



คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม ของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี

Personal Characteristics and Motivation Affecting the Teamwork of Health Promoting Hospital Directors in Udon Thani Province

คมกริช ถานทองดี (Komkrich Thanthongdee)¹* ดร.ประจักษ์ บัวพันธ์ (Dr. Prachak Bouphan)**

(Received: June 12, 2018; Revised: September 24, 2018; Accepted: September 29, 2018)

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross – Sectional Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี ประชากรคือ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี จำนวน 210 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างเป็นระบบ (Systematic Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 105 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา สถิติเชิงอนุมาน หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรคือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านสถานภาพวิชาชีพ มีผลทางบวกและสามารถร่วมพยากรณ์การทำงานเป็นทีม ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 71.1 ($R^2=0.711$, $p\text{-value}<0.001$) ปัญหาที่พบส่วนใหญ่คือปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ABSTRACT

This cross-sectional descriptive research aimed to study personal characteristics and motivation affecting the teamwork of health promoting hospital directors in Udon Thani Province. The samples were 105 personnel randomly selected by systematic random sampling from the 210 population health promoting hospital directors. The data distribution was performed by descriptive statistics including percentage, mean, standard deviation, median, and minimum, maximum. The Inferential statistics were Pearson Product Moment Correlation and Stepwise Multiple Linear Regressions. The results showed Three motivation factors; advancement, work itself and job status could predict the teamwork of health promoting hospital directors in Udon Thani Province at 71.1 percentage. ($R^2=0.711$, $p\text{-value}<0.001$) From the problems and obstacles, the progress of the professional position of the health promoting hospital directors.

คำสำคัญ: คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ การทำงานเป็นทีม

Keywords: Personal Characteristics, Motivation, Teamwork

¹Correspondent author: papamaipai2012@gmail.com

* นักศึกษา หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทนำ

จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านสิ่งแวดล้อม เทคโนโลยีและการสื่อสาร รวมถึงวิกฤติเศรษฐกิจและการเมืองทำให้วิถีการดำรงชีวิตของประชาชนในประเทศไทยเปลี่ยนแปลงไป ท่ามกลางสังคมที่แวดล้อมไปด้วยความเสี่ยงจากโรคและภัยคุกคามด้านสุขภาพเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้อัตราการเจ็บป่วยด้วยโรคต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้นเกิดภาระค่าใช้จ่ายในบริการทางการแพทย์และการสูญเสียทางเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งจะเห็นได้ว่าการบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ในปัจจุบันรัฐบาลและกระทรวงสาธารณสุขได้ให้ความสำคัญกับปัญหาทางด้านสุขภาพของประชาชนในประเทศเพราะถ้าหากประชาชนมีสุขภาพดีย่อมส่งผลดีต่อการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งเป็นแนวทางในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ที่มุ่งเน้นในการยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาที่ยั่งยืน คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” [1] และในปี พ.ศ.2552 รัฐบาลได้มีนโยบายยกระดับสถานีอนามัยซึ่งเป็นหน่วยบริการสาธารณสุขด่านหน้าของกระทรวงสาธารณสุขในระดับชุมชน ให้เป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงบริการสาธารณสุขให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและยังเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการลดความแออัดในการไปใช้บริการในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ โดยมีภารกิจหลักที่สำคัญในการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสุขภาพและการคุ้มครองผู้บริโภค รวมทั้งการเยี่ยมบ้านด้วย โดยในการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเพื่อนำมาสู่การปฏิบัติจริงในพื้นที่ โดยผลลัพธ์ที่สำคัญของการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล คือการที่ประชาชนในชุมชนมีสุขภาพที่ดีและมีชุมชนที่มีความเข้มแข็ง [2]

ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จะมีบทบาทในการวางแผน การกำหนดกลวิธีในการทำงาน จัดรูปแบบการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มอบหมายงานและควบคุมกำกับกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนงาน โครงการต่าง ๆ อีกทั้งยังมีบทบาทสูงสุดในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในระดับชุมชน [3] ซึ่งในการที่ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจะบริหารงาน โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพได้นั้นต้องอาศัยทักษะของผู้บริหารหลายทักษะประกอบกัน ซึ่งทักษะที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาตนเองและผู้ร่วมงานของผู้บริหารนั้นคือ ทักษะในการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นทักษะที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารองค์กร ในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการทำงาน และในขณะเดียวกันก็ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งการทำงานเป็นทีม ประกอบไปด้วย 6 ด้านคือ 1) การมีเป้าหมายร่วมกัน 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) การติดต่อสื่อสาร 4) การร่วมมือประสานงาน 5) การจัดสรรผลตอบแทนอย่างยุติธรรม และ 6) การตัดสินใจร่วมกัน [4] ซึ่งทักษะการทำงานเป็นทีมนี้เป็นทักษะที่สำคัญของผู้บริหารในการปฏิบัติงานบูรณาการและมีส่วนร่วมกันในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ และเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อลดความขัดแย้งและสร้างความสามัคคีในองค์กร

ซึ่งบทบาทในการบริหารงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนั้น นอกจากจะต้องมีทักษะการทำงานเป็นทีมแล้ว ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลยังมีผลต่อการบริหารงานด้วย ซึ่งคุณลักษณะส่วนบุคคล คือคุณลักษณะในด้านต่าง ๆ ที่มีความเฉพาะของแต่ละบุคคลเป็นภูมิหลังของแต่ละบุคคล ซึ่งทำให้ลักษณะแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันออกไป ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพสมรส 4) รายได้ 5) ระดับการศึกษา 6) สถานะทางเศรษฐกิจสังคม และ 7) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หรือสิ่งอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน [5]



ซึ่งนอกจากปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลแล้ว พบว่าแรงจูงใจเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานให้สำเร็จ ตามเป้าหมายขององค์กร แรงจูงใจนั้นมีความสำคัญและจำเป็นต่อองค์กรโดยรวมเป็นอย่างมาก องค์กรจะประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ต้องอาศัยผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรขึ้นอยู่กับ ความสามารถ สภาพแวดล้อม และการจูงใจของบุคลากร ผู้บริหาร หน่วยงาน สามารถที่จะใช้แรงจูงใจเป็นเครื่องมือในการบริหารที่จะสร้างแรงจูงใจหรือกระตุ้นบุคลากรให้มีความพยายามในการทำงานได้อย่างเต็มความสามารถและสามารถใช้ควบคุมความประพฤติปฏิบัติของบุคลากรให้แสดงออกไปในทางที่ดีเป็นประโยชน์ต่อองค์กรก็จะได้รับรางวัลตอบแทน รวมถึงบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานก็จะมีขวัญ กำลังใจที่ดี สามารถที่จะทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ ทำให้สนองความต้องการตนเองได้ [6] ซึ่งองค์ประกอบของแรงจูงใจสามารถแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งปัจจัยจูงใจประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ความรับผิดชอบ 4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) เงินเดือนและค่าตอบแทน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) การปกครองการบังคับบัญชา 4) นโยบายและการบริหาร 5) สภาพการปฏิบัติงาน 6) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 7) สถานภาพวิชาชีพ และ 8) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Herzberg et al., 1993) [7]

จังหวัดอุดรธานี มีสถานบริการสาธารณสุขภาครัฐในระดับปฐมภูมิหรือโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) จำนวน 210 แห่ง [8] ได้มีการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพบริการปฐมภูมิตามเกณฑ์ รพ.สต.ดีดดาว ประจำปี 2560 โดยแบ่งเกณฑ์การดำเนินงานเป็น 5 หมวดประกอบด้วย 1) การนำองค์กรและการจัดการที่ดี 2) การให้ความสำคัญกับประชากรเป้าหมายชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 4) การจัดการระบบบริการครอบคลุมประเภทและประชากรทุกกลุ่มวัย และ 5) ผลลัพธ์ โดยในแต่ละหมวดของเกณฑ์การดำเนินงาน รพ.สต.ดีดดาว ระดับ 5 ดาวมีเกณฑ์กำหนดผ่านมาตรฐานรายหมวดอย่างน้อยร้อยละ 80 และผ่านรวมทุกหมวดอย่างน้อยร้อยละ 90 ซึ่งในหมวดที่ 1 การนำองค์กรและการจัดการที่ดี โดยเฉพาะการประสานงานการทำงานเป็นทีม นั้นการประเมินผลการดำเนินงานตามเกณฑ์ รพ.สต.ดีดดาวของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2559-31 สิงหาคม 2560 พบว่ามีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ผ่านเกณฑ์ในระดับ 5 ดาว จำนวน 92 แห่งคิดเป็นร้อยละ 43.8 ผ่านเกณฑ์ระดับต่ำกว่า 5 ดาว จำนวน 118 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 56.2 [8] ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่ผลต่อการทำงานเป็นทีมของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมรวมถึงการถ่ายทอดเกณฑ์และการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี

วัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ และระดับการทำงานเป็นทีม ของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี
3. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการทำงานเป็นทีมของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา แบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Descriptive Study)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี จำนวน 210 คน [8] และการสุ่มกลุ่มจำนวน 12 คน โดยการคำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression analysis) โดยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ Cohen [9] ดังนี้

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

$$\text{เมื่อ} \quad \lambda = \lambda_L - \frac{1/v_L - 1/v}{1/v_L - 1/v_U} (\lambda_L - \lambda_U) \quad \dots\dots\dots (2)$$

เมื่อกำหนดให้

$R_{Y.A,B}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Full Model ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ได้นำค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรจากการศึกษา บรรยายการสองครั้งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น (เกษมชาติและวิทัศน์, 2557) [10] ซึ่งเป็นงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันและมีพื้นที่เดียวกันในการทำวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้ค่า $R_{Y.A,B}^2$ มีค่าเท่ากับ 0.567

$R_{Y.A}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Reduce model

$(R_{Y.A,B}^2 - R_{Y.B}^2)$ มีค่าเท่ากับ 0.535

$R_{Y.B}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุที่เปลี่ยนแปลง (R^2 Change) เมื่อไม่มีตัวแปรที่ต้องการทดสอบ มีค่าเท่ากับ 0.032

λ คือ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนตัวแปรอิสระและอำนาจการทดสอบ

w คือ จำนวนตัวแปรอิสระนอกเหนือจากตัวแปรที่ต้องการทดสอบ (เขต A) เท่ากับ 0 (เขต B) เท่ากับ 19

ดังนั้นจึงได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 105 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มอย่างเป็นระบบ (Systematic Random Sampling) โดยการนำเลขรหัสสถานบริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดอุดรธานีทั้งหมด จำนวน 210 แห่ง มาสุ่มตัวอย่างอย่างเป็นระบบ จนได้จำนวนตัวอย่างตามที่คำนวณได้คือ 105 คน ในการสุ่มกลุ่มเพื่อยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณได้เลือกบุคคลที่สามารถให้ข้อมูลการปฏิบัติงานเป็นทีมในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี ได้ดีที่สุด (Key informants) โดยแบ่งเป็น 4 โซน ๆ ละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 12 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความยินดีและให้ความร่วมมือในการสนทนากลุ่ม โดยมีแบบบันทึกและเทปบันทึกเสียง ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ประกอบด้วยแบบสอบถาม 2 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม โดยส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3



ใช้มาตราส่วนประมาณค่า มีคำตอบให้เลือกตอบโดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ [11] ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดให้เติมข้อความแสดงความคิดเห็นได้โดยอิสระ

ชุดที่ 2 แนวทางในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Guideline) ผู้วิจัยกำหนดประเด็นไว้ 4 ส่วนด้วยกัน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดให้เติมข้อความแสดงความคิดเห็นได้โดยอิสระ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือทั้ง 2 ชุด ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน พบว่า ทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขและปรับปรุง แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองคาย จำนวน 30 คน ซึ่งมีลักษณะการปฏิบัติงานคล้ายคลึงกันและมีพื้นที่ใกล้เคียงกัน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficients) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้านแรงจูงใจเท่ากับ 0.97 ด้านการทำงานเป็นทีมเท่ากับ 0.96 และค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุดและสถิติอนุมาน หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis)

การแปลผล การแปลผลคะแนนระดับแรงจูงใจและระดับการทำงานเป็นทีมของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี โดยนำมาจัดระดับ 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งได้จากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยดังนี้ [12] ระดับมากที่สุด (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) [13] 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 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2561 เลขที่ HE612001 โดยดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 20 มีนาคม 2561 ถึงวันที่ 20 เมษายน 2561

ผลการวิจัย

1. ระดับแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี

เมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจหลัก พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D.=0.36) ซึ่งเมื่อพิจารณารายปัจจัยประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.02 (S.D.=0.38) และค่าเฉลี่ย 3.91 (S.D.=0.39) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านของปัจจัยจูงใจพบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.25 (S.D.=0.52) ส่วนรองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.18 (S.D.=0.46) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.82 (S.D.=0.56) ส่วนรองลงมาคือด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.92 (S.D.=0.40) และเมื่อพิจารณารายด้านของปัจจัยค้ำจุน พบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 4.06 (S.D.=0.48) ส่วนรองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.06 (S.D.=0.42) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.36 (S.D.=0.73) ส่วนรองลงมาคือ ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D.=0.56)

