

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

Factors Affecting the Performance of Financial Officers in Sub-district Health Promoting Hospitals, Nakhon Ratchasima Province

จิรัฏฐิติ ไทศิริ (Chiratthiti Thaisiri)^{1*} ดร.ประจักษ์ บัวผัน (Dr.Prachak Bouphan)**

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวางนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา สุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบตัวอย่างจำนวน 190 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึกที่ได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และตรวจสอบความเที่ยงได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาช 0.98 ทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจำนวน 10 คน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 18 มีนาคม ถึง 30 มีนาคม 2555 นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS แจกแจงข้อมูลด้วยค่าสถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอยู่ในระดับปานกลาง และมีปัจจัยที่สามารถร่วมกัน พยากรณ์การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา คือ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยเชิงจิตตปัญญา ลักษณะของงาน ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน และ ปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 33.60 ($R^2 = 0.336$)

ABSTRACT

This descriptive cross-sectional research aimed to explore factors affecting the performance of financial officers in sub-district health promoting hospitals in Nakhon Ratchasima province. Two research instruments; one constructed questionnaire and one in-depth interview, were examined for the content validity by three experts. Cronbach's alpha reliability coefficient of the questionnaire was 0.98. 190 subjects were selected using systematic random sampling while ten of them were interviewed. Data was collected on March 18 to 30, 2012. SPSS data analysis software was used to perform descriptive statistics, Pearson Product – Moment Correlation and Multiple Linear Regression. The results showed

¹ Correspondent author: jirat_jeab@hotmail.com

* นักศึกษา หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** รองศาสตราจารย์ ภาควิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

that four factors significantly affecting the performance of financial officers were policy and administration, work itself, work condition, and job security ($r = 0.270$, $p\text{-value} < 0.001$, $r = 0.262$, $p\text{-value} < 0.001$, $r = 0.158$, $p\text{-value} = 0.025$ and $r = 0.113$, $p\text{-value} = 0.030$ respectively). These four factors could together predict the performance of financial officers in sup-district health promoting hospitals in Nakhon Ratchasima province at 33.60 percent (Adjusted $r^2 = 0.336$).

คำสำคัญ: การปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

Key Words: Performance, Financial officer, Sub-district health promoting hospital

บทนำ

การยกระดับสถานีนอนามัยที่มีกว่า 9,000 แห่ง เป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) เป็นจุดเปลี่ยนระบบสาธารณสุขครั้งสำคัญที่จะพัฒนาระบบบริการสุขภาพประเทศไทย โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นหน่วยบริการสาธารณสุขมีหน้าที่ให้บริการสาธารณสุขแบบผสมผสานทั้งในด้านส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค การรักษาพยาบาลและฟื้นฟูสมรรถภาพ [1] ในการปรับปรุงระดับบริการสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพภายใต้หลักเกณฑ์และมาตรฐานเดียวกันรวมทั้งการพัฒนาการบริหารจัดการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ปัจจุบันการบริหารจัดการด้านการเงินและบัญชีของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลใช้ระบบบัญชีหน่วยงานย่อยซึ่งเป็นภาระต่อเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเนื่องจากระบบบัญชีไม่ครอบคลุมอาจทำให้การรายงานข้อมูลต่อแม่ข่ายมีความคลาดเคลื่อน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้จัดทำโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการระบบการควบคุมภายในด้านการบริหารจัดการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตามหลักนิติธรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีการบริหารจัดการด้านการเงิน การบัญชีและการพัสดุ ตลอดจนการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ [2] และตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2546 ได้มีการตราพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์

และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ขึ้น เพื่อให้ส่วนราชการต่างๆปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ คุ่มค่า เปิดเผย โปร่งใส และให้ประชาชนมีส่วนร่วม เน้นการทำงานเชิงรุกและมีบูรณาการคล่องตัวรวดเร็ว มีสมรรถนะสูง สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆได้ทั้งนี้โดยมีกรอบของหลักการพื้นฐานของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) 6 ประการ คือหลักนิติธรรม (The Rule of Law) คือ ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ หรือข้อบังคับต่างๆโดยไม่ขึ้นกับตัวบุคคล, หลักคุณธรรม (Morality) ยึดความถูกต้อง ดีงาม ขยันอดทน ซื่อสัตย์ สุจริตและมีระเบียบวินัย, หลักความโปร่งใส (Accountability) มีกระบวนการตรวจสอบ ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร, หลักการมีส่วนร่วม (Participation) คือให้โอกาสผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ ให้ความเห็น แนะนำ ปรีกษา หรือร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ, หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) ต่อสังคม ต่อสิทธิหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อการแก้ปัญหา และการยอมรับผลดีผลเสียต่อการกระทำของตนเอง, หลักความคุ้มค่า (Cost-effectiveness or Economy) คือการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด [3] แนวคิดการบริหารจัดการดังกล่าวได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในการกำกับดูแลกิจการที่ดีของการบริหารจัดการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต้องปฏิบัติตามคู่มือการบริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลซึ่งประกอบด้วย 4 ด้านดังนี้ 1) ด้านการบัญชี 2) ด้านการเงิน 3) ด้านการพัสดุ 4) ด้านการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง [4] ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ 1) ด้านบัญชี ระบบบัญชีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นระบบบัญชีคู่เกณฑ์เงินสด โดยมีสมุดบันทึกรายการขึ้นต้น ได้แก่ สมุดเงินสด สมุดเงินฝากธนาคาร และใบโอน สมุดบันทึกรายการขึ้นปลาย ได้แก่ บัญชีแยกประเภท และทะเบียนคุมต่างๆ 2) ด้านการรับเงิน วิธีปฏิบัติด้านการเงิน หมายถึง การจัดเก็บหรือรับชำระเงินเป็นเงินสด เป็นเช็ค ดราฟท์ หรือตราสารการเงินอย่างอื่น การโอนเงินเข้าบัญชีธนาคาร การรับค่ารักษาพยาบาลตามระเบียบเงินบำรุงของกระทรวงสาธารณสุข ปัจจุบันการรับเงินของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) มีหลายประเภทและหลายแหล่ง เช่น รับเงินค่ารักษาพยาบาล เงินโอนจากแม่ข่าย เงินโอนจากสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) เงินจากองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) 3) การบริหารการพัสดุ หน่วยงานราชการหรือรัฐวิสาหกิจ ต้องปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อควบคุมการจัดหา การใช้ให้มีประสิทธิภาพ ประหยัด และป้องกันการทุจริต การบริหารพัสดุมีความสัมพันธ์กับการบริหารสำนักงาน เพราะพัสดุถือว่าเป็นอุปกรณ์สภาพแวดล้อมส่วนหนึ่งของสำนักงาน การพิจารณาความต้องการ ไม่สามารถคาดการณ์ด้วยตนเอง แต่ต้องอาศัยหลักวิชาการ การบริหารพัสดุมีขั้นตอนในการบริหาร 6 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการวางแผนบริหารพัสดุ การกำหนดแผนงานหรือโครงการ, ขั้นตอนการกำหนดความต้องการพัสดุ, ขั้นตอนการจัดหา, ขั้นตอนการควบคุมการเก็บรักษา การเบิกจ่ายพัสดุ การแจกจ่าย การนำไปใช้, ขั้นตอนการบำรุงรักษา, ขั้นตอนการจำหน่ายพัสดุนอกจากบัญชี 4) ด้านการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง วิธีปฏิบัติด้านการควบคุมภายในและการบริหาร

ความเสี่ยงหมายถึง กระบวนการที่ผู้กำกับดูแล ฝ่ายบริหาร และบุคลากรของหน่วยรับตรวจกำหนดให้มีขึ้น เพื่อให้ความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าการดำเนินงานของหน่วยรับตรวจ จะบรรลุวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ 1) ประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพของการดำเนินงาน 2) ความเชื่อถือได้ของรายงานการเงิน 3) การปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จะเกิดผลสัมฤทธิ์ตามแนวทางการบริหารงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมากนักน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จหลายประการ ส่วนหนึ่งอาจขึ้นอยู่กับความแตกต่างในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์การปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่การเงิน และการได้รับการอบรมด้านการเงิน ดังจะเห็นได้จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภูของ รติ [5] พบว่า เพศ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งสอดคล้องกับ ศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ ของกัญญวัลย์ [6] พบว่า อายุ ประสบการณ์การทำงานพัฒนาคุณภาพ การได้รับการฝึกอบรมด้านการพัฒนาคุณภาพ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน สอดคล้องกับ การศึกษาบรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อกระบวนการจัดการความรู้ของบุคลากรศูนย์หัวใจ สิริกิติ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ของมนตรี [7] พบว่าอายุ รายได้ ประสบการณ์ในการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของบุคลากรศูนย์หัวใจ สิริกิติ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งคุณลักษณะส่วนบุคคลเหล่านี้จะแสดงถึงประสบการณ์ที่แตกต่างกันจึงทำให้บุคคลมีความเหมาะสมหรือความถนัดที่

