อง
กับผลการศึกษาของ สุทัศน์ ดวงตะวงษ์ (2551) ศึกษาแรงจูงใจ
ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการรักษายาบาลนอกเวลาราชการและ
วันหยุดราชการเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน
อำเภอเมืองจาศิริและอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น พบว่า
แรงจูงใจภาพรวมอยู่ในระดับมาก

(2) สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการ
สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอยู่ใน
ระดับมากและเมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านการ
ดำเนินการเชิงรุก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีระดับสมรรถนะอยู่ใน
ระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการคิด
วิเคราะห์ โดยมีสมรรถนะอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับผล
การศึกษาของมัลลิกา เทพอ่อน (2554) ศึกษาวิจัยเรื่อง
แรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันต
สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับ
ตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 พบว่า สมรรถนะหลักอยู่ในระดับ
มาก เช่นเดียวกับการศึกษาของบุญถม ชัยญวน(2553)
ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารและกระบวนการบริหารมี
ผลต่อสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพ
ชุมชน จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะหลักของ

นักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น อยู่
ในระดับสูง การศึกษาของศศิวิมล ทองพัว (2548) ศึกษาวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเภสัชกรใน
โรงพยาบาลชุมชน เขตการสาธารณสุขที่ 6 พบว่า ระดับของ
สมรรถนะในการปฏิบัติงานของเภสัชกรในโรงพยาบาลชุมชน
เขตการสาธารณสุขที่ 6 อยู่ในระดับสูง

(3) ภาพรวมของแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ระดับปาน
กลางทางบวกกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการ
สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
จังหวัดเพชรบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งพบว่า สอดคล้อง
กับผลการศึกษาของมัลลิกา เทพอ่อน (2554) ศึกษาเรื่อง
แรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันต
สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับ
ตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 พบว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์อยู่ใน
ระดับปานกลางทางบวกกับสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันต
สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับ
ตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ
สัมพันธ์ บัณฑิตเสน (2551) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการ
ดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ
เจ้าหน้าที่ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย พบว่า
แรงจูงใจมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทางบวกกับการ
ดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ
เจ้าหน้าที่ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัด สอดคล้องกับผล
การศึกษาของดาวรุ่ง ดอนสมจิตร (2551) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจ
และการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้าง
สุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัด
กาฬสินธุ์ พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
ทางบวกกับการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่
สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์

(4) แรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของ
นักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริม
สุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ คือ ปัจจัยจูงใจด้าน
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่
ปฏิบัติ ปัจจัยจูงใจด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ปัจจัยจูงใจ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05 ซึ่งเป็นตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะประจำ
กลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ร้อยละ 32.9 ซึ่ง
พบว่าสอดคล้องกับผลการศึกษาของมัลลิกา เทพอ่อน (2554)
ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงาน
ทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
ระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วม
พยากรณ์สมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่
ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขต
สาธารณสุขที่ 11 ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
ปัจจัยจูงใจด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนบุคคล และปัจจัยจูงใจ

ด้านลักษณะงาน ได้ร้อยละ 46.6 ธารนา ธงชัย (2552) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านบริการเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานด้านบริการเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ร้อยละ 32.8 สุทัศน์ ดวงตะวงษ์ (2551) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานรักษาพยาบาลนอกเวลาราชการ และวันหยุดราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่า ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานรักษาพยาบาลนอกเวลาราชการและวันหยุดราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุนด้านการบังคับบัญชา ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพวิชาชีพ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 63.2

ข้อเสนอแนะหรือการนำไปใช้ประโยชน์

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้มีการยอมรับนับถือโดยการให้รางวัลหรือให้คำยกย่องชมเชย เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย โดยในการปฏิบัติงานควรให้ความอิสระในการทำงาน ไม่มีการตรวจสอบควบคุมอย่างใกล้ชิดจนเกินไป และควรสนับสนุนให้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามความเหมาะสม

1.2 หน่วยงานควรมีการพิจารณาเรื่องเงินเดือน/ค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยคำนึงถึงความเพียงพอต่อการดำรงชีพ ชีวิตความเป็นอยู่ของครอบครัวดีขึ้น และเกิดความพึงพอใจ