2. ระดับการทำงานเป็นทีมของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี

เมื่อพิจารณาระดับการทำงานเป็นทีม พบว่า ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.18 (S.D.=0.45) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการตัดสินใจร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.25 (S.D.=0.56) ส่วนรองลงมาคือ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.23 (S.D.=0.48) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.13 (S.D.=0.52) ส่วนรองลงมาคือ ด้านการจัดสรรผลตอบแทนอย่างยุติธรรม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.14 (S.D.=0.51)

3. คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี

คุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี

แรงจูงใจพบว่า ภาพรวมแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการทำงานเป็นทีมของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.763$, $p\text{-value}<0.001$) ส่วนปัจจัยจูงใจในภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการทำงานเป็นทีมของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.752$, $p\text{-value}<0.001$) ในส่วนรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการทำงานเป็นทีมของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ($r=0.581$, $p\text{-value}<0.001$) การยอมรับนับถือ ($r=0.603$, $p\text{-value}<0.001$) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($r=0.670$, $p\text{-value}<0.001$) ความรับผิดชอบ ($r=0.642$, $p\text{-value}<0.001$) และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($r=0.472$, $p\text{-value}<0.001$) ส่วนปัจจัยค้ำจุนในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการทำงานเป็นทีมของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.689$, $p\text{-value}<0.001$) ในรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการทำงานเป็นทีมของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($r=0.741$, $p\text{-value}<0.001$) และในรายด้านที่พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการทำงานเป็นทีมของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล



จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชา ($r=0.700$, $p\text{-value}<0.001$) นโยบายและการบริหาร ($r=0.654$, $p\text{-value}<0.001$) สภาพการปฏิบัติงาน ($r=0.577$, $p\text{-value}<0.001$) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ($r=0.449$, $p\text{-value}<0.001$) สถานภาพวิชาชีพ ($r=0.541$, $p\text{-value}<0.001$) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ($r=0.421$, $p\text{-value}<0.001$) และพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ กับการทำงานเป็นทีมของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทน ($r=0.221$, $p\text{-value}=0.024$)

4. แรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี ที่ถูกเลือกเข้าสมการคือ ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวแปรอิสระที่ไม่ได้ถูกเลือกเข้าสมการคือตัวแปรที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการเรียงลำดับดังนี้คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($p\text{-value}<0.001$) ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($p\text{-value}<0.001$) และปัจจัยด้านสถานภาพวิชาชีพ ($p\text{-value}=0.005$) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปรมีผลทางบวก และสามารถร่วมพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 71.1

5. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการทำงานเป็นทีมของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี

ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ ในการทำงานเป็นทีมของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดของแบบสอบถามทั้งหมด 105 ฉบับ และจากการสนทนากลุ่ม พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้เสนอปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะทั้งหมด 51 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 48.57 โดยปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่คือ แรงจูงใจ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งควรมีการจัดสรรตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้าให้ยุติธรรมและใกล้เคียงกับวิชาชีพอื่น ๆ การพัฒนารูปแบบความก้าวหน้าในตำแหน่งที่เป็นแบบรูปธรรม การทำงานเป็นทีม พบปัญหาอุปสรรคในด้านการติดต่อสื่อสาร ซึ่งควรพัฒนาเทคโนโลยีและพัฒนานวัตกรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ ในยุคปัจจุบันอย่างเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

สรุปและอภิปรายผล

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

แรงจูงใจ

ภาพรวมแรงจูงใจ พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจมีความสัมพันธ์สูงกับ การทำงานเป็นทีมของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.763$, $p\text{-value}<0.001$) เนื่องจากแรงจูงใจเป็นความพยายามที่จะไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งประกอบไปด้วยความพยายามอย่างจริงจัง การยืนหยัด ทิศทางการไปสู่เป้าหมาย และความต้องการ [14] แรงจูงใจ จึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ทำให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถ ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในงานของตน เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานรู้จักหน้าที่

