

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 2

The 2nd STOU Graduate Research Conference

ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัยที่มีต่อผลการดำเนินงานของ
คณะกรรมการบริหารเครือข่ายบริการการแพทย์และสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา
**Health Center Chief's Satisfaction with and Work Motive on the Implementation
Outcome of the Contracting Unit of Primary Care Board, Nakorn Ratchasima
Provincial Health Office**

ไพฑูรย์ วงศ์เวชวินิต (Paithoon Wongwechwinat)* เยาวภา ตีอัฐสุวรรณ (Yowvapa Tiautchasuwan)**

วารangkana พลประเสริฐ (Warangkana Pholprasert)***

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ลักษณะส่วนบุคคล (2) ความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของ
คณะกรรมการบริหารเครือข่ายบริการการแพทย์และสาธารณสุข (คบสอ.) (3) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งสะท้อน
ผลการดำเนินงานของ คบสอ. ของหัวหน้าสถานีนามัย และ (4) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

ประชากรที่ศึกษาคือ หัวหน้าสถานีนามัย ใน 12 อำเภอ จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 103 คน ศึกษาทุกหน่วย
ประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 3 ส่วนคือ (1) แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล (2) แบบประเมินความ
พึงพอใจต่อการดำเนินงานของ คบสอ. 5 ด้าน และ (3) แบบประเมินแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งสะท้อนผลการดำเนินงาน
ของ คบสอ. 10 ด้าน แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเที่ยง 0.9738 แบบสอบถามได้รับกลับคืน 101 ฉบับ อัตราการตอบ
กลับเท่ากับ ร้อยละ 98.06 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา แจกแจงข้อมูลเป็นความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงวิเคราะห์ การทดสอบไคสแควร์ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน หาความสัมพันธ์
ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า (1) หัวหน้าสถานีนามัยเป็นเพศชาย ร้อยละ 48.0 และเพศหญิง 52.0 อายุเฉลี่ย 43.65 ปี
ส่วนใหญ่จบระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส และดำรงตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข อัตราเงินเดือนปัจจุบันเฉลี่ย
24,828.29 บาท อายุราชการเฉลี่ย 22.44 ปี อายุราชการในตำแหน่งหัวหน้าสถานีนามัยเฉลี่ย 11.50 ปี ไม่ได้รับการอบรม
หลักสูตรการบริหารสาธารณสุขร้อยละ 36.0 (2) ความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของ คบสอ. โดยภาพรวมอยู่ในระดับปาน
กลาง และรายด้านในระดับค่อนข้างมากสำหรับด้านการวางแผน และด้านการประสานความร่วมมือ (3) แรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก และรายด้านในระดับค่อนข้างมากสำหรับ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้าน
ความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและ
การบริหารงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา และ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและภาคีเครือข่าย ด้าน
งบประมาณ ด้านการบริหารจัดการเครือข่ายบริการสุขภาพ และด้านการนิเทศติดตาม และ (4) ระดับการศึกษา สถานภาพ
สมรสและตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของ คบสอ. เพศ ระดับการศึกษา
สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความพึงพอใจต่อการดำเนินงาน
ของ คบสอ. มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ ความพึงพอใจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คณะกรรมการบริหารเครือข่ายบริการการแพทย์และสาธารณสุข

หัวหน้าสถานีนามัย

*นักศึกษาลัทธิศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช theyparak011@gmail.com

**รองศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Abstract

The objectives of this survey research were to study : (1) personal characteristics; (2) satisfaction with implementation of the Contracting Unit of Primary Care Board (CUP) on Medical and Public Health Service; (3) work motive level on the implementation reflecting implementation outcomes of CUP among health center chiefs; and (4) relationships between the studied variables.

The studied population was all 103 health center chiefs from 12 sub-districts in Nakorn Ratchasima Province. The research instrument used consisted of 3 parts, including (1) a questionnaire on personal characteristics; (2) evaluation form on satisfaction with 5 aspects of CUP implementation; and (3) evaluation form on work motive reflecting 10 aspects of implementation outcomes. The instrument had reliability value of 0.9738 and had been returned of 98.06%. Data were analyzed by descriptive statistics as frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation; and inferential statistics as Chi-Square test and Pearson's correlation coefficient for studying relationships between the studied variables.

