

แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดนครราชสีมา

Motivation and Organizational Support that Affecting Quality of Working Life of Public Health Officer at Sub-District Health

Promoting Hospitals in Nakhon Ratchasima Province

นัตยา คำเสนา (Nattaya Khamseña)^{1*} ดร.ประจักษ์กร บัวผัน (Dr.Prachak Bouphan)**

ดร.มกรรพินธุ์ จูฑะรสก (Dr.Makarapan Jutarosaka)***

(Received: May 9, 2019; Revised: August 9, 2019; Accepted: August 15, 2019)

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ เจ้าพนักงานสาธารณสุขจำนวน 330 คน วนขนาดตัวอย่างได้ 182 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบเป็นระบบ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา และสถิติอนุมาน จากการศึกษาพบว่า ทั้งแรงจูงใจ การสนับสนุนจากองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุขอยู่ในระดับมาก และพบว่าปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านสถานภาพทางวิชาชีพ ด้านปกครองบังคับบัญชา ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านวัสดุอุปกรณ์ ตัวแปรทั้งสี่ตัวมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและสามารถรวมพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมาได้ร้อยละ 68.6

ABSTRACT

This cross-sectional descriptive research aimed to study the motivation and organizational support that affecting quality of working life of public health officer at sub-district health promoting hospital in Nakhon Ratchasima province. The samples were 182 health personnel randomly selected by systematic random sampling from 330 populations. The questionnaire was tested for reliability with Cronbach's Alpha Coefficient that was at 0.96 Data distribution was performed by descriptive and inferential statistics. The result showed that the motivation, organizational support and quality of working life of public health officer at sub-district health promoting hospital in Nakhon Ratchasima province were at high level with averages 3.88(S.D.=0.39), 3.72(S.D.=0.51) and 3.72(S.D.=0.47), respectively. Administrative factor; supervision technical; personal life and materials can predict the quality of working life of public health officer at 68.6 percentage ($R^2=0.686$, $p\text{-value}<0.001$)

คำสำคัญ: แรงจูงใจ การสนับสนุนจากองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน

Keywords: Motivation, Organizational support, Quality of working life

¹Corresponding author: k_nattaya@kkumail.com

*นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

**รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

***อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) อยู่ในระยะเวลาของการปฏิรูปประเทศเพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานหลายด้านท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเชื่อมโยงกันอย่างใกล้ชิดมากขึ้นการแข่งขันด้านเศรษฐกิจจะเข้มข้นมากขึ้นสังคมโลกจะมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกันมากขึ้นเป็นสภาพไร้พรมแดนการพัฒนาเทคโนโลยีจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมและการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างมาก การพัฒนาคุณภาพชีวิตจึงมีความสำคัญอย่างมาก มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย ให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาค้นทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ รวมถึงการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูล อนุรักษ์ ฟื้นฟู ใช้ประโยชน์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม [1] การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่จะมุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อใช้เป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มคุณค่าให้กับส่วนราชการนำไปพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ตอบสนองบริบทของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง และทางด้านการบริหารราชการ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของระบบราชการให้มีความเข้มแข็ง ข้าราชการมีภูมิคุ้มกันที่ดีและสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2554-2556 ยังมีในเรื่องของ การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการจะต้องทำให้ข้าราชการมีความสุขในการทำงาน พร้อมทั้งสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในแต่ละวันเพื่อส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับข้าราชการในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน อีกประการสำคัญคือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการให้มีความสอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด [2] เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยเฉพาะหน่วยงานด้านสุขภาพที่มีบทบาทด้านการธำรงไว้ซึ่งสุขภาพของประชาชนต้องพัฒนาคุณภาพบริการให้ดียิ่งขึ้น จึงได้นำเอานโยบายดังกล่าวมาปฏิบัติ ส่งผลให้หน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือกันจัดสรรทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอและเป็นธรรมเพื่อเพิ่มคุณภาพในการบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งเป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการพัฒนาองค์กร และพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเพราะเป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงาน ผู้บริหารควรให้ความสนใจบุคลากรในองค์กรเพราะถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างยิ่งในการทำให้องค์กรพัฒนาต่อไป [3]