จำเพาะต่อลักษณะของงานที่แตกต่างกันออกไป [8] นอกจากนั้นคนหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้นยอมทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ดังนั้นระดับแรงจูงใจที่แตกต่างกันก็น่าจะเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [9] สอดคล้องกับศึกษาการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา ของวันเพ็ญ [10] พบว่าภาพรวมของแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน และปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนใน และปัจจัยค่าจูงมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน สอดคล้องกับการศึกษา แรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีอนามัย จังหวัดขอนแก่น ของนฤพรรัตน์ [11] พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านลักษณะงาน มีผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีอนามัย จังหวัดขอนแก่น และปัจจัยค่าจูงด้านนโยบายและการบริหารด้านสถานภาพของวิชาชีพ และด้านสภาพการปฏิบัติงานมีผลต่อการบริหารโครงการ สุขภาพของหัวหน้าสถานีอนามัย ซึ่งการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่การเงินในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรงเป็นเพียงการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว ซึ่งผู้รับผิดชอบในหน้าที่นี้ส่วนใหญ่จะมีการเปลี่ยนแปลงทุกปี และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีงานตามตำแหน่งวิชาชีพอยู่แล้วและมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่การเงินเป็นการเพิ่มภาระงานและส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ด้านการเงินและบัญชีโดยตรง [12] ผู้วิจัยจึงสนใจว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจน่าจะเป็นปัจจัยที่มีผลต่อ

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

จังหวัดนครราชสีมา แบ่งเขตการปกครองเป็น 32 อำเภอ มีสถานีนามียที่ได้รับการยกฐานะเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้งสิ้น 350 แห่ง [13] อัตรากำลังของเจ้าหน้าที่เฉลี่ยแห่งละ 4 คน และมีเจ้าหน้าที่สาธารณสุขแห่งละ 1 คน ได้รับการแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่การเงินโดยออกคำสั่งโดยนายอำเภอ จากผลการดำเนินงานหน่วยการตรวจสอบภายใน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมาในปีงบประมาณ 2553 ที่ผ่านมามีปัญหา การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา ภาพรวมคือการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามระเบียบ ได้แก่ การรับเงิน การจ่ายเงิน การจัดเก็บรักษาเงิน การนำฝาก/การนำส่งเงิน การตรวจสอบ การรายงาน การจัดเก็บเอกสารและการจัดทำบัญชีไม่ครอบคลุมตามระเบียบกระทรวงการคลัง เช่นการบันทึกบัญชีโดยไม่มีหลักฐานจ่าย หรือมีหลักฐานการจ่ายแต่ไม่สมบูรณ์ มีการรับเงินแล้วไม่ออกใบเสร็จรับเงิน ไม่จัดทำทะเบียนคุมใบเสร็จรับเงิน ไม่ได้บันทึกรายการในบัญชี ไม่รายงานการตรวจสอบตัวเงิน พร้อมเอกสารหลักฐานทางการเงิน มีการเก็บเงินสดไว้เกินอำนาจการเก็บรักษาเงิน การนำฝาก/นำส่งเงินเกินกำหนดระยะเวลาตามที่กรมสรรพากรและระเบียบกำหนด ขาดการควบคุมตรวจสอบและการจัดเก็บเอกสารหลักฐานไม่เป็นระบบยากแก่การตรวจสอบ [14]

ดังนั้นจากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอด้านบริหารในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จังหวัดนครราชสีมา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล และ แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่การเงิน ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา โดยศึกษาแรงจูงใจ คุณลักษณะส่วนบุคคล ตลอดจนปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของเจ้า