The findings of research were that: (1) most of the health center chiefs were female (52.0%), with 43.65 years old on average, bachelor degree, with couple marital status, posted as public health academicians, averaged current salary of 24,828.29 baht, averaged work duration of 22.44 years, with averaged work duration as health center chief of 11.50 years, and had not been trained on Public Health Administration Program (36.0%); (2) overall satisfaction with CUP implementation was at the moderate level and aspect-based satisfaction on planning and co-ordination aspects was at the somewhat high level; (3) overall work motive was at the somewhat high level and aspect-based satisfaction on duty characteristics, responsibility, implementation success, receiving respectfulness, work condition, policy and administration, command manners, colleague and network relationship, budget, health service network administration, and supervision aspects; and (4) education level, marital status, and current position related with satisfaction to CUP implementation. Sex, education level, marital status had statistically significantly related to work motive. Satisfaction to CUP implementation had statistically significantly related to work motive.

Keywords : Satisfaction, Work motive, Health center chief, CUP

บทนำ

การสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าให้กับประชาชน ได้กำหนดอย่างชัดเจนไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 และแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ซึ่งเป็นแผนกำหนดการเปลี่ยนแปลงระบบบริการสาธารณสุขจากเดิมที่มี 4 ระดับ ประกอบด้วย ระบบปฐมภูมิ (สถานีอนามัย) ทติยภูมิ (โรงพยาบาลอำเภอหรือโรงพยาบาลชุมชน) ตติยภูมิ (โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลประจำจังหวัด หรือโรงพยาบาลศูนย์) และเฉพาะทาง (โรงพยาบาลจิตเวช โรงพยาบาลโรคติดต่อ โรงพยาบาลโรคทรวงอก ฯลฯ) เมื่อมีการปฏิรูประบบสุขภาพจึงได้ปรับแนวคิดของระบบสาธารณสุขใหม่เป็น 2 ระดับคือ ระดับเวชปฏิบัติครอบครัว (Primary Care) โดยมีศูนย์สุขภาพชุมชนเป็นสถานบริการระดับปฐมภูมิ และระดับการดูแลรักษาในโรงพยาบาล (Hospital Care) ประกอบด้วย สถานบริการระดับตติยภูมิ ตติยภูมิ และเฉพาะทาง โดยที่ระดับการดูแลรักษาในโรงพยาบาล ไม่ควรมีแผนกผู้ป่วยนอกเป็นของตนเอง แต่ควรจะรับการส่งต่อจากระดับเวชปฏิบัติครอบครัวเท่านั้น ยกเว้นกรณีอุบัติเหตุฉุกเฉิน (สำโรง แหงกระโทก และรุจิรา มังคละศิริ 2545) และมีการรวมตัวกันของหน่วยบริการเพื่อขึ้นทะเบียนเป็นเครือข่ายบริการสาธารณสุขมีทั้งสถานีอนามัย และโรงพยาบาลชุมชน โดยมีคณะกรรมการบริหารเครือข่ายบริการการแพทย์และสาธารณสุข (คบสอ.) ระดับอำเภอ (Contracting Unit of Primary Care Unit; CUP Board) เป็นผู้ดูแลและจัดการระบบบริการการแพทย์และสาธารณสุขให้ได้มาตรฐาน (พ.ร.บ. หลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545)

คณะกรรมการบริหารเครือข่ายบริการการแพทย์และสาธารณสุขระดับอำเภอ(คบสอ) ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงพยาบาล และสาธารณสุขอำเภอ ซึ่งผลัดเปลี่ยนกันเป็นประธานตามวาระ และมีตัวแทนจากทั้ง 2 ฝ่าย ๆ ละเท่าๆ กัน เป็นคณะกรรมการ โดยมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการระบบสุขภาพในภาพรวมอำเภอ การจัดสรรงบประมาณ การพัฒนาคุณภาพบริการ และการควบคุมกำกับกับการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงการเสริมสร้างแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจของบุคลากร เพื่อนำไปสู่การมีประสิทธิผลขององค์กร (สมชาย สุกวาทิน 2550) ซึ่งแต่ละ CUP Board จะเป็นอิสระจากกันด้านการบริหารด้านการแพทย์และสาธารณสุข ตามสภาพปัญหาของแต่ละพื้นที่