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันช่วยลดความตึงเครียดภายในจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือว่าเป็นกลไกที่สำคัญในการปรับปรุงคุณภาพในสถานที่ทำงาน ตามแนวคิดของ วอลตัน ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่มีความปลอดภัย 3) ด้านพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5) ด้านการยอมรับและการมีส่วนร่วมในองค์กร 6) ด้านสิทธิหรือประชาธิปไตยในองค์กร 7) ด้านความสมดุลในชีวิต และ 8) ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับชุมชน [4] ซึ่งจากการศึกษาที่ผ่านมามีพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก [5-6]

ในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพนั้น แรงจูงใจถือเป็นสิ่งที่จำเป็นและเป็นแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นให้เกิดกระบวนการปฏิบัติงานของตัวบุคคลเพื่อเป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรมความต้องการได้อย่างถูกต้อง [7] ซึ่งประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ความรับผิดชอบ และ 4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง กับปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factors) ประกอบด้วย 1) เงินเดือน/ค่าตอบแทน 2) การปกครองบังคับบัญชา 3) นโยบายและการบริหาร 4) สภาพการปฏิบัติงาน 5) สถานภาพทางวิชาชีพ 6) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 7) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และ 8) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว [7] แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่จะทำให้บุคคลใช้ความรู้ความสามารถของตนเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อการดำเนินงานด้วยความมุ่งมั่น การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า แรงจูงใจ นั้นมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [8-11]

นอกจากนี้การสนับสนุนจากองค์กรยัง เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพเพราะประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการบริหารงานองค์กรต้องอาศัยทรัพยากรหรือปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญ อย่างน้อย 4 ประเภท คือ บุคคล (Man) เงินทุน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และวิธีการ (Method) ซึ่งเรียกย่อๆ ว่า “4 Ms” [12] หากได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่เพียงพอเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ ต่อเนื่องและเต็มศักยภาพ จากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่าการสนับสนุนจากองค์กรมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [5, 13-14]

จังหวัดนครราชสีมาทั้งหมด 32 อำเภอ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้งหมด 346 แห่ง มีตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 330 คน ซึ่งในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดนครราชสีมา นั้น มีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีน้อย จึงทำให้ปฏิบัติงานหลายบทบาทพร้อม ๆ กัน อีกทั้งเจ้าหน้าที่มีค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต เกิดความวิตกกังวลทั้งด้านการเงินและการงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จากการติดตามนิเทศผลงานประจำปีงบประมาณ 2560 พบว่า ตัวชี้วัดร้อยละของหน่วยงานที่มีการนำดัชนีความสุขของคนทำงานไปใช้ (Happinometer) ยังไม่ผ่านเกณฑ์ ในด้านสุขภาพเงินดี ด้านผ่อนคลายดี ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ปัญหาการขอย้ายและการลาออกจากข้อมูลงานบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา ประจำปี 2560 ร้อยละ 1.96 และยังขาดการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องต่อเจ้าหน้าที่ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความเลื่อมล้ำในการปฏิบัติส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน และมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน [15]

วัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจระดับการสนับสนุนจากองค์กรและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดนครราชสีมา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Descriptive Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ เจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา ปีงบประมาณ 2561 จำนวน 330 คน [16] มีขั้นตอนการคำนวณขนาดตัวอย่าง ในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร โดยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ Cohen [17] ดังนี้

$$N = \frac{\lambda(1 - R_{Y.A,B}^2)}{R_{Y.A,B}^2 - R_{Y.A}^2} + w \dots\dots\dots(A)$$

เมื่อ

$$\lambda = \lambda_L - \frac{1/v_L - 1/v}{1/v_L - 1/v_U} (\lambda_L - \lambda_U) \dots\dots\dots(B)$$

เมื่อกำหนดให้

$R_{Y.A,B}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Full Model ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ได้นำค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรจากการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ [18] ซึ่งเป็นลักษณะงานที่คล้ายคลึงกันกับการวิจัยครั้งนี้ ได้ค่า $R_{Y.A,B}^2$ ได้เท่ากับ 0.628

$R_{Y.A}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Reduce Model ($R_{Y.A,B}^2 - R_{Y.B}^2$) ซึ่งได้ค่า $R_{Y.A}^2 = 0.612$

