

แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย

Motivation and Organizational Support Affecting the Performance Through Position of Subdistrict Public Health Officers in Nong Khai Province

คุณากร สุวรรณพันธ์ (Khunakorn Suwannaphan)* ดร.ประจักษ์ บัวผัน (Dr. Prachak Bouphan)**

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา ภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดหนองคาย ประชากรได้แก่ นักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล จำนวน 134 คน เก็บข้อมูลจากตัวอย่าง 111 คน โดยการสุ่มแบบเป็นระบบ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและสัมภาษณ์เชิงลึก แจกแจงข้อมูลด้วยค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก การสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับปานกลาง การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงาน และตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานได้แก่ ปัจจัยด้านจิตวิญญาณด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ปัจจัยด้านนโยบายในการบริหาร ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ พยากรณ์ได้ร้อยละ 53.0 ปัญหาและอุปสรรคที่พบส่วนใหญ่ พบว่าเป็นเรื่องแรงจูงใจด้านปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The study is a cross-sectional descriptive research. The purposes were to study motivation and Organizational support affecting the performance through position of subdistrict public health officers in nong khai province. The population was 134 subdistrict public health officers and 111 samples were selected by systematic random sampling. The research instruments were the questionnaires and the indepth interview. The data was to acquire percentage, mean, standard deviation, Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression. The finding revealed that the motivation affecting the performance was at 'high' level. The organizational support was at 'moderate'

* มหาวิทยาลัยมหาสารคาม คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

level . The performance of subdistrict public health officer was at 'high' level. The personal characteristics, such as office rank, motivation and organizational support were significantly related to the performance of subdistrict public health officer. There were significance variables that predicted the performance of subdistrict public health officer such as hygiene, personal life factor. motivation, advancement factor. hygiene, organization Policy and administration factor .motivation, responsibility factor. motivation, recognition factor. These five factors could predict as much as 53.0 percentage. The most finding problem and obstacle was motivation in area of work condition.

คำสำคัญ : แรงจูงใจ การสนับสนุนจากองค์กร นักวิชาการสาธารณสุข การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

Key Words : Motivation, Organizational support, Public health officer, Performance on Charge

บทนำ

ช่วงปลายแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) และระยะแรกของแผนพัฒนาฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) มีการเปลี่ยนแปลงหลายอย่างเกิดขึ้นในประเทศไทย ทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่ล้วนส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อม ต่อการดำเนินงานของศูนย์สุขภาพชุมชน การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่สุด ที่ส่งผลกระทบต่ออย่างต่อเนื่องไปถึงโครงสร้างใหญ่ในระบบการเมืองการปกครอง และสังคมไทย คือการประกาศใช้รัฐธรรมนูญฉบับปี 2540 ซึ่งมีบทบัญญัติให้หน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะในภาครัฐต้องปรับตัวอย่างมาก เพื่อให้ บทบาท ภารกิจ และโครงสร้างสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ มีพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการ ปรับเปลี่ยนบทบาทภาคราชการหลายฉบับ เช่นพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 จากที่กล่าวมาส่งผลกระทบต่อโดยตรงต่อหน่วยงานภาครัฐ ตั้งแต่ระดับ กระทรวง ทบวง กรม จนถึงระดับอำเภอ ตำบล ซึ่งพระราชบัญญัติหลาย ๆ ฉบับที่เกิดขึ้น นับเป็นส่วนหนึ่งในการเปลี่ยนแปลงที่เป็นตัวเร่งให้หน่วยราชการต้องปรับตัวทั้งโครงสร้างและหน้าที่ เพื่อลดภาระงาน

ที่ซ้ำซ้อน ประหยัดรายจ่าย และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

กระทรวงสาธารณสุขได้ผลักดันให้มีกฎหมายหลายฉบับ เพื่อเป็นการตอบสนองต่อเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ ได้ปรับเปลี่ยนโครงสร้างของกระทรวง ทบวง กรม ใหม่ ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และมีการปรับเปลี่ยนการจัดสรรงบประมาณเป็นแบบเหมาจ่ายรายหัว และเน้นยุทธศาสตร์การ “สร้างนำซ่อม” มีการจัดสรรงบประมาณลงสู่พื้นที่โดยตรง และได้จัดให้มีการบริการในระดับศูนย์สุขภาพชุมชนใหม่ โดยกำหนดให้มีการจัดตั้งศูนย์สุขภาพชุมชน (Primary Care Unit) ขึ้น มีรูปแบบที่รวมเอาสถานอนามัยมาจัดตั้งรวมกัน รับผิดชอบประชากรไม่เกิน 10,000 คน มีการกำหนดมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชนให้มีการดำเนินงานให้มีมาตรฐานครอบคลุม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบริการ ด้านบริการ และด้านวิชาการ แผนยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุขปี 2549 ได้เน้นในการเสริมสร้างระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าให้มีคุณภาพทั่วถึงทุกกลุ่ม จัดให้มีระบบบริการที่มีคุณภาพมาตรฐานเสริมสร้างความแข็งแกร่งของระบบบริการสุขภาพต่อปัญหาของจังหวัด พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ส่งเสริมการวิจัย พัฒนาวิชาการและเรียนรู้ด้านการแพทย์ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตและปัญหาสุขภาพของคนไทย เสริมสร้าง

พฤติกรรมและการมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพ (สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข 2545)

จากเหตุผลดังกล่าวนี้ ทำให้ศูนย์สุขภาพชุมชนจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการขั้นตอนในการทำงาน ต้องมีการใช้กระบวนการในการแก้ไขปัญหาและกระบวนการวางแผน โดยอาศัยบุคลากรที่มีอยู่ในศูนย์สุขภาพชุมชนเข้ามามีบทบาท ซึ่งบุคลากรที่จะเข้ามามีบทบาทอย่างเต็มที่ กลุ่มหนึ่ง คือกลุ่มนักวิชาการสาธารณสุข (กองสาธารณสุขภูมิภาค กระทรวงสาธารณสุข, 2542) ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน โดยตามบทบาทของนักวิชาการสาธารณสุขที่ ก.พ. กำหนดนั้นประกอบไปด้วย 10 ด้าน ได้แก่ การวิเคราะห์ปัญหาสาธารณสุข การประมวลผลปัญหาสาธารณสุข การวางแผนงานสาธารณสุข การวางระบบข้อมูลข่าวสารสาธารณสุข การจัดระบบควบคุมกำกับ การปฏิบัติงาน การวิจัย การประเมินผลการดำเนินงานสาธารณสุข การให้คำปรึกษาแนะนำด้านวิชาการ การอำนวยการ และการประสานงาน และบทบาทของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ที่กำหนดโดยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย นั้นประกอบไปด้วย 6 ด้านได้แก่ บทบาทด้านวิเคราะห์ระบบสาธารณสุข บทบาทด้านการสังเคราะห์ระบบงานสาธารณสุข บทบาทด้านงานวิจัย บทบาทด้านงานพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ บทบาทด้านงานบริการวิชาการแก่สังคมและชุมชน และบทบาทด้านงานพัฒนาบุคลากรในชุมชน (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย, 2549) ซึ่งบทบาทของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบลดังกล่าว มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อรูปแบบการดำเนินงานของกระทรวงสาธารณสุขในปัจจุบัน ดังนั้นนักวิชาการสาธารณสุขที่จะทำหน้าที่ในส่วนนี้ จำเป็นจะต้องมีความสามารถทำงานในหน้าที่ให้ได้คุณภาพและมาตรฐาน (กองการเจ้าหน้าที่ กระทรวงสาธารณสุข, 2540)

ซึ่งในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในระดับตำบล ตามหลักการของการทำงานนั้นมีปัจจัยหลายอย่างเข้ามาเกี่ยวข้อง เซอร์เมอร์ฮอร์น และคณะ (Schemerhorn et al., 2003) ได้อธิบายว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล (Individual Attributes) ได้แก่ ลักษณะประชากร ความสามารถ จิตวิทยา ร่วมกับ ความพยายามในการทำงาน (Work Effort) ซึ่งแรงจูงใจของแต่ละบุคคลจะช่วยกำหนดแรงขับภายในตัวของบุคคล ทำให้เกิดคุณลักษณะเฉพาะต่อระดับและแนวทางของความพยายามในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support) ซึ่งบุคคลที่มีลักษณะบุคคล ตรงกับความจำเป็นของงานและได้รับการจูงใจในระดับสูงอาจจะไม่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดีหากได้รับการสนับสนุนไม่เพียงพอจากหน่วยงาน ประกอบกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก ที่กล่าวว่าความต้องการด้านการจูงใจได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่มนุษย์จะรู้สึกพึงพอใจพร้อมปฏิบัติงานด้วยความรักในหน้าที่ อุทิศตนเองอย่างหนักรวมทั้งเสียสละทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจให้กับองค์กรอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย (ตุลา, 2547)