1.3 หน่วยงานควรให้โอกาสต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ให้เทียบเท่าได้กับวิชาชีพอื่น และทำให้มีโอกาสร่วมความสำเร็จในอาชีพการงาน โดยอาจมีการสนับสนุนให้ศึกษาต่อซึ่งมีทุนการศึกษาให้ หรือให้โอกาสในการพัฒนาความรู้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข. (2552). แผนยุทธศาสตร์ทศวรรษ กำลังคนด้านสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.2550-2559 (พิมพ์ครั้งที่ 4). นนทบุรี: เดอะกราฟิก ชิสมส์.
- กระทรวงสาธารณสุข. (2553). คู่มือการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- ณัฐพันธ์ เจริญนันท. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: วิ.พรินท์.
- ดาวรุ่ง ดอนสมจิตร์. (2551). แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ตะวัน สาดแสง. (2548). สร้างคน สร้างองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ส. เอเชียเพรส.
- ธารนา ธงชัย. (2552). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย. รายงานการศึกษาระยะปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญถม ชัยถวน. (2553). ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มลลิกา เทพอ่อน. (2554). แรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจและได้รับการยอมรับนับถือมากขึ้น

1.4 หน่วยงาน หรือองค์กร ควรมีการจัดสรรทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอต่อความต้องการและให้มีความเหมาะสมกับภาระงานในแต่ละพื้นที่

1.5 งานวิชาการสาธารณสุขเป็นงานเฉพาะด้านที่ต้องอาศัยสมรรถนะประจำกลุ่มงานทุกด้านประกอบกันเพื่อผลสำเร็จของงาน ดังนั้นควรมีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มทักษะด้านวิชาการสาธารณสุข ด้านการคิดวิเคราะห์ และควรมีการจัดตั้งศูนย์วิชาการเพื่อเป็นแหล่งในการพัฒนาองค์ความรู้ต่างๆต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเรื่องการกำหนดบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตามสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุข

2.2 ศึกษาแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

2.3 ศึกษาแนวทางการสนับสนุนปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษานี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้ความกรุณาอย่างดียิ่งจากบุคคลหลายๆ ท่านโดยเฉพาะอย่างยิ่ง รองศาสตราจารย์วิทัศน์ จันทร์โพธิ์ศรี ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการให้คำปรึกษา แนะนำแก้ไข เกี่ยวกับการทำวิทยานิพนธ์อย่างต่อเนื่องจนเกิดความสำเร็จ

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือและข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ขอขอบคุณหัวหน้างานเพื่อนร่วมงานทุกท่านที่ให้การสนับสนุนในการศึกษาในครั้งนี้ และขอขอบคุณทุกท่านที่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่มีส่วนร่วมให้การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี

ศศิวิมล ทองฟ้า. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเภสัชกรในโรงพยาบาลชุมชน เขตการสาธารณสุข 6. วิทยานิพนธ์ปริญญา
สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สัมพันธ์ บัณฑิตเสน. (2551). แรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพ
ชุมชน จังหวัดหนองคาย. รายงานการศึกษานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2549). Competency: เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้. กรุงเทพฯ: โปรดักทิวดี เวลด์.

สุทัศน์ ดวงตะวงษ์. (2551). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานรักษาพยาบาลนอกเวลาราชการและวันหยุดราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์
สุขภาพชุมชน อำเภอเมืองจัตุมะและอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น. รายงานการศึกษานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2546). กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมใหม่ที่จะเป็นข้าราชการ. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์. (2554). คู่มือประเมิน Competency ปี 2554. เพชรบูรณ์: สำนักงาน. (เอกสารอัดสำเนา).

อรุณ จิรวรรณกุล. (2548). ชีวิตที่ดีสำหรับงานวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ. ขอนแก่น: ภาควิชาชีวสถิติและประชากรศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Best, J. W. & Kahn, J. V. (2006). *Research in education*. Boston: Allyn and Bacon.

Elifson, W K. (1990). *Fundamentals of social statistics* (2nd ed.). Singapore: McGraw-Hill.