$R_{Y.B}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุที่เปลี่ยนแปลง (R^2 Change) เมื่อไม่มีตัวแปรที่ต้องการทดสอบ $R_{Y.B}^2 = 0.016$

λ คือ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนตัวแปรอิสระและอำนาจการทดสอบ

w คือ จำนวนตัวแปรอิสระนอกเหนือจากตัวแปรที่ต้องการทดสอบ (เขต A) = 0

u คือ จำนวนตัวแปรอิสระที่ต้องการทดสอบ (เขต B) เท่ากับ 1 ตัวแปร

v คือ ค่าที่ได้จาก $v = N - u - w - 1$

เพราะฉะนั้นการศึกษาครั้งนี้ใช้ตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 182 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มอย่างเป็นระบบ (Systematic Random Sampling) โดยนำรายชื่อเจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลใน จังหวัดนครราชสีมา ทั้งหมด จำนวน 330 คน มาสุ่มตัวอย่างเป็นระบบจนได้จำนวนตัวอย่างตามที่คำนวณไว้คือ 182 คน ในการสนทนากลุ่มเพื่อยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณโดยเลือกจากบุคคลที่สามารถให้ข้อมูลซึ่งเป็นผู้ที่รู้ดีที่สุด (Key Informants) เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 12 คนโดยพิจารณาคัดเลือก เจ้าพนักงานสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดนครราชสีมา โดยเลือกเขต โชน 1- 3 (เขต โชนขนาดใหญ่) จำนวน โชนละ 3 คน รวม 9 คนเขต โชน 4 (เขต โชนขนาดกลาง) จำนวน 2 คน รวม 2 คน เขต โชน 5 (เขต โชนขนาดเล็ก) จำนวน 1 คน รวม 1 คน รวมทั้งสิ้น 12 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือ มีทั้งหมด 2 ชุด โดยชุดแรก แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 5 ส่วน ได้แก่ **ส่วนที่ 1** คุณลักษณะส่วนบุคคล มีคำถาม 7 ข้อ **ส่วนที่ 2** แรงจูงใจของเจ้าพนักงานสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีคำถามทั้งหมด 46 ข้อ **ส่วนที่ 3** การสนับสนุนจากองค์กร มีคำถามทั้งหมด 21 ข้อ **ส่วนที่ 4** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีคำถามทั้งหมด 40 ข้อ โดยส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 4 เป็นแบบมาตรวัดชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ [19] **ส่วนที่ 5** เป็นแบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบได้เสนอปัญหาและอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดนครราชสีมา นอกจากนี้แล้วยังมี **ชุดที่สอง** ที่ผู้วิจัยใช้เก็บข้อมูลคือแนวทางการสนทนากลุ่ม (Focus Group Guideline) จำนวน 11 ข้อ มีทั้งหมด 4 ส่วน ได้แก่ **ส่วนที่ 1** แนวทางสนทนากลุ่มด้านแรงจูงใจ **ส่วนที่ 2** แนวทางการสนทนากลุ่มด้านการสนับสนุนจากองค์กร **ส่วนที่ 3** แนวทางการสนทนากลุ่มด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุข และ **ส่วนที่ 4** เป็นแนวทางการสนทนากลุ่มด้านปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุข

การตรวจสอบเครื่องมือ เครื่องมือทั้ง 2 ชุด ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความเหมาะสมของภาษา (Wording) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พบว่า ทุกข้อมีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขและปรับปรุง โดยผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับเจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดขอนแก่น ซึ่งมีลักษณะการปฏิบัติงานการบริหารจัดการคล้ายคลึงกันและมีพื้นที่ใกล้เคียงกันในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbrach's Alpha Coefficients) ได้ค่าความเที่ยงของตัวแปร (1) แรงจูงใจเท่ากับ 0.93 (2) การสนับสนุนจากองค์กร เท่ากับ 0.92 (3) และคุณภาพชีวิตการทำงาน เท่ากับ 0.94 โดยส่วนรวมของแบบสอบถามทั้งชุดมีค่าเท่ากับ 0.96

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติเชิงพรรณนา คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด และสถิติเชิงอนุมาน เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน

การแปลผล การแปลผลคะแนนระดับแรงจูงใจ ระดับการสนับสนุนจากองค์กร และระดับคุณภาพชีวิตของเจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมาโดย นำมาจัดระดับ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งได้จากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยดังนี้ ระดับ มากที่สุด (4.50-5.00 คะแนน) ระดับมาก (3.50-4.49 คะแนน) ระดับปานกลาง (2.50-3.49 คะแนน) ระดับน้อย (1.50-2.49 คะแนน) ระดับน้อยที่สุด (1.00-1.49 คะแนน) สำหรับเกณฑ์การแบ่งระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) [20] มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 แบ่งระดับดังนี้ r = 0 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์ (No Relationship) r = + 0.01 ถึง + 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ (Weak Relationship) r = +0.31 ถึง +0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง (Moderate Relationship) r = +0.71 ถึง +0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง (Strong Relationship) r = +1 หมายถึง มีความสัมพันธ์โดยสมบูรณ์ (Perfect Relationship)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากการวิจัยในครั้งนี้หลังจากได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่นเมื่อวันที่ 14 มกราคม 2562 เลขที่ HE 612358 โดยดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2562 ถึงวันที่ 30 มีนาคม 2562

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัด นครราชสีมา

คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าพนักงานสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัด นครราชสีมา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 76.4 มีอายุระหว่าง 31 -40 ปีมากที่สุด จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2 โดยมีอายุเฉลี่ย 33.24 ปี (S.D.=6.53ปี) อายุต่ำสุด 23 ปี อายุสูงสุด 59 ปี มีสถานภาพสมรสมากที่สุด จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 81.3 ส่วนใหญ่รายได้ต่อเดือน ระหว่าง 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 68.2 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 19,649.31 บาท (S.D.= 7,567.316 บาท) รายได้ต่ำสุด 9,030 บาท รายได้สูงสุด 48,900 บาท ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 1-10 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 64.3 มีค่ามัธยฐาน 9 ปี จำนวนปีต่ำสุด 1 ปีจำนวนปีสูงสุด 36ปี และได้รับการฝึกอบรมการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ร้อยละ 75.3 ส่วนใหญ่เคยได้รับการอบรม 1-4 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 53.3 ค่ามัธยฐาน เท่ากับ 2 ครั้ง

2. ระดับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัด นครราชสีมา

เมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจหลัก พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.88 (S.D.=0.39) ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.88 (S.D.=0.40) และค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D.=0.45) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามรายด้านปัจจัยจูงใจพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.00 (S.D.=0.60) ส่วนรองลงมาคือ ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.69 (S.D.=0.48) ส่วนปัจจัยจูงใจด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.72 (S.D.=0.48) ส่วนรองลงมาคือ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.89 (S.D.=0.44) และเมื่อพิจารณาตามปัจจัยก้ำจุน พบว่า ปัจจัยก้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมากค่าเฉลี่ย 4.08 (S.D.=0.46) ส่วนรองลงมา คือ ปัจจัยก้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.88 (S.D.=0.57) ส่วนปัจจัยก้ำจุนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปัจจัยก้ำจุนด้านสถานภาพทางวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.70 (S.D.=0.61) ส่วนรองลงมา คือ ปัจจัยก้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.82 (S.D.=0.66) ตามลำดับ

3. ระดับการสนับสนุนจากองค์การในการทำงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบล จังหวัดนครราชสีมา

เมื่อพิจารณาระดับการสนับสนุนจากองค์การ พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.72 (S.D.=0.51) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การสนับสนุนจากองค์การ ด้านการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.80 (S.D.=0.58) ส่วนรองลงมาคือ การสนับสนุนจากองค์การ ด้านงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.76(S.D.=0.60) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาตามบรรยากาศองค์การที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การสนับสนุนจากองค์การ ด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.64 (S.D.=0.60) ส่วนรองลงมา คือ การสนับสนุนจากองค์การ วัสดุอุปกรณ์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.67 (S.D.=0.61) ตามลำดับ

4. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

เมื่อพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมาพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.72 (S.D.=0.47) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับชุมชนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.99 (S.D.=0.54) ส่วนรองลงมาคือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการยอมรับและการมีส่วนร่วมในองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.85 (S.D.=0.57) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณารายด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.38 (S.D.=0.68) ส่วนรองลงมา คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.49 (S.D.=0.72) ตามลำดับ

5. แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

แรงจูงใจ พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับคุณภาพชีวิต การทำงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.740, p\text{-value}<0.001$) ส่วนปัจจัยจูงใจในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.576, p\text{-value}<0.001$) ในส่วนรายด้านปัจจัยจูงใจพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($r=0.555, p\text{-value}<0.001$) ความรับผิดชอบ ($r=0.495, p\text{-value}<0.001$) ความสำเร็จในการทำงาน ($r=0.485, p\text{-value}<0.001$) และการยอมรับนับถือ ($r=0.433, p\text{-value}<0.001$) ส่วนปัจจัยค้ำจุนในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.769, p\text{-value}<0.001$) ส่วนปัจจัยค้ำจุนรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ($r=0.649, p\text{-value}<0.001$) การปกครองบังคับบัญชา ($r=0.612, p\text{-value}<0.001$) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($r=0.607, p\text{-value}<0.001$) สถานภาพทางอาชีพ ($r=0.597, p\text{-value}<0.001$) และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ($r=0.564, p\text{-value}<0.001$) ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

การสนับสนุนจากองค์กรพบว่า ภาพรวมการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.746, p\text{-value}<0.001$) ส่วนการสนับสนุนจากองค์กรรายด้านพบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ด้านบุคลากร ($r=0.620, p\text{-value}<0.001$) ด้านงบประมาณ ($r=0.595, p\text{-value}<0.001$) ด้านวัสดุอุปกรณ์ ($r=0.652, p\text{-value}<0.001$) ด้านการบริหารจัดการ ($r=0.682, p\text{-value}<0.001$) ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

6. แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมาที่ถูกเลือกเข้าสมการคือ ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวแปรอิสระที่ไม่ได้ถูกเลือกเข้าสมการคือตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการเรียงลำดับ ดังนี้ คือ การสนับสนุนจากองค์กรด้านการบริหารจัดการ ($p\text{-value} < 0.001$) แรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพทางวิชาชีพ ($p\text{-value} < 0.001$) แรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา ($p\text{-value} = 0.002$) แรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ($p\text{-value} = 0.001$) และการสนับสนุนจากองค์กรด้านวัสดุอุปกรณ์ ($p\text{-value} < 0.002$) ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปร สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมาได้ร้อยละ 68.6 ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

7. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมาโดยภาพรวมข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดจากแบบสอบถามทั้งหมด 182 ฉบับ พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้เสนอปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะทั้งหมด 72 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 39.0 โดยปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมร้อยละ 58.3 รองลงมาคือ แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจร้อยละ 56.9 ส่วนปัญหาอุปสรรคน้อยที่สุดคือ ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการยอมรับและการมีส่วนร่วมในองค์กรร้อยละ 13.9 รองลงมาคือคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิหรือประชาธิปไตยในองค์กรร้อยละ 15.3

สรุปและอภิปรายผล

1. ภาพรวมแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.740$, $p\text{-value} < 0.001$) เนื่องจากแรงจูงใจเป็นกระบวนการในการตอบสนองความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน โดยการกระตุ้นพลังที่มีอยู่ในตัวของบุคคลเพื่อเพิ่มผลักดันภายใต้จิตใจของบุคลากรให้แสดงพฤติกรรมที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ [7] แรงจูงใจถือเป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ส่งผลให้การทำงานในองค์กรประสบผลสำเร็จการตอบสนองความต้องการจากสิ่งจูงใจนั้นเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [8-11]

2. ภาพรวมการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.746$, $p\text{-value} < 0.001$) ความสำเร็จของการบริหารหรือปัจจัยพื้นฐาน (Administrative Resources) ที่ใช้ในการบริหารอันสำคัญ 4 ประการคือคน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการจัดการ (Method) หรือเรียกสั้นๆ ว่า 4M, s [12] ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วพบว่าภาพรวมการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [5, 13]