จังหวัดหนองคาย มีศูนย์สุขภาพชุมชนจำนวน 134 แห่ง โดยมีนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จำนวน 134 คน จากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างและภารกิจของกระทรวงสาธารณสุข ทำให้นักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ต้องปรับเปลี่ยนบทบาทเพื่อสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนา และประกอบกับนโยบายนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดหนองคาย ปี 2549 เน้นให้บริหารและ ผู้ปฏิบัติสามารถแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานตามแผนด้านสุขภาพหน่วยปฏิบัติการจัดทำแผนที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์สาธารณสุขจังหวัด บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (งานแผนงาน

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย, 2549) แต่ในการปฏิบัติงานจริงพบว่า บุคลากรที่ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดหนองคาย ยังมีการปัญหาในการทราบรายละเอียดลักษณะงาน ภารกิจงานยังไม่กำหนดกิจกรรมที่ชัดเจน ทำให้ขาด ความรู้ความเข้าใจ และทักษะการปฏิบัติงานด้านวิชาการ การปฏิบัติงานยังมีหน้าที่ตามบทบาทของผู้ให้บริการเช่นเดิม (งานพัฒนาบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย, 2549) ซึ่งจำเป็นต้องมีการสร้างแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรให้นักวิชาการสาธารณสุขระดับ ตำบล สามารถปฏิบัติงานได้ตามบทบาทอย่างเต็มที่ ซึ่งหากมีการจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่ดี จะเกิดผลในเชิงบูรณาการด้านวิชาการต่อการตัดสินใจในเชิงบริหารและเกิดประโยชน์ต่อการบริการ จากความเป็นมาและสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาวิจัยซึ่งปัจจุบันปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพ ชุมชน จึงสนใจที่จะศึกษาว่ามีแรงจูงใจและการ สนับสนุนจากองค์กรใดบ้างที่จะมีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุข ระดับตำบล ระดับแรงจูงใจและระดับการสนับสนุน จากองค์กรเป็นอย่างไร มีคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรใดบ้างที่มีผล ต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของนักวิชาการ สาธารณสุข ระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย รวมถึงการรับทราบปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจาก การปฏิบัติงาน เหตุผลดังกล่าว จึงเป็นประเด็น สำคัญของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

วิธีการวิจัย

การศึกษานี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา แบบภาคตัดขวาง (Cross Sectional Study Descriptive Research) เก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยวิธีการสำรวจ

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ

นักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบลที่ปฏิบัติงานจริง ในจังหวัดหนองคาย ปีงบประมาณ 2550 (ตุลาคม 2549 – กุมภาพันธ์ 2550) จำนวน 134 คน และ สุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 111 คน

เครื่องมือในการวิจัย

ข้อมูลเชิงปริมาณใช้เป็นแบบสอบถาม และข้อมูลเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึก โดยสร้างจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและตรวจสอบความตรงของเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยง โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับ นักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยง 0.96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการระหว่างวันที่ 3 มกราคม – 28 กุมภาพันธ์ 2550 ทำหนังสือขออนุญาตในการทำ วิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยขอนแก่น ถึงนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดหนองคาย ในกรณี แบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปติดต่อ ประสานงานกับเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานวิชาการ ระดับอำเภอ ทุกอำเภอในจังหวัดหนองคาย เพื่อให้ เป็นผู้ประสานงานในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่ม ตัวอย่าง ในกรณีแบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ผู้วิจัย นัดวันสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทั้ง 12 คนล่วงหน้าส่ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์และ แจ้งหัวข้อในการสัมภาษณ์ให้กลุ่มตัวอย่างทราบเพื่อ ขอความร่วมมือ และดำเนินการสัมภาษณ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบสอบถาม

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

(1) คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในปฏิบัติงาน ใช้สถิติ การแจกแจงความถี่

ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด และ ค่าสูงสุด

(2) ระดับแรงจูงใจ ระดับการสนับสนุน จากองค์การ และระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(3) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล วิเคราะห์โดยวิธีพรรณนา

2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

(1) ใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient หรือการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ทีละคู่ (Bivariate Analysis)

(2) ใช้สถิติ Stepwise Multiple Regression Analysis หรือ การถดถอยพหุแบบขั้นตอน ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์หลายตัวแปร (Multivariate Relationship)