หน้าที่การเงินในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา โดยคาดว่าผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจในเชิงบริหาร อีกทั้งเป็นข้อมูลสนับสนุนในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่การเงินให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไปและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาเจ้าหน้าที่การเงินในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา
2. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา
3. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross – Sectional Descriptive Research) เป็นการเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่การเงินจำนวน 350 คน คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างที่ใช้ตัวแบบการถดถอยพหุ ของ Cohen [15] ดังนี้

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

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

เมื่อกำหนดให้ N คือ ขนาดตัวอย่าง

$R_{Y.A,B}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยตัวแปรที่จะศึกษาจากงานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย ของสัมพันธ์ [19] ซึ่งสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตาม ได้อย่างน้อยที่สุดร้อยละ 34.1 ($R^2 = 0.0341$)

$R_{Y.A}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Reduce model ($R_{Y.A,B}^2 - R_{Y.B}^2$) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สนใจศึกษาตัวแปรอิสระทุกตัว ดังนั้นค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Reduce model จึงเท่ากับ 0

$R_{Y.B}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุที่เปลี่ยนแปลงไป (R^2 Change) เมื่อไม่มีตัวแปรที่ต้องการทดสอบ

w คือ จำนวนตัวแปรอิสระนอกเหนือจากตัวแปรที่ต้องการทดสอบ (เซต A) เท่ากับ 0

u คือ จำนวนตัวแปรอิสระที่ต้องการทดสอบ(เซตB) เท่ากับ 19 ตัวแปร

λ คือ 48.3

แทนค่าในสูตร ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 66 คน แต่ Nunnally and Bernsteinได้แนะนำว่าขนาดตัวอย่างที่ใช้ศึกษาตัวแบบถดถอยพหุนั้นอย่างน้อยควรมีขนาดตัวอย่าง 10 ตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระ 1 ตัว [16] ซึ่งการศึกษาครั้งนี้มีตัวแปรอิสระทั้งหมด 19 ตัว จึงควรมีขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 190 ตัวอย่าง ดังนั้น ขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้และใช้ในการศึกษารั้งนี้ คือ 190 คน ทำการสุ่มอย่างเป็นระบบ (Systematic Random Sampling)

จนได้จำนวนครบตามต้องการ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สัมภาษณ์แบบเจาะลึก คือ ผู้ที่สามารถให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา ได้ดีที่สุด (Key informants) จำนวน 10 คน ซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการตรวจสอบภายในจังหวัดนครราชสีมา 2 คน หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไปสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา 1 คน หัวหน้างานการเงินสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา 1 คน สาธารณสุขอำเภอในจังหวัดนครราชสีมา 2 คน เจ้าหน้าที่การเงินในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา 4 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึก โดยแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านมีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach's alpha coefficient) โดยรวมทั้งชุดเท่ากับ 0.98 แบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ส่วนที่ 3 การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการบัญชี ด้านการเงิน ด้านการพัสดุ ด้านการควบคุมภายใน และการบริหารความเสี่ยง ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา กระบวนการวิจัยครั้งนี้ได้รับอนุญาตความเห็นชอบ และผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2555

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามระหว่างวันที่ 18 - 30 มีนาคม 2555 ส่วนแบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึกสัมภาษณ์ระหว่างวันที่ 3 - 4 เมษายน 2555

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปและได้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าต่ำสุด (Minimum) และค่าสูงสุด (Maximum) เพื่ออธิบายคุณลักษณะส่วนบุคคล ระดับแรงจูงใจ และระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Pearson's Product Moment Correlation Coefficient และ Stepwise Multiple Regression Analysis ในด้านข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่การเงินในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่การเงินในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา ในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ประสพการณ์การปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่การเงิน และการได้รับการอบรมด้านการเงิน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 119 คนคิดเป็นร้อยละ 62.6 อายุเฉลี่ย 41.24 ปี (S.D.=7.97 ปี) กลุ่มอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 83 คนคิดเป็นร้อยละ 43.6 อายุต่ำสุด 24 ปี อายุสูงสุด 59 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสคู่จำนวน