3. จากการวิเคราะห์ แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดนครราชสีมาโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Linear Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมาที่ถูกเลือกเข้าสมการคือ ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวแปรอิสระที่ไม่ได้ถูกเลือกเข้าสมการคือตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการเรียงลำดับ ดังนี้ คือ การสนับสนุนจากองค์กรด้านการบริหารจัดการ ($p\text{-value}<0.001$) แรงจูงใจ ปัจจัยด้านสภาพทางวิชาชีพ ($p\text{-value}<0.001$) แรงจูงใจ ปัจจัยด้านสภาพการปกครองบังคับบัญชา ($p\text{-value}=0.002$) แรงจูงใจ ปัจจัยด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ($p\text{-value}=0.001$) และการสนับสนุนจากองค์กรด้านวัสดุอุปกรณ์ ($p\text{-value}<0.002$) ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปร สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมาได้ร้อยละ 68.6

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดนครราชสีมา ควรสนับสนุนให้เจ้าพนักงานสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย
2. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดนครราชสีมา มีส่วนร่วมในการจัดทำแผน โดยให้ความสำคัญในเรื่อง เกณฑ์ในการติดตามควบคุมกำกับการทำงานตามมาตรฐานของเจ้าพนักงานสาธารณสุข และการสรุปผลการปฏิบัติงานมาตรฐานที่กำหนด
3. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดนครราชสีมา ควรมีการกำหนดกรอบการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าทางวิชาชีพของเจ้าพนักงานสาธารณสุขให้เป็นมาตรฐานที่ชัดเจน
4. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดนครราชสีมา เปิดโอกาสให้เจ้าพนักงานสาธารณสุขมีอิสระในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและมีเกณฑ์ในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินผล

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
2. ควรมีการศึกษาการควบคุมกำกับการทำงานตามมาตรฐานของเจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ประจักษ์ บัวผัน อาจารย์ที่ปรึกษาตลอดจนสาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นที่สนับสนุนทุนการศึกษาเพื่อทำวิจัยในครั้งนี้



เอกสารอ้างอิง

1. Bureau of Policy and Strategy, Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health. The twelve national health development plan under the national economic and social development plan B.E.2560-2564. Bangkok: The War Veterans Organization of Thailand Press; 2017. Thai.
2. Office of Personnel Research and Development System. (2010). Strategies for the development of civil servants' quality of life, 2011-2013. Bangkok: Office of the Civil Service Commission
3. Ministry of Public Health. Strategic Plan for Primary Care System 4.0. (2017-2036). Nakhon Pathom: Mahidol University; 2017.
4. Walton RE. Quality of working life: What is it? Sloan Management Review, 4 (7), 20-23.1973.
5. Sirintip U, Chanaphol S. Organizational support affecting the quality of work life of personnel at The Office of Disease Prevention and Control 6th Khon Kaen. Journal of the office of DPC 7 Khon Kaen. 2015; 22(1), 78-88. Thai.
6. Prasert S, Witat J. Organizational climate affecting the quality of work life of public health officer of sub-district health promoting hospital in Udon Thani province. the national graduate research conference; 2014 July 16; Buri Ram, Thailand; 2014.P.607-614. Thai.
7. Herzberg F, Mausner B, Snyderman BB. The motivation to work. New York: Transaction Publishers. 2010.
8. Phayuda C, Prachak B. Motivation and Organizational Support Affecting District Health System Development Performance of Sub-District Health. KKU Research Journal (GS), (2017); 17(1), 56-68. Thai.
9. Sitisak K, Prachak B. Personal Characteristics and Motivation Affecting the Performance of Public Health Administrators at the Municipality of Khon Kaen Province. KKU Research Journal (GS), (2015); 15(4), 74-87. Thai.
10. Nunnaphat P, Prachak B. Factors Affecting to the Staff's Organization Commitment at health Ministry in Nong Bua Lamphu. KKU Research Journal (GS), (2016); 16(3), 61-72. Thai.
11. Panchamapohn R, Suwit U. Motivation affecting the performance of dental health technician at sub-district health promoting hospital, Sakon Nakhon Province. Thai Dental Nurse Journal, (2017); 29(1), 1-13. Thai.
12. Thong Lor Thai. Principles of public health administration. Type 4. Bangkok: Sam Charoen Phanit. 2006.
13. Paratthakon W, Prachak B. Motivation and Organization Support Affecting to Drug Management of Health Care Personnel at Sub-District Health Promoting Hospital in Sakon Nakhon Province. KKU Research Journal (GS), (2017); 17(2), 56-68. Thai.
14. Sumalee L, Prachak B. Consumers Protection Performance of Health Personnel in Sub-district Health Promoting Hospitals, Khon Kaen Province. KKU Research Journal (GS), (2014); 17(2), 67-80. Thai.
15. Nakhon Ratchasima Health Provincial Office. Assessment reports of surveillance, Nakhon Ratchasima Province [Photocopied]. Nakhon Ratchasima: Nakhon Ratchasima Health Provincial Office; 2017. Thai