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ประกอบไปด้วย แรงจูงใจบางส่วน การสนับสนุนจากองค์การบางส่วน และการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุข ตลอดจน ปัญหาอุปสรรค ทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 58.6 อายุระหว่าง 30-40 ปี ร้อยละ 61.30 อายุเฉลี่ย 34.62 ปี (S.D.=5.81) อายุต่ำสุด 24 ปี อายุสูงสุด 50 ปี สถานภาพสมรส คู่ ร้อยละ 73.9 ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 98.2 รายได้ 15,001-20,000 บาท ร้อยละ 45.05 ประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 10 ปี ร้อยละ 86.49. เฉลี่ย 5.40 ปี (S.D. = 5.28) ประสบการณ์ที่ปฏิบัติงาน ต่ำสุด

1 ปี สูงสุด 24 ปี

2. ระดับแรงจูงใจของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย

ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.69 (S.D.= 0.38) มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 3.55 (S.D.= 0.44) แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.49 (S.D.= 0.65) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดโดยมีแรงจูงใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.03 (S.D.= 0.44) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน โดยมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.08 (S.D.= 0.79)

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก พบข้อมูลเพิ่มเติมคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่จะทำให้การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพคือ การให้เกียรติ การยกย่องเชิดชู ความชื่นชมในผลงานที่รับผิดชอบ การให้ความสำคัญ การยอมรับและเชื่อมั่น ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุข ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การได้รับรางวัล/สิ่งตอบแทน เช่น การพิจารณาความดี ความชอบ ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ฯลฯ การมอบหมายงานให้ได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ส่วนปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใน คือ เงินเดือน ค่าตอบแทนและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีน้อย

3. ระดับการสนับสนุนจากองค์การของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย

ในภาพรวมพบว่ามี การสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.44 (S.D.= 0.48) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้านและระดับมาก 2 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านวัสดุอุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ย 3.60 (S.D.= 0.61) รองลงมาคือด้านการบริหารมีค่าเฉลี่ย 3.58 (S.D.= 0.58) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากัน 2 ด้าน คือ ด้านบุคลากร และด้านงบ

ประมาณ มีค่าเฉลี่ย 3.28 เท่ากัน (S.D.= 0.58 และ 0.60 ตามลำดับ)

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก พบว่าสำหรับ สิ่งที่ควรสนับสนุนในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ นักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ใน จังหวัดหนองคาย ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การบริหารจัดการ

4. ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ใน จังหวัดหนองคาย

ในภาพรวมพบว่าการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.60 (S.D.= 0.51) เมื่อ พิจารณารายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การวางแผนและการ ประมวลผลปัญหาสาธารณสุข ค่าเฉลี่ย 4.13 (S.D.=0.62) รองลงมาคือ ด้านการวิเคราะห์ระบบ งานสาธารณสุข ค่าเฉลี่ย 3.76 (S.D.= 0.62) ตาม ลำดับ ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดคือ ด้านการให้คำปรึกษาแนะนำด้าน วิชาการ ค่าเฉลี่ย 3.25 (S.D.= 0.82)

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก พบว่า ปัญหา อุปสรรค คือ การรับผิดชอบงานที่ไม่ตรงตาม บทบาทหน้าที่

5. คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ และ การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย

คุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลา ที่ปฏิบัติงานและประสบการณ์ที่ปฏิบัติงานในฐานะ นักวิชาการ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในฐานะ นักวิชาการ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของ นักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัด หนองคาย อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

แรงจูงใจ พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจ ภาพ รวมของปัจจัยจูงใจ และภาพรวมของปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงาน

ตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับ ตำบล ในจังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.598$, $p\text{-value}<0.001$, $r=0.534$, $p\text{-value}<0.001$, $r=0.552$, $p\text{-value}<0.001$ ตามลำดับ) ส่วนภาพรวมของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยจูงใจรายด้าน ทุกด้านคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการ ยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านโอกาส ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สำหรับปัจจัยค้ำจุนราย ด้านส่วนใหญ่คือ ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ด้านสถานภาพของวิชาชีพ ด้านความมั่นคงในการ ปฏิบัติงานและด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว มีความ สัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ ของนักวิชาการสาธารณสุข ระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ($r=0.325$, $p\text{-value}<0.001$, $r=0.480$, $p\text{-value}<0.001$, $r=0.450$, $p\text{-value}<0.001$, $r=0.502$, $p\text{-value}<0.001$, $r=0.552$, $p\text{-value}<0.001$, $r=0.500$, $p\text{-value}<0.001$, $r=0.359$, $p\text{-value}<0.001$, $r=0.367$, $p\text{-value}<0.001$, $r=0.596$, $p\text{-value}<0.001$, $r=0.687$, $p\text{-value}<0.001$, $r=0.517$, $p\text{-value}<0.001$, $r=0.545$, $p\text{-value}<0.001$, $r=0.453$, $p\text{-value}<0.001$ ตามลำดับ) ส่วนด้านความรับผิดชอบ ด้านความ สัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านที่มีความสัมพันธ์ใน ระดับต่ำทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.264$, $p\text{-value}<0.005$, $r=0.269$, $p\text{-value}<0.004$, $r=0.272$, $p\text{-value}<0.004$, $r=0.293$, $p\text{-value}<0.002$ ตามลำดับ) ส่วนด้านที่ไม่มีความ สัมพันธ์เลยคือ ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน

การสนับสนุนจากองค์กร พบว่า ภาพรวม ของการสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุน จากองค์กรรายด้านส่วนใหญ่คือ ด้านบุคลากร ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการบริหารมีความ สัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุข ระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติ ($r = 0.348$, $p\text{-value} < 0.001$, $r = 0.372$, $p\text{-value} < 0.001$, $r = 0.340$, $p\text{-value} < 0.001$ ตามลำดับ) ส่วนด้านวัสดุอุปกรณ์ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.231$, $p\text{-value} < 0.001$ ตามลำดับ)

6. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดหนองคาย คือ ปัจจัยด้านจิตวิญญาณเป็นอยู่ส่วนตัว ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ปัจจัยด้านนโยบายในการบริหาร ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ($p\text{-value} < 0.001$, $p\text{-value} < 0.001$, $p\text{-value} < 0.001$, $p\text{-value} = < 0.001$ และ $p\text{-value} = < 0.001$ ตามลำดับ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังสมการ

สมการในรูปคะแนนดิบ

$Y = 1.239 + 0.327$ (ปัจจัยด้านจิตวิญญาณเป็นอยู่ส่วนตัว) $+ 0.233$ (ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง) $+ 0.186$ (ปัจจัยด้านนโยบายในการบริหาร) $+ -0.353$ (ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ) $+ 0.237$ (ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ)

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$Z = 0.395$ (ปัจจัยด้านจิตวิญญาณเป็นอยู่ส่วนตัว) $+ 0.301$ (ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง) $+ 0.217$ (ปัจจัยด้านนโยบายในการบริหาร) $+ -0.304$ (ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ) $+ 0.240$ (ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ)

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวสามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย ได้ร้อยละ 53.0

การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ที่ปฏิบัติงานในฐานะนักวิชาการ ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

2. แรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย

1) ปัจจัยด้านจิตวิญญาณมีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน

2) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านสภาพของวิชาชีพ ด้านความมั่นคง ในการปฏิบัติงาน และด้านจิตวิญญาณเป็นอยู่ส่วนตัว มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน

การอภิปรายผล

1. ระดับแรงจูงใจ ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย

โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.69 (S.D.= 0.38) สอดคล้องกับการศึกษาของพรพร (2549) พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.56 (S.D.=0.64) แตกต่างจากการศึกษาของ มะณู (2548) พบว่า แรงจูงใจโดยรวมของเจ้าหน้าที่ในการพัฒนามาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชน ในจังหวัดหนองคายอยู่ในระดับปานกลาง

1) ปัจจัยจิตใจ

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.90 (S.D.= 0.39) เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก ทุกด้านและด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 4.03 (S.D. = 0.44) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ค่าเฉลี่ย 3.71 (S.D.= 0.66) สอดคล้องกับการศึกษาของพิชิต (2549) พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่นในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อของปัจจัยจิตใจพบว่า ทุกข้อจะอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ในหัวข้อการมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการเหมาะสมกับระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.46 (S.D.= 0.99) และงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน เป็นงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการของท่าน ค่าเฉลี่ย 3.52 (S.D.= 0.09)ตามลำดับ และปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ นักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีน้อย บทบาทหน้าที่ไม่ชัดเจน งานที่รับผิดชอบมีมาก แต่ไม่ตรงกับสายงาน และกลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นในแบบสอบถามปลายเปิดว่า “ความก้าวหน้าในตำแหน่งในสายงานได้รับการพัฒนาหรือเลื่อนระดับช้าและมีเงื่อนไขหลายอย่าง มีขั้นตอนยุ่งยากในการประเมินระดับที่สูงขึ้น” สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกพบว่า ลักษณะงานที่รับผิดชอบจากการมอบหมายงานไม่สอดคล้องกับความรู้ของนักวิชาการ ตลอดจนไม่เอื้อต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถและทำให้ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานช้า เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นในที่ทำงานเดียวกัน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะทำให้การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ นักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล มีประสิทธิภาพนั้น ควรจะให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่นเมื่อมีผลงาน ควรนำ

มาประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นและกลุ่มตัวอย่างกล่าวว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในตำแหน่ง ตลอดจนพิจารณาเงินประจำตำแหน่งเพื่อให้เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดีขึ้น

2) ปัจจัยค่าจ้าง

ปัจจัยค่าจ้างอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.55 (S.D.= 0.44) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ส่วนมากอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ค่าเฉลี่ย 3.94 (S.D.= 0.44) รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหาร ค่าเฉลี่ย 3.81 (S.D.= 0.59) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดและอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.08 (S.D.= 0.79) ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ค่าเฉลี่ย 3.17 (S.D.= 0.78) และด้านการปกครองบังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย 3.44 (S.D.= 0.73) ตามลำดับ สอดคล้องกับการศึกษาของพิชิต (2549) ปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่นอยู่ในระดับมาก ในรายด้านนั้นด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยคะแนนแรงจูงใจมาก

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ครอบครัวสนับสนุนให้ทำงานเต็มที่ ค่าเฉลี่ย 4.10 (S.D.=0.71)รองลงมาคือ การปฏิบัติงานในหน่วยงานทำให้เป็นที่ยอมรับนับถือของประชาชนในพื้นที่ ค่าเฉลี่ย 4.05 (S.D.= 0.72) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดของแรงจูงใจที่อยู่ในระดับน้อยคือ วิชาชีพในตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข สามารถสร้างรายได้เพิ่มเติมได้ ค่าเฉลี่ย 2.68 (S.D.=1.15)

2. ระดับการสนับสนุนจากองค์การของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล

โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 3.44 (S.D.=0.48) สอดคล้องกับการศึกษาของประจักษ์ และชัยยง (2547) พบว่า การสนับสนุน

จากองค์กรในการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานในหน่วยบริการปฐมภูมิ จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับปานกลาง แต่แตกต่างจากการศึกษาของกรแก้ว (2548) พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรในการจัดระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพในโรงพยาบาลชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบของศูนย์อนามัยที่ 6 อยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านวัสดุอุปกรณ์ ค่าเฉลี่ย 3.49 (S.D.= 7.8)

3. ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย

โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.60 (SD = 0.51) สอดคล้องกับการศึกษาของ อินทรา (2548) พบว่าการปฏิบัติงานด้านบริการโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่นอยู่ในระดับสูง แต่แตกต่างจากการศึกษาของหาญ (2548) พบว่า การปฏิบัติงานด้านการบริหารสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับปานกลาง และจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก พบข้อมูลเพิ่มเติมคือ ปัญหาอุปสรรค คือ การรับผิดชอบงานที่ไม่ตรงตามบทบาทหน้าที่ ทำให้งานตามบทบาทหน้าที่ไม่สามารถทำได้อย่างเต็มที่และครบทุกด้าน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากและด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการวางแผนและการประมวลผลปัญหาสาธารณสุข ค่าเฉลี่ย 4.13 (S.D.= 0.62) รองลงมาคือ ด้านการวิเคราะห์ระบบงานสาธารณสุข ค่าเฉลี่ย 3.76 (S.D.= 0.62) ตามลำดับ ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการให้คำปรึกษาแนะนำด้านวิชาการ ค่าเฉลี่ย 3.25 (S.D.= 0.82)

4. คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดหนองคาย

1) คุณลักษณะส่วนบุคคล

ผลการศึกษา พบว่าเพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดหนองคาย

2) แรงจูงใจ

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวก ($r=0.534$, $p\text{-value}<0.001$, $r=0.552$, $p\text{-value}<0.001$ ตามลำดับ) และปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวก ($r=0.534$, $p\text{-value}<0.001$) สอดคล้องกับการศึกษาของ พชรพร (2549) พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น ($r= 0.582$, $p\text{-value}<0.001$) และจากการศึกษาของ กรแก้ว (2548) พบว่า แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับความสามารถในการจัดระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพของผู้รับผิดชอบการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพในโรงพยาบาลชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบของศูนย์อนามัยที่ 6 การศึกษาของ นิชา (2547) พบว่า แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขระดับตำบลในเขต 6 และจากการศึกษาของ สังคม (2546) พบว่าแรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานในการให้บริการหลักในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจทุกด้านและปัจจัยค้ำจุนทุกด้าน มีความสัมพันธ์