จังหวัดนครราชสีมา มีการปกครอง 32 อำเภอ 287 ตำบล 3,743 หมู่บ้าน ประชากร 2,570,004 คน มีสถานีอนามัย 350 แห่ง และหน่วยบริการเครือข่ายบริการการแพทย์และสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา 28 แห่ง (คำสั่งจังหวัดนครราชสีมา ที่ 233/ 2553 ลงวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2553) เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงาน และเกิดความโปร่งใส เป็นธรรมในการบริหารจัดการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยีต่างๆ แต่เนื่องจากจังหวัดนครราชสีมา เป็นจังหวัดที่มีขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันในบริบทของสภาพพื้นที่ ประชากร และการกระจายบุคลากรตามวิชาชีพต่างๆ ทำให้เกิดปัญหาในด้านการบริหารจัดการ การพัฒนาคุณภาพบริการ และการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม จึงส่งผลให้หน่วยบริการบางส่วนเกิดความไม่พึงพอใจในการดำเนินงานของ คบสอ. เกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีสาเหตุมาจากหลายปัจจัย (สมชาย สุกวาทิน 2550)

ดังนั้นผู้วิจัย จึงมีความสนใจศึกษาความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัยที่สะท้อนจากผลการดำเนินงานของ คบสอ. ที่สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา โดยมุ่งหวังให้ทราบสภาวะความคิดเห็นของหัวหน้าสถานีอนามัยซึ่งส่งเสริมหรือบั่นทอนการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ อันเป็นผลกระทบจากการดำเนินงานของ คบสอ. ทั้งนี้ เพื่อนำเสนอผลการศึกษาเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาดำเนินการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานสาธารณสุขในระดับปฐมภูมิ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าสถานื่อนามัยเพื่อศึกษาปัจจัยอธิบายความพึงพอใจของหัวหน้าสถานื่อนามัยต่อการดำเนินงานของ คบสอ.
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของหัวหน้าสถานื่อนามัยต่อการดำเนินงานของ คบสอ.
3. เพื่อศึกษาระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานื่อนามัยซึ่งสะท้อนผลการดำเนินงานของ คบสอ.
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ความพึงพอใจ กับแรงงูใจในการปฏิบัติงานต่อการดำเนินงานของ คบสอ.

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Cross sectional survey research) ประชากรที่ศึกษา คือ หัวหน้าสถานื่อนามัย หรือผู้ที่ได้รับแต่งตั้งรักษาการในตำแหน่งหัวหน้าสถานื่อนามัย ที่ปฏิบัติงานในจังหวัด นครราชสีมา และไม่เป็นคณะกรรมการบริหารเครือข่ายบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข ทั้งหมด 9 แห่ง 12 อำเภอ รวมทั้งสิ้น 100 คน (เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1- 30 เมษายน 2554) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากการศึกษาค้นคว้า เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยเครื่องมือมี 3 ส่วน คือลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามความพึงพอใจของหัวหน้าสถานื่อนามัยต่อการดำเนินงานของ คบสอ. และแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานซึ่งสะท้อนผลการดำเนินงานของคณะกรรมการ คบสอ. มี 5 ระดับ เกณฑ์การพิจารณา ระดับความพึงพอใจและระดับแรงงูใจ แบ่งเป็น 8 ระดับขั้น (<1.6=น้อยที่สุด, 1.6-1.99=ค่อนข้างน้อย, 2.0-2.59=น้อย, 2.6-2.99=ค่อนข้างปานกลาง, 3.0-3.59=ปานกลาง, 3.6-3.99=ค่อนข้างมาก, 4.0-4.59=มาก, >4.6=มากที่สุด) ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิทางการบริหารจำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC= 0.996 นำไปทดลองใช้ (Try out) ที่สถานื่อนามัยสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอจตุรัส สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ทดสอบความเที่ยงโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความน่าเชื่อถือแบบสอบถามความพึงพอใจ เท่ากับ 0.9738 และค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามแรงงูใจ เท่ากับ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์แบบ เพียร์สัน และการทดสอบไคแस्कว์ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าสถานื่อนามัย