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์

แรงจูงใจของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์	Mean (คะแนนเต็ม 5)	S.D.	95% CI	ระดับ
ปัจจัยจูงใจ				
1. ความสำเร็จในงาน	4.02	0.44	3.94-4.10	มาก
2. การยอมรับนับถือ	3.68	0.47	3.59-3.76	มาก
3. ความรับผิดชอบ	3.59	0.61	3.48-3.70	ปานกลาง
4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.16	0.51	4.07-4.25	มาก
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.63	0.55	3.53-3.73	ปานกลาง
รวมปัจจัยจูงใจ	3.82	0.34	3.76-3.87	มาก
ปัจจัยค้ำจุน				
1. เงินเดือน/ค่าตอบแทน	3.06	0.85	2.91-3.21	ปานกลาง
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.83	0.54	3.73-3.92	มาก
3. การปกครองบังคับบัญชา	3.66	0.69	3.66-3.54	ปานกลาง
4. นโยบายและการบริหาร	3.59	0.55	3.50-3.69	ปานกลาง
5. สภาพการปฏิบัติงาน	3.52	0.54	3.42-3.61	ปานกลาง
6. สถานภาพของวิชาชีพ	3.50	0.70	3.38-3.63	ปานกลาง
7. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.46	0.90	3.31-3.62	ปานกลาง
8. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.71	0.67	3.59-3.83	มาก
รวมปัจจัยค้ำจุน	3.54	0.44	3.46-3.62	ปานกลาง
ภาพรวมแรงจูงใจ	3.68	0.33	3.62-3.74	มาก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
จังหวัดเพชรบูรณ์

สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุข	Mean (คะแนนเต็ม 5)	S.D.	95% CI	ระดับ
1. ด้านการพัฒนาศักยภาพคน	3.77	0.47	3.69-3.85	มาก
2. ด้านการดำเนินการเชิงรุก	3.81	0.53	3.72-3.91	มาก
3. ด้านการคิดวิเคราะห์	3.74	0.57	3.64-3.84	มาก
ภาพรวมสมรรถนะประจำกลุ่มงาน	3.77	0.45	3.69-3.85	มาก

ตารางที่ 3 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์

แรงจูงใจ	สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุข			
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	95% CI	p-value	ระดับความสัมพันธ์
แรงจูงใจ	.467**	0.42-0.84	<0.001	ปานกลาง
ปัจจัยจูงใจ	.539**	0.52-0.92	<0.001	ปานกลาง
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	.384**	0.23-0.56	<0.001	ปานกลาง
ด้านการยอมรับนับถือ	.344**	0.17-0.49	<0.001	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	.252**	0.06-0.31	0.004	ต่ำ
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	.395**	0.21-0.49	<0.001	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	.395**	0.19-0.45	<0.001	ปานกลาง
ปัจจัยค้ำจุน	.297**	0.13-0.47	.001	ต่ำ
ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน	.204*	0.17-0.20	.021	ต่ำ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.354**	0.16-0.44	<0.001	ปานกลาง
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	.209*	0.02-0.25	.018	ต่ำ
ด้านนโยบายและการบริหาร	.251**	0.66-0.35	.004	ต่ำ
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	.158	-0.01-0.27	.074	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านสภาพของวิชาชีพ	.087	-0.06-0.17	.328	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	.046	-0.07-0.11	.609	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	.322**	0.10-0.33	<0.001	ปานกลาง

* ค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05 ** ค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.01

ตารางที่ 4 ค่าสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์

ตัวแปร	B	95% CI	Beta	t	P-value	R สะสม	R ² สะสม
1. ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	0.168	0.03-0.30	0.207	2.520	0.013	0.395	0.156
2. ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.221	0.08-0.36	0.251	3.119	0.002	0.504	0.254
3. ปัจจัยค้ำจุนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.150	0.05-0.25	0.223	2.890	0.005	0.546	0.298
4. ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.205	0.03-0.37	0.200	2.401	0.018	0.574	0.329
ค่าคงที่ = 0.867 , F = 15.107 , P-value < 0.001 , Adj.R ² = 0.308							