ทางบวก ด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกคือ ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ส่วนด้านอื่นๆ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวก และจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพคือการให้เกียรติ การยกย่องเชิดชู ความชื่นชมในผลงานที่รับผิดชอบ การให้ความสำคัญ การยอมรับ และเชื่อมั่น ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุข การได้รับรางวัล/สิ่งตอบแทน เช่น การพิจารณาความดีความชอบ ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ฯลฯ ส่วนปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ลักษณะงานที่รับผิดชอบจากการมอบหมายงาน ไม่สอดคล้องกับบทบาทและความรู้ความสามารถ ตลอดจนไม่เอื้อต่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทำให้ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานช้ากว่าตำแหน่งอื่นในหน่วยงาน และกลุ่มตัวอย่างกล่าวว่า “การมอบหมายลักษณะงานควรตรงกับบทบาทและความรู้ความสามารถ เพื่อจะทำให้มีเวลาในการปฏิบัติงานให้ตรงกับบทบาท เช่น มีเวลาในการทำงานวิจัยเพิ่มขึ้น”

3) การสนับสนุนจากองค์กร

ผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวก ($r=0.396$, $p\text{-value}<0.001$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การสนับสนุนจากองค์กรด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านการบริหารมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวก ($r=0.372$, $p\text{-value}<0.001$, $r=0.348$, $p\text{-value}<0.001$, $r=0.340$, $p\text{-value}<0.001$ ตามลำดับ) ส่วนด้านวัสดุอุปกรณ์ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวก ($r=0.231$, $p\text{-value}<0.001$) สอดคล้องกับการศึกษาหลายท่านคือ จากการศึกษาของ พชรพร (2549) พบว่าผลการศึกษาแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น พบว่า แรงจูงใจและปัจจัยจูงใจ มีความ

สัมพันธ์ระดับสูงทางบวก และปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

5. คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย

ตัวแปรอิสระที่ถูกรับเข้าสมการ คือ ปัจจัยจูงใจด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ปัจจัยจูงใจด้านนโยบายในการบริหาร ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ซึ่งจะคัดเลือกตัวแปรที่มีน้ำหนักในการพยากรณ์ตัวแปรตามมากกว่าเข้าสมการ และจากการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระในสมการด้วยสถิติทดสอบ t พบว่าค่า $p\text{-value}$ ของตัวแปรอิสระในสมการมีค่าน้อยกว่า 0.05 ตัวแปรที่มีน้ำหนักในการพยากรณ์ตัวแปรตามได้มากจะมีค่า $p\text{-value}$ น้อยที่สุด โดยพบว่า ค่า $p\text{-value}$ ของการสนับสนุนจากองค์กรปัจจัยจูงใจด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ปัจจัยจูงใจด้านนโยบายในการบริหาร ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ($p\text{-value}<0.001$, $p\text{-value}<0.001$, $p\text{-value}<0.001$, $p\text{-value}<0.001$ และ $p\text{-value}<0.001$ ตามลำดับ) แสดงว่า ตัวแปรอิสระการยอมรับนับถือ เป็นตัวแปรที่มีน้ำหนักในการพยากรณ์ตัวแปรตามได้มากกว่าตัวแปรอื่นๆ ในสมการโดยรวมตัวแปรในสมการร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคายได้ ร้อยละ 53.3 ($R^2 = 0.728$) อธิบายได้ว่า ตัวแปรที่เข้าสู่สมการทั้ง 5 ตัวดังกล่าวเป็นตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างได้ดีที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ควรมีการส่งเสริมให้นักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบลมีโอกาสคิดในเชิงสร้างสรรค์อย่างเต็มที่และให้อิสระในการคิดหาแนวทางในการพัฒนางาน

2) ควรมีการสนับสนุนให้นักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบลมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการเหมาะสมกับระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

3) ควรสนับสนุนให้งานตามบทบาทหน้าที่ ที่นักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบลรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน เป็นงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการ

4) ผู้บังคับบัญชา ควรเอาใจใส่ในสภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบลอย่างสม่ำเสมอ รวมไปถึงการมอบนโยบายการดำเนินงานให้มีความชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และส่งเสริมให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

5) ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้มีการยอมรับนับถือนักวิชาการสาธารณสุขโดยการให้รางวัลหรือให้คำยกย่องชมเชย เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย รวมถึงส่งเสริมให้มีโอกาสเป็นตัวแทนในการนำเสนอผลงาน

6) ควรมีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการวิเคราะห์ระบบงานสาธารณสุข ด้านระบบงานสาธารณสุข ด้านการวิจัย และควรมีการจัดตั้งศูนย์วิชาการเพื่อเป็นแหล่งในการพัฒนาองค์ความรู้ด้านต่างๆ ในจังหวัด