139 คนคิดเป็นร้อยละ 73.2 การศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 163 คนคิดเป็น ร้อยละ 85.8 รายได้เฉลี่ย 26,717.05 บาท/เดือน (S.D.= 8,741.17 บาท/เดือน) ประสบการณ์การปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่การเงินเฉลี่ย 12.70 ปี (S.D.=8.84ปี) ค่ามัธยฐาน 10.00 ปี ประสบการณ์การปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่การเงินต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 36 ปี ส่วนใหญ่ได้รับการอบรมด้านการเงินจำนวน 135 คน ร้อยละ 71.1

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

ระดับแรงจูงใจของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ในภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.44 (S.D. = 0.42) แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 3.60 (S.D.=0.43) และระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.28 (S.D.=0.49) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า.ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.00 (S.D.=0.55) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน คือมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.52 (S.D.=0.89)

3. ระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่าง มีระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.47 (S.D. =0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการเงิน.ค่าเฉลี่ย 3.74 (S.D. =0.62) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากคือด้านการบัญชีค่าเฉลี่ย 3.51 (S.D. =0.71) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางคือด้านการพัสดุ ค่าเฉลี่ย 3.41 (S.D. =0.68) และด้านการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง ค่าเฉลี่ย 3.22 (S.D. = 0.76) ตามลำดับ

4. คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ ที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

แรงจูงใจ พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r=0.513$, $p\text{-value} < 0.001$, $r = 0.453$, $p\text{-value} < 0.001$ และ $r = 0.482$, $p\text{-value} < 0.001$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

5. คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา คือ ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร ($p\text{-value}<0.001$) ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน ($p\text{-value}<0.001$) ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($p\text{-value}=0.025$) ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ($p\text{-value}=0.030$) ตามลำดับโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทำให้ได้สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง ซึ่งเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4$$

แทนค่าในสมการได้ดังนี้

$$Y = 0.579 + (0.270) (\text{ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร}) + (0.262) (\text{ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน}) + (0.158) (\text{ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการปฏิบัติงาน}) + (0.113) (\text{ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน})$$

พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา และได้ถูกเลือกเข้าสมการนั้น มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรอิสระที่ไม่ถูกเลือกเข้าสมการเป็นตัวแปรที่มี

ค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกนำเข้าไปในสมการเรียงลำดับ ดังนี้ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ($p\text{-value}<0.001$) ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ($p\text{-value}<0.001$) ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($p\text{-value}=0.025$) ปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ($p\text{-value}=0.030$) ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัว มีความสามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา ได้ร้อยละ 33.60 ดังรายละเอียดตารางที่ 2

ในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเน้นถึงปัจจัยตัวแปรต้นที่มีความสัมพันธ์และสามารถทำนายพยากรณ์การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา ได้ข้อมูลเพิ่มเติมในส่วนแรงจูงใจปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร คือผู้บังคับบัญชาต้องกำหนดนโยบายที่ชัดเจน และจริงจังในการปฏิบัติงานด้านการบัญชี ด้านการเงิน ด้านการพัสดุ ด้านการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง และมีการถ่ายทอดนโยบายดังกล่าวสู่ผู้ปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน รวมทั้งมีการควบคุมกำกับที่มีประสิทธิภาพ ในส่วนปัจจัยด้านลักษณะของงาน คือการเพิ่มทักษะด้านการบัญชี ด้านการเงิน ด้านการพัสดุ ด้านการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง ให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่โดยจัดอบรมพัฒนาศักยภาพส่วนที่ขาด หรืออบรมพัฒนาความรู้ก่อนปฏิบัติงาน โดยวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และมีสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร่วมเป็นผู้ประสานงาน มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอผลงานดีเด่นแต่ละด้านทั้งภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน ในส่วนปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน ต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา คือผู้บังคับบัญชาควรมีการจัดท้าวสดอุปกรณ์ คู่มือที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงการ

จัดสรรบุคลากรให้เหมาะกับการงานที่ได้รับ สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจในส่วนแรงจูงใจ ปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา คือผู้บังคับบัญชาต้องเป็นผู้สนับสนุนให้ความมั่นใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ไม่ได้เรียนหรือมีวุฒิการศึกษาด้านดังกล่าวโดยตรงเป็นการทำงานที่ได้รับการแต่งตั้ง มอบหมายให้ทำ ดังนั้นอาจเกิดความผิดพลาดโดยที่ไม่ได้ตั้งใจ จึงควรสร้างระบบการทำงานทั้งด้านการสนับสนุนวิชาการ การอบรมให้ความรู้และการสร้างระบบควบคุมกำกับให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพ

การอภิปรายผล

จากการศึกษาแรงจูงใจพบว่าในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา ระดับปานกลางทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.513$, $p\text{-value}<0.001$) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จรัสศรี [17] พบว่าภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทย ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.30 (S.D.=0.45)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา และถูกเลือกเข้าสมการนั้นมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรอิสระที่ไม่ถูกเลือกเข้าสมการเป็นตัวแปรที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการเรียงลำดับดังนี้ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ($p\text{-value}<0.001$) ปัจจัย

สนใจด้านลักษณะของงาน ($p\text{-value}<0.001$) ปัจจัย
 คำจุนด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($p\text{-value}=0.025$)
 ปัจจัยคำจุนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน
 ($p\text{-value}=0.030$) ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าตัวแปร
 ทั้ง 4 ตัว มีความสามารถพยากรณ์การปฏิบัติงาน
 ของเจ้าหน้าที่การเงินในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
 ตำบล จังหวัดนครราชสีมา ได้ร้อยละ 33.60

ข้อเสนอแนะ

1) ควรมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน ใน
 การปฏิบัติงานด้านการบัญชี ด้านการเงิน ด้านการ
 พัสดุ ด้านการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง
 และมีการถ่ายทอดนโยบายดังกล่าวสู่ผู้ปฏิบัติอย่าง
 เป็นรูปธรรม และเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามี
 ส่วนร่วมในการวางแผน รวมทั้งมีระบบการ
 ควบคุมกำกับที่มีประสิทธิภาพ

2) ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึก
 อบรมการปฏิบัติงานการเงินเพื่อเพิ่มทักษะด้านการ
 บัญชี ด้านการเงิน ด้านการพัสดุ ด้านการควบคุม
 ภายในและการบริหารความเสี่ยง ให้กับบุคลากร
 ที่ปฏิบัติหน้าที่โดยจัดอบรมพัฒนาศักยภาพตาม
 ส่วนที่ขาด หรืออบรมพัฒนาความรู้ก่อนปฏิบัติงาน

3) ผู้บังคับบัญชาควรมีการจัดหาวัสดุ
 อุปกรณ์ คู่มือที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานด้านการบัญชี
 ด้านการเงิน ด้านการพัสดุ ด้านการควบคุมภายใน
 และการบริหารความเสี่ยง รวมถึงการจัดสรรบุคลากร
 ให้เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับ และสร้างสภาพ
 แวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน

4) ผู้บังคับบัญชาควรเป็นผู้สนับสนุนให้
 ความมั่นใจในการปฏิบัติงานด้านการบัญชี ด้านการ
 เงิน ด้านการพัสดุ ด้านการควบคุมภายในและการ
 บริหารความเสี่ยง โดยสนับสนุนด้านวิชาการ คู่มือ
 ในการปฏิบัติงานและเป็นที่ปรึกษาปัญหาอุปสรรค
 ในขณะปฏิบัติงาน

กิตติกรรมประกาศ

กราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาการ
 บริหารสาธารณสุขและคณาจารย์คณะสาธารณสุข
 ศาสตร์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้
 อบรมสั่งสอน ชี้แนะ ตลอดจนหลักสูตร ซึ่งผู้วิจัย
 ได้นำมาประยุกต์ใช้ในการทำวิจัย

เอกสารอ้างอิง

1. Bureau of policy and strategy. Ministry of
 public health. Health policy and strategy
 development. 2009. Thai.
2. Bureau of policy and strategy. Ministry
 of public health. Health policy and
 strategy development. 2010. Thai.
3. Bureau of the budgrt. Ministry of
 public health. Good governance. 2008.
 Thai.
4. Department of project health system
 reform office. The development and
 evaluate the system of primary health
 care in Thailand. 2009. Thai.
5. Boonmak R. Motivation and organization
 support affecting public sector
 Managemant Quality Award Performance
 of personnel at primary care unit in
 Nongbualamphu Province. Master of
 Public Health. Thesis in Public Health
 Administration Graduate School, Khon
 Kaen University; 2008. Thai.
6. Srisawatphong K. The quality
 improvement of community hospitals
 by staff participation in Kalasin
 province [Msc thesis]. Khon Kaen:
 Khon Kaen University; 2011. Thai.