และช่วยเหลือกันและกัน มีความคิดสร้างสรรค์และมุ่งมั่นต่อการทำงาน และเกิดความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว คือ แรงจูงใจมีความสัมพันธ์สูง กับการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [15-17] และเนื่องจากแรงจูงใจของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล นั้น มีปัจจัยด้านภาระงานเข้ามาเกี่ยวข้อง จากบริบทในการปฏิบัติงานมักจะมีปัญหาอื่น ๆ หรือนโยบายเร่งด่วนที่ทำให้ดำเนินการและทำการแก้ไข รวมถึงกิจกรรมที่ต้องทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการทำงานต่างกันไป ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้มีความสัมพันธ์สอดคล้องในระดับที่แตกต่าง พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ปานกลาง กับการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [18] ส่วนแรงจูงใจรายด้านพบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์สูงกับการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.752$, $p\text{-value}<0.001$) และแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ปานกลางกับการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.689$, $p\text{-value}<0.001$)

2. คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดอุดรธานี

จากการวิเคราะห์ คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Linear Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($p\text{-value}<0.001$) ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($p\text{-value}<0.001$) และปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพวิชาชีพ ($p\text{-value}=0.005$) ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร มีผลทางบวกและสามารถร่วมพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 71.1 เนื่องจากการทำงานเป็นทีมของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี ซึ่งในการปฏิบัติงานภายในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญในการสร้างความสามัคคีในการมีส่วนร่วมกับการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กร เพื่อเป้าหมายให้สำเร็จไปด้วยกัน ในส่วนปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานตามทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และใน ส่วนปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพวิชาชีพ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจ พัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งในเรื่องของสหวิชาชีพในการทำงานร่วมกันและช่วยเหลือแบบบูรณาการ เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วพบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [19-20] และผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติสามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [15, 20] และผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพวิชาชีพที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [19, 21] และเนื่องจากการปฏิบัติงานนั้นในแต่ละพื้นที่มีบริบทและแนวทางการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ต่างกันไป จึงพยากรณ์การปฏิบัติงาน ต่างกันออกไป ทำให้ผลการศึกษาในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับผู้ที่ได้ศึกษาวิจัยมาแล้ว พบว่า แรงจูงใจสามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [16, 18]



ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ควรส่งเสริมให้มีการจัดบรรยายภาคในการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรเพื่อสร้างโอกาสในการมีส่วนร่วมและเพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและผู้ได้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

2. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรส่งเสริมการพัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานภายในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้มีรูปแบบหลากหลายเพื่อส่งเสริมการใช้ความคิดสร้างสรรค์และสร้างแนวทางในการทำงานที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

3. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้เกิดคุณค่าในองค์กรและเป็นที่ยอมรับของวิชาชีพอื่น ๆ ในการทำงานในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสุนทรียทักกะภาวะผู้นำ ด้านทักษะในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น รวมถึงสาขาวิชาการบริหารงานสาธารณสุขฯ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่สนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

1. Bureau of Policy and Strategy, Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health. The 12th 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. Bureau of Policy and Strategy, Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health. strategy of ministry of public health.2558. Bangkok: The War Veterans Organization of Thailand Press; 2015. Thai.
3. Regional Health Division Ministry of Public Health. Bangkok: Office of the Permanent Secretary for Public Health. 1999. Thai.
4. Thongthip V. Team management and problem solving, 2nd ed., 2008. Bangkok.
5. Schermerhom R, Hunt G-, Osborn N. Organizational behavior. 8th ed. New York: - John Wiley and Sons. 2003.
6. Nitaya P. Management Techniques for Public Health Organization. Instructional Materials for Organization And Health Resources Unit 1-5, Nonthaburi. Sukhothai Thammathirat University. 2009. Thai.