7) ควรพัฒนาการวางระบบข้อมูลข่าวสารสาธารณสุขและงานพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ เช่นการจัดอบรมโปรแกรมในงานสาธารณสุข การจัดทาวีสดูอุปกรณ์สำหรับการพัฒนาข้อมูลข่าวสารสาธารณสุขและงานพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

1) นักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย ควรมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมที่จะทำให้มีการทำงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล เพื่อเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ โดยเฉพาะบทบาทด้านการวิจัย การวิเคราะห์ระบบสาธารณสุข การสังเคราะห์ระบบสาธารณสุข หรือการส่งเสริมวิชาการของบุคลากรในหน่วยงานหรือชุมชน เป็นต้น

2) นักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย ควรเพิ่มการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขให้มากขึ้น เช่น การบริการวิชาการสาธารณสุขแก่ชุมชน การจัดทำงานวิจัยด้านการบริการและด้านการบริหาร และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในชุมชนให้เป็นรูปธรรม เป็นต้น

3. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล เป็นระดับเขต ระดับภาคหรือระดับประเทศ

2) ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจมีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล เช่น ปัจจัยและกระบวนการบริหาร บรรยากาศในองค์กร โครงสร้างองค์กร เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่นที่ให้ทุนอุดหนุนและส่งเสริมการทำวิทยานิพนธ์ ประจำปีภาคปลาย ปีการศึกษา 2549

เอกสารอ้างอิง

กรแก้ว ถิรพงษ์สวัสดิ์. 2548. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความ สามารถในการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพในโรงพยาบาลชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบของศูนย์อนามัยที่ 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กระทรวงสาธารณสุข. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ 2547. (ร่าง)แผนพัฒนาการสาธารณสุข ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554). กรุงเทพฯ: มปป.

กระทรวงสาธารณสุข. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ 2549. คู่มือเกณฑ์การพัฒนาศูนย์ สุขภาพชุมชนให้ได้มาตรฐาน. กรุงเทพฯ. มปป.

กระทรวงสาธารณสุข. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ 2544. แผนพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข. นนทบุรี : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์. 2545. การปรับบทบาทภารกิจและโครงสร้างของกระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพฯ: ยุทธินทร์การพิมพ์.

กระทรวงสาธารณสุข.สำนักงานปลัดกระทรวง. 2542. การบริหารงานสาธารณสุขภูมิภาค. พิมพ์ครั้งที่ 6 ฉบับปรับปรุง. นนทบุรี:กระทรวงสาธารณสุข.

กระทรวงสาธารณสุข. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์. 2540. แผนพัฒนาการสาธารณสุข ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2539-2544). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

ตุลา มหาวสุยานนท์. 2547. หลักการจัดการหลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.

ณิชา แวนแคว้น. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการปฏิบัติงานตามบทบาทของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข

ระดับตำบล เขต 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

ประจักษ์ บัวผัน และชัยยง ขามรัตน์. 2547. ปัจจัยทางการ บริหารและการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานในหน่วย บริการปฐมภูมิ จังหวัดขอนแก่น. ขอนแก่น: ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พชรพร ครองยุทธ. 2549. แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุข ระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พิชิต แสนเสนา. 2549. บทบาทในการประสานงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น.รายงานการศึกษาอิสระปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุขบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

มะณู บุญศรีมณีชัย. 2548. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขกับการพัฒนาตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร สาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สังคม ศุภรัตน์กุล. 2546. การรับรู้บทบาทและแรงจูงใจ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขกับการปฏิบัติงานใน การให้บริการหลักในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย กลุ่มงาน
พัฒนายุทธศาสตร์. 2549. คู่มือการ
ประเมินผลงานสาธารณสุข ปีงบประมาณ
2549. มปป.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย. งานพัฒนา
บุคลากร 2549. การจัดทำสมรรถนะ
บุคลากร ปีงบประมาณ 2549. เอกสาร
อัดสำเนา.
- หาญ จินดา. 2548. ความสัมพันธ์ระหว่าง
กระบวนการบริหารกับการปฏิบัติงานด้าน
การบริหารสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน
จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญา
สาธารณสุข
- ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อินทรา ปัญญวัฒน์. 2548. ปัจจัยที่มีผลต่อการ
ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์
สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์
ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Schermerhorn, R., Hunt, G., and Osborn, N. 2003.
Organizational Behavior. New York:
John Wiley and Sons.