ผลการศึกษาพบว่าหัวหน้าสถานื่อนามัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 52.0 อายุเฉลี่ย 43.65 ปี มีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ร้อยละ 82.0 มีสถานภาพสมรสอยู่ ร้อยละ 83.0 ดำรงตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ 66.0 อัตราเงินเดือนปัจจุบันเฉลี่ย 24,828.29 บาท อายุราชการเฉลี่ย 22.44 ปี อายุราชการในตำแหน่งหัวหน้าสถานื่อนามัยเฉลี่ย 11.50 ปี ไม่ได้รับการอบรมหลักสูตรการบริหารสาธารณสุข ร้อยละ 36.0 ประมาณ 1 ใน 3 เคยอบรมหลักสูตรหัวหน้าสถานื่อนามัย หลักสูตรผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และหลักสูตรผู้บริหารระดับต้น

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจของหัวหน้าสถานื่อนามัยต่อการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารเครือข่ายบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข

ความพึงพอใจโดยภาพรวมของหัวหน้าสถานีนามัยต่อการดำเนินงานของ คบสอ. ทั้ง 5 ด้าน พบว่า ความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.552 \pm .51684$) ความพึงพอใจต่อด้านวางแผน และด้านการประสานความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ขณะที่ความพึงพอใจด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจโดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน ของหัวหน้าสถานีนามัยต่อการดำเนินงานของ คบสอ.

ความพึงพอใจโดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
ความพึงพอใจที่มีต่อด้านการวางแผน	3.600	.5378	ค่อนข้างมาก
ความพึงพอใจที่มีต่อการประสานความร่วมมือ	3.6.18	.6697	ค่อนข้างมาก
ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารจัดการเครือข่ายบริการสุขภาพ	3.522	.5569	ปานกลาง
ความพึงพอใจที่มีต่อด้านงบประมาณ	3.582	.7347	ปานกลาง
ความพึงพอใจที่มีต่อการนิเทศ ติดตาม	3.454	.6574	ปานกลาง
ความพึงพอใจโดยภาพรวม	3.552	.5168	ปานกลาง

ส่วนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสถานีนามัยซึ่งสะท้อนผลการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารเครือข่ายบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสถานีนามัยซึ่งสะท้อนผลการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารเครือข่ายบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 3.653 \pm .37395$) แรงจูงใจที่อยู่ในระดับค่อนข้างมาก มี 8 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและภาคีเครือข่าย ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ความก้าวหน้าและการเติบโตในงาน และในระดับค่อนข้างปานกลางคือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมทั้ง 10 ด้าน ของหัวหน้าสถานีนามัยต่อการดำเนินงานของ คบสอ.

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม 10 ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.72	.4799	ค่อนข้างมาก
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อด้านความรับผิดชอบ	3.72	.5532	ค่อนข้างมาก
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.80	.4640	ค่อนข้างมาก
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.77	.4807	ค่อนข้างมาก
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อด้านความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในงาน	3.57	.5699	ปานกลาง
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน	2.81	.7604	ค่อนข้าง ปานกลาง
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อด้านสภาพการทำงาน	3.69	.5667	ค่อนข้างมาก
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.78	.5162	ค่อนข้างมาก
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	3.72	.4996	ค่อนข้างมาก
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและภาคีเครือข่าย	3.91	.5551	ค่อนข้างมาก
แรงจูงใจโดยภาพรวม	3.653	.3739	ค่อนข้างมาก

ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ความพึงพอใจ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อการดำเนินงานของ คบสอ.

ลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าสถานีนามัยพบว่ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของ คบสอ. ในด้านใดด้านหนึ่ง คือ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และตำแหน่งในปัจจุบัน และกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านใดด้านหนึ่ง คือ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของ คบสอ. กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยเรื่องความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัยต่อการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารเครือข่ายบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข (คบสอ.) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้อภิปรายตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

ผลการวิจัยลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าสถานีนามัย พบว่าหัวหน้าสถานีนามัยเพศชายร้อยละ 48.0 เพศหญิงร้อยละ 52.0 อายุเฉลี่ย 43.65 ปี มีการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 82.0 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 83.0 ดำรงตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ 66.0 อัตราเงินเดือนปัจจุบันเฉลี่ย 24,828.29 บาท อายุราชการเฉลี่ย 22.44

ปี อาชญากรรมในตำแหน่งหัวหน้าสถานีอนามัยเฉลี่ย 11.50 ปี ไม่ได้รับการอบรมหลักสูตรการบริหารสาธารณสุข ร้อยละ 36.0 ประมาณ 1 ใน 3 เคยอบรมหลักสูตรหัวหน้าสถานีอนามัย หลักสูตรผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และหลักสูตรผู้บริหารระดับต้น หัวหน้าสถานีอนามัยอีก 2 ใน 3 ที่ไม่ผ่านการอบรมหลักสูตรทางการบริหาร ทำให้ขาดความรู้ ทักษะทางการบริหาร ผู้บริหารระดับสูงควรให้ความสำคัญ และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและสนับสนุนงบประมาณด้านการฝึกอบรมอย่างพอเพียง และทั่วถึง

ผลการวิจัยความพึงพอใจของหัวหน้าสถานีอนามัยต่อการดำเนินงานของ คบสอ. โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจอธิบายได้ว่าเป็นเพราะภาระงานของสถานีอนามัยมีมากกว่าจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ในหน่วยงาน และมีการกำกับติดตามหลายระดับชั้น ตลอดจนตัวชี้วัดความสำเร็จของการปฏิบัติงาน (Key performance indicator: KPI) ที่มีจำนวนมาก และบางตัววัดความสำเร็จได้ยาก การกระจายตัวของบุคลากรตามสาขาวิชาชีพไม่ทั่วถึง

ผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัยซึ่งสะท้อนผลการดำเนินงานของ คบสอ. พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัย ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับประเด็น ต่อไปนี้

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ควรจัดระบบการทำงานเป็นเครือข่าย เพื่อช่วยเหลือกัน และมีการจัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ปรับปรุงระบบรายงานให้ลดความซ้ำซ้อนและลดภาระงาน

ด้านความรับผิดชอบ ควรมีการมอบหมายงานให้เป็นลายลักษณ์อักษร มีผู้รับผิดชอบชัดเจน จัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมและกระจายอย่างทั่วถึง รวมถึงลดระบบรายงานไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนของงาน

ด้านความสำเร็จในงาน ควรลดเกณฑ์ชี้วัดความสำเร็จของงาน มีการให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้ที่ประสบผลสำเร็จ สร้างบรรยากาศให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ควรสนับสนุนให้มีระบบพี่เลี้ยงในระดับเครือข่ายบริการสุขภาพ ทำหน้าที่สนับสนุน ติดตาม และให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด และควรมีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสาธารณสุขได้แสดงความสามารถและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอ

ด้านความก้าวหน้าและเติบโตในงาน ควรให้มีการเปิดกรอบอัตราค่าจ้างในสถานีอนามัยให้สูงขึ้น และเพียงพอในทุกวิชาชีพ สำหรับบริการประชาชนอย่างมีคุณภาพและเท่าเทียม ควรเพิ่มศักดิ์และศรีแก่หัวหน้าสถานีอนามัยให้เท่าเทียมกับหน่วยงานหรือวิชาชีพอื่นๆ และให้บรรจุลูกจ้างชั่วคราววิชาชีพให้เป็นข้าราชการ เพื่อป้องกันการขาดแคลนบุคลากรในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร

ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ความพึงพอใจ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารเครือข่ายบริการการแพทย์และสาธารณสุข พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าสถานีอนามัย คือ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และตำแหน่งงานปัจจุบัน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของ คบสอ. นอกจากนี้ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อาชญากรรมในตำแหน่งหัวหน้าสถานีอนามัย มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของ คบสอ. มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่การวิจัยครั้งนี้ไม่ได้วิเคราะห์ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษา การดำรงตำแหน่งทางสาขาวิชาชีพ และการได้รับการอบรมหลักสูตรการบริหารสาธารณสุข ซึ่งอาจทำให้ผลลัพธ์การวิจัยไม่สะท้อนสภาพที่เป็นอยู่อย่างแท้จริง

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอที่ได้จากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่าความพึงพอใจของหัวหน้าสถานีนามัยที่สะท้อนการดำเนินงานของ คบสอ.ที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ ในประเด็นต่อไปนี้

ด้านงบประมาณ เรื่องการจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

ด้านการนิเทศติดตาม ในเรื่องความยุติธรรม เกณฑ์ชี้วัดมีความชัดเจน ชัดเจน และเรื่องการนำผลการนิเทศไปใช้ในการวางแผนแก้ไขปัญหา

ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน ในเรื่อง สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้ นอกเหนือจากสวัสดิการของรับจัดให้ เงินค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ เงินเดือนที่ได้รับมีความเพียงพอต่อการใช้ในการชีวิตประจำวัน ควรเพิ่มสวัสดิการหรือเงินเดือนให้สอดคล้องกับภาคเอกชน หรือค่าแรงขั้นต่ำตามนโยบายของรัฐบาล

หัวหน้าสถานีนามัยส่วนใหญ่ไม่ผ่านการอบรมหลักสูตรทางการบริหาร (2ใน3 ของหัวหน้าสถานีนามัยที่ตอบแบบสอบถาม) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการอบรมครอบคลุมทุกแห่ง และสนับสนุนงบประมาณสำหรับการอบรม

เอกสารอ้างอิง

จุมพล หนีพวนิช (2553) “การจงใจและความเป็นผู้นำในองค์กรและการจัดการ” พิมพ์ครั้งที่ 17 กรุงเทพมหานคร สาขา องค์กรและการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ธีรวัลย์ แสงสุวรรณ (2551) “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลกับผลการดำเนินงานของสถานีนามัยจังหวัดชุมพร” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา วิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

มณู บุญศรีมณีชัย (2548) “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขกับการพัฒนาตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สงวน นิตยารัมภ์พงศ์. (2540). “การปฏิรูประบบบริการสาธารณสุข”; อัดสำเนา

สมชาย สุภาวาทิน (2550) “ความพึงพอใจของบุคลากรสาธารณสุขต่อการให้บริการของคณะกรรมการบริหารเครือข่ายบริการสุขภาพ โรงพยาบาลบ้านค่าย” วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข

สังคม สุภรัตนกุล (2546) “การรับรู้บทบาทและแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขกับการปฏิบัติงานในการให้บริการหลักในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สำเริง แหงกระโทก และรุจิรา มังคละศิริ. (2545). “ศูนย์สุขภาพชุมชน หนทางสู่ระบบบริการที่พึงประสงค์”; นครราชสีมา : บริษัท แสงโชกมาเกิดตั้ง จำกัด.

_____. (2545). “คู่มือการดำเนินงานศูนย์สุขภาพชุมชน” นครราชสีมา : บริษัท โชคเจริญมาเกิดตั้ง จำกัด.

อรุณศรี ดันติวารณ์ (2543) “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ และพฤติกรรมการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลทั่วไป” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

Herzburg,F. ,Mausner,B.&Synderman ,B.B. (1956) The motivation to work. 2 nd ed.

New York: John Witey and sons.

Maslow, H.A. (1970) Motivation and personality. 2 nd ed. New Your: Harper&Row Publishers

Steers, R.M. and Porter, L (1991) Motivation and work behavior. New York: Mc Grew-Hill

World Health Organization.(1986).Ottawa Charter for Health Promotion.

<http://www.fda.moph.go.th/fda-net/html/product/other/kbs3/reform3.htm>