7. Herzberg F, Mausner B, Snyderman BB. The motivation to work. New Brunswick, NJ: Transaction Publishers; 1993.
8. Udon Thani provincial public health office. Performance Evaluation health promoting hospital. Udon Thani provincial public health office; 2017. Thai
9. Cohen J. Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences. 2nd ed. New York:Department of psychology New York University; 1988
10. Jasingha K, Janposri W. The organizational climates affecting the core competency performance of sub-district health promoting hospital director in Khon Kaen Province. Paper present at the National Graduate Research Conference 2014,Buriram, Buriram Rajabhat University 16, 57 -65. 2014. Thai.
11. Likert R. The human organization: Its management and value. New York: McGraw-Hill. 1976.
12. Chantrasuwan S, Buatuan S. Social sciences research methodology. Khon Kaen: Department of sociology and anthropology, Faculty of humanities and social sciences, Khon Kaen University; 2004. Thai.
13. Elifson Kirk W, Others. Fundamentals of Socials Statistics . 2nd ed. New York : McGraw – Hill , Inc.1990
14. Amnaj T. Modern management. 3ND RD. Nonthaburi : Mother Boss Packaging co. 2010.
15. Paiprayom P, Boupphan B. Sub-District Health Service System Development Performance of the Directors at the Sub-District Health Promoting Hospitals in Nong Khai Province. Journal of Public Health Research Khon Kaen University.10(3), 11-22. 2017. Thai.
16. Chawiang P, Boupphan B. Motivation and Organizational Support that affecting district health system development performance of sub-district health promoting hospital directors in Khon Kaen province. KKU Res J(GS). 2017;17(1):56-68. Thai.
17. Patikanung S, Boupphan B. Risk management of sub-district health promoting hospital directors at Khon Kaen province.Research and Development Health System Journal. 2014. 8(3).Thai.
18. Sirijun K, Boupphan B. Factors affecting the community health center performance of sub-district wealth promoting hospital director in khon kaen province. Research and Development Health System Journal. 2017. 9(2). Thai.
19. Jatuten W, Janposri W. The Motivation affecting performance of director modern sub-district health promoting hospital in roi-et province. Paper present at the National Graduate Research Conference 2014, Buriram, Buriram Rajabhat University 16, 679-687. 2014. Thai.
20. Puphapun W, Boupphan B. Administrative Performance of the Chief at Primary Care Units, Nakhonratchasima Province. KKU Research Journal. 2011; 16(7): 845-854. Thai.
21. Prommawai N, Boupphan B. Motivation of village health center head toward Health Program Management in Khon Kaen Province. KKU Res J. 2010; 15(7): 559-571. Thai.



ตารางที่ 1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน คุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี

ตัวแปร	การทำงานเป็นทีม		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	P-value	ระดับความสัมพันธ์
คุณลักษณะส่วนบุคคล			
1. เพศ (หญิง)	-0.088	0.373	ไม่มีความสัมพันธ์
2. อายุ	-0.053	0.591	ไม่มีความสัมพันธ์
3. สถานภาพสมรส(สมรส)	0.107	0.278	ไม่มีความสัมพันธ์
4. ระดับการศึกษา(ปริญญาตรี)	0.133	0.176	ไม่มีความสัมพันธ์
5. ตำแหน่ง(นักวิชาการสาธารณสุข)	-0.012	0.907	ไม่มีความสัมพันธ์
6. รายได้	0.014	0.887	ไม่มีความสัมพันธ์
7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	-0.62	0.530	ไม่มีความสัมพันธ์

ตารางที่ 2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี

ตัวแปร	การทำงานเป็นทีม		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	P-value	ระดับความสัมพันธ์
แรงจูงใจ	0.763***	<0.001	สูง
ปัจจัยจูงใจ	0.752***	<0.001	สูง
1. ความสำเร็จในการทำงาน	0.581***	<0.001	ปานกลาง
2. การยอมรับนับถือ	0.603***	<0.001	ปานกลาง
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.670***	<0.001	ปานกลาง
4. ความรับผิดชอบ	0.642***	<0.001	ปานกลาง
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	0.472***	<0.001	ปานกลาง
ปัจจัยค้ำจุน	0.689***	<0.001	ปานกลาง
1. เงินเดือนและค่าตอบแทน	0.221*	0.024	ต่ำ
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.741***	<0.001	สูง
3. การปกครองบังคับบัญชา	0.700***	<0.001	ปานกลาง
4. นโยบายและการบริหาร	0.654***	<0.001	ปานกลาง
5. สภาพการปฏิบัติงาน	0.577***	<0.001	ปานกลาง
6. สถานภาพวิชาชีพ	0.541***	<0.001	ปานกลาง
7. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.449***	<0.001	ปานกลาง
8. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.421***	<0.001	ปานกลาง

* Correlation is significant at the 0.05 level

*** Correlation is significant at the 0.001 level

ตารางที่ 3 ค่าสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการทำงานเป็นทีมของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี

ตัวแปร	B	Beta	T	P-value	R	R ²	R ² change
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.537	0.501	8.804	<0.001	0.741	0.549	-
ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.316	0.363	5.742	<0.001	0.829	0.687	0.137
ปัจจัยด้านสถานภาพวิชาชีพ	0.114	0.179	2.903	0.005	0.843	0.711	0.024

ค่าคงที่ 0.086, F=82.702, p - value<0.001, R=0.843, R²=0.711