7. Yasud M. Organizational climate and organizational support effecting knowledge process management among personnel in Queen Sirikit Heart Center of The Northeast Khon Kaen University [Independent Study]. Khon Kaen: Khon Kaen University; 2011. Thai.
8. Schermerhorn R, Hunt G, Osborn N. Organizational Behavior. New York: John Wiley and Sons; 2003.
9. Herzberg F, Mausner B, Snyderman BB. The motivation to work. New Jersey: Transaction Publishers; 2010.
10. Puphapun W. Administrative performance of the chief at primary care units Nakhon Ratchasima province. [MPh thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen University; 2011. Thai.
11. Prommawai N. The importance of motivation to manage health project by chiefs of health centers in Khon Kaen province. [MPh thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen University; 2010. Thai.
12. Nakhon ratchasima provincial public health office. Report Sub-district health promoting hospital. Nakhon Ratchasima Print; 2011. Thai
13. Nakhon ratchasima provincial public health office. Report internal auditing. Nakhon Ratchasima Print; 2010. Thai
14. Keawgunnate P. Interview. 2011, Aug 18.
15. Cohen, J. 1988. Statistical power analysis for the behavioral sciences. 2nd ed. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
16. Jirawattanakul A. Biostatistics. 3rd ed. Khon Kaen: Klung Nana Wittaya; 2008. Thai.
17. Assiri C. Motivation affecting the performance on Thai traditional medicine standard of health personnel at primary care units Nongkhai province. [Independent Study]. Khon Kaen: Khon Kaen University; 2009. Thai.

ตารางที่ 1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล และ แรงจูงใจ กับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ	การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (r)	p-value	ระดับความ สัมพันธ์
คุณลักษณะส่วนบุคคล			
เพศ (หญิง)	0.039	0.593	ไม่มีความสัมพันธ์
อายุ	0.038	0.602	ไม่มีความสัมพันธ์
สถานภาพสมรส (โสด)	-0.051	0.484	ไม่มีความสัมพันธ์
ระดับการศึกษา(ปริญญาตรี)	-0.071	0.328	ไม่มีความสัมพันธ์
รายได้	-0.035	0.636	ไม่มีความสัมพันธ์
ประสบการณ์การปฏิบัติงานการเงิน	-0.030	0.684	ไม่มีความสัมพันธ์
การได้รับการอบรมด้านการเงิน	0.021	0.776	ไม่มีความสัมพันธ์
แรงจูงใจ	0.513**	< 0.001	ปานกลาง
ปัจจัยจูงใจ	0.453**	< 0.001	ปานกลาง
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.309**	< 0.001	ปานกลาง
ด้านการยอมรับนับถือ	0.296**	< 0.001	ปานกลาง
ด้านลักษณะของงาน	0.426**	< 0.001	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	0.378**	< 0.001	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	0.288**	< 0.001	ปานกลาง
ปัจจัยค่าจูง	0.482**	< 0.001	ปานกลาง
ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน	0.154**	= 0.034	ต่ำ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.286**	< 0.001	ต่ำ
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.349**	< 0.001	ปานกลาง
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.475**	< 0.001	ปานกลาง
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	0.393**	< 0.001	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.383**	< 0.001	ปานกลาง
ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.366**	< 0.001	ปานกลาง

** ค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.01

* ค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 2 ค่าสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินใน
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

ตัวแปร	B	Beta	T	P-value	R	R ²
1. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร	0.270	0.258	3.601	<0.001	0.475	0.226
2. ปัจจัยด้านลักษณะของงาน	0.262	0.220	3.249	<0.001	0.536	0.287
3. ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน	0.158	0.156	2.253	0.025	0.564	0.318
4. ปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.113	0.150	2.186	0.030	0.579	0.336

ค่าคงที่ (a) = 0.579, F = 23.352, P-value < 0.001