16. Nakhon Ratchasima provincial public health office. List of public health officials form Human Resources Management Group. Nakhon Ratchasima provincial public health office; 2018. Thai
17. Cohen J. Statistical power analysis for behavioral sciences. 2nd ed. New Jersey: Lawrence Eelbaum Associates. 1988.
18. Chanakan N, Prachak B, Apipalakul C. Personal Characteristics and Motivation Affecting The Happiness at Work of Health Personnel at Sub-District Health Promoting Hospitals in Phetchabun Province, Khon Kaen Province. KKU Research Journal (GS), (2018); 18(4), 154-166. Thai.
19. Likert R. Attitude theory and measurement. New York: Wiley & Son. 1967.
20. Elifson K. Fundamental of social statistics. New York : McGraw-Hill.1990.

ตารางที่ 1 ค่าสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

ตัวแปร	B	Beta	T	P-value	R	R ²	R ² adj	R ² change
1. การสนับสนุนจาก องค์กรด้านการ บริหารจัดการ	0.272	0.333	5.903	<0.001	0.682	0.465	0.462	-
2. แรงจูงใจ ปัจจัยค้ำ จุนด้านสถานภาพ ทางวิชาชีพ	0.175	0.228	4.340	<0.001	0.777	0.604	0.600	0.139
3. แรงจูงใจ ปัจจัยค้ำ จุนด้านการปกครอง บังคับบัญชา	0.121	0.169	3.121	0.002	0.802	0.644	0.638	0.040
4. แรงจูงใจ ปัจจัยค้ำ จุนด้านชีวิตความ เป็นอยู่ส่วนตัว	0.148	0.171	3.310	0.001	0.817	0.668	0.661	0.024
5. การสนับสนุนจาก องค์กรด้านวัสดุ อุปกรณ์	0.145	0.188	3.206	0.002	0.829	0.686	0.678	0.018
ค่าคงที่ 0.471, F=77.059, p-value<0.001, R=0.829, R ² =0.686, R ² adj=0.678								

ตารางที่ 2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างตัวแปรอิสระกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่งาน
 สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

แรงจูงใจ	คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	P-value	ระดับความสัมพันธ์
แรงจูงใจ	0.740***	<0.001	สูง
ปัจจัยจูงใจ	0.576***	<0.001	ปานกลาง
1. ความสำเร็จในการทำงาน	0.485***	<0.001	ปานกลาง
2. การยอมรับนับถือ	0.433***	<0.001	ปานกลาง
3. ความรับผิดชอบ	0.495***	<0.001	ปานกลาง
4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.555***	<0.001	ปานกลาง
ปัจจัยค้ำจุน	0.769***	<0.001	สูง
1. การปกครองบังคับบัญชา	0.612***	<0.001	ปานกลาง
2. นโยบายและการบริหาร	0.649***	<0.001	ปานกลาง
3. สถานภาพทางวิชาชีพ	0.597***	<0.001	ปานกลาง
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.607***	<0.001	ปานกลาง
5. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.564***	<0.001	ปานกลาง
การสนับสนุนจากองค์กร	0.746***	<0.001	สูง
ด้านบุคลากร	0.620***	<0.001	ปานกลาง
ด้านงบประมาณ	0.595***	<0.001	ปานกลาง
ด้านวัสดุอุปกรณ์	0.652***	<0.001	ปานกลาง
ด้านการบริหารจัดการ	0.682***	<0.001	ปานกลาง

***Correlation is significant at the 0.001 level