

แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่ สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู Motivation and Organizational Support Affecting Public Sector Management Quality Award Performance of Personnel of Primary Care Unit in Nongbualamphu Province

รติ บุญมาก (Rati Boonmak)* ดร.ประจักษ์ บัวผัน (Dr.Prachak Buaphan)**

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา แบบภาคตัดขวาง (Cross Sectional Descriptive Study) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดหนองบัวลำภู เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 146 คน และสัมภาษณ์จากตัวอย่าง จำนวน 10 คน

จากการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.58$, S.D. = 0.45) การสนับสนุนจากองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.48$, S.D.=0.53) และการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.68$, S.D.=0.48) แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.681$, p-value < 0.001 และ $r = 0.746$, p-value < 0.001) และตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กรด้านการบริหาร (p-value < 0.001) การสนับสนุนจากองค์กรด้านงบประมาณ (p-value < 0.002) การสนับสนุนจากองค์กรด้านวัสดุอุปกรณ์ (p-value < 0.019) และปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน (p-value < 0.001) ซึ่งปัจจัยทั้ง 4 ด้านสามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดหนองบัวลำภู ร้อยละ 63.0

ABSTRACT

This research is cross-sectional descriptive study. The purposes of this study were to study motivation and organizational support affecting public sector management quality award performance of personnel at primary care unit in Nongbualamphu province. One hundred and fifty six questionnaires and ten interviews were collected.

* นักศึกษา หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำภาควิชาบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

The finding revealed that the motivation affecting the performance was at 'high' level ($\bar{X}=3.58, S.D.=0.45$), the organizational support was at 'moderate' level ($\bar{X}=3.48, S.D. = 0.53$) and the performance of public sector management quality award was at 'high' level ($\bar{X}= 3.68, S.D. = 0.48$). The motivation and organizational support were significantly related public sector management quality award performance of personnel of primary care unit at 0.05 level ($r = 0.681, p\text{-value} < 0.001$ และ $r = 0.746, p\text{-value} = 0.001$). There were four significance variables that predicted the public sector management quality award performance of personnel of primary care unit namely organizational support in management ($p\text{-value} < 0.001$), money ($p\text{-value} < 0.002$), materials ($p\text{-value} < 0.001$) and motivation factor in work ($p\text{-value} < 0.001$). These factors could predicted the public sector management quality award performance of personnel of primary care unit as 63.0 percentage.

คำสำคัญ : แรงจูงใจ การสนับสนุนจากองค์กร การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ศูนย์สุขภาพชุมชน

Key Words : Motivation, Organizational support, Public sector management quality award, Primary care unit

บทนำ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3/1 บัญญัติว่า “ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยเฉพาะอย่างยิ่งให้คำนึงถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติราชการ การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูล การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ตามความเหมาะสมของแต่ละภารกิจ” สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2546 - พ.ศ. 2550) ในยุทธศาสตร์ที่ 1 กำหนด การปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน โดยการปรับปรุงระบบการประเมินผลการดำเนินงาน โดยจัดให้มีการเจรจาและทำข้อตกลงว่าด้วยผลงานประจำปี ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และแผนดำเนินงานรายปีกับหัวหน้าส่วนราชการไว้เป็นการล่วงหน้า รวมทั้งให้มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามข้อตกลงดังกล่าวทุกสิ้นปี และถือเป็นเงื่อนไขส่วนหนึ่งของ การให้เงินรางวัลประจำปีแก่ส่วนราชการ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้นำเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพ

การบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐได้มีเกณฑ์ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางในการประเมินตนเอง โดยการวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรคและโอกาสในการปรับปรุงกระบวนการทำงานและผลการดำเนินงาน เพื่อให้หน่วยงานได้พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสู่ระดับมาตรฐานสากล (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2549)

สำหรับหน่วยงานศูนย์สุขภาพชุมชน เป็นหน่วยบริการปฐมภูมิทางการแพทย์และสาธารณสุขในสังกัดของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดบริการที่ตอบสนองต่อความจำเป็นขั้นพื้นฐาน มีความเชื่อมโยงต่อเนื่องของกิจกรรมด้านสุขภาพในลักษณะผสมผสานแบบองค์รวม ประชาชนเข้าถึงบริการได้อย่างสะดวกและมีระบบการให้คำปรึกษา และส่งต่อ รวมทั้งการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้แก่ประชาชน เพื่อป้องกันหรือลดปัญหาสุขภาพทางด้านกาย จิต และสังคม ซึ่งสามารถป้องกันได้ด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยที่การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนตามหลักการทำงานนั้นมีปัจจัย

หลายอย่างเข้ามาเกี่ยวข้อง เซอร์เมอร์ฮอร์น และคณะ (Schermerhorn *et al.*, 2003) ได้อธิบายว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล (Individual Attributes) ได้แก่ ลักษณะประชากร ความสามารถ จิตวิทยาร่วมกับ ความพยายามในการทำงาน (Work Effort) ซึ่งแรงจูงใจของแต่ละบุคคลจะช่วยกำหนดแรงขับภายในตัวของบุคคล ทำให้เกิดคุณลักษณะเฉพาะต่อระดับของความพยายามในการทำงานนอกจากนี้ การสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support) ก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน แม้ว่าบุคคลที่มีลักษณะบุคคล ตรงกับความจำเป็นของงานและได้รับการจูงใจในระดับสูงอาจจะไม่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดีหากได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานหรือจากองค์กรไม่เพียงพอ เฮิร์ชเบิร์ก และคณะ (Herzberg F. *et al.*, 1990) ได้สรุปถึงความต้องการของคนในองค์กรหรือการจูงใจจากการทำงานว่า ความพอใจในงานที่ทำ และความไม่พอใจในงานที่ทำ มีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งกับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ประกอบด้วย เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครอง บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพของวิชาชีพ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว จะเห็นได้ว่าบุคคลจะปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จจึงมีปัจจัยหลายอย่างมาเกี่ยวข้องทั้งคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กร

ทั้งนี้ ศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดหนองบัวลำภูได้ดำเนินการพัฒนาตามนโยบายการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารองค์กร จะต้องสร้างแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรให้กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน ให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ ซึ่งจะส่งผลให้ระดับการปฏิบัติงาน

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐดีขึ้น

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษา แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู ประชากรที่ศึกษาค้นครั้งนี้คือเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 312 คน ระยะเวลาในการศึกษา ระหว่างเดือน มิถุนายน 2550 ถึงเดือน เมษายน 2551

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู ทุ่มเทร่างกาย แรงใจ และแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลวัตถุประสงค์ ซึ่งประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง องค์ประกอบที่มีส่วนสนับสนุนการปฏิบัติงานตามการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดหนองบัวลำภู ประกอบด้วย ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านการบริหาร

การปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมายถึง การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัด

หนองบัวลำภู ตามองค์ประกอบของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

เจ้าหน้าที่สาธารณสุข หมายถึง หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนและบุคลากรสาธารณสุขทุกสาขาวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู

วิธีการศึกษา

รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) การเก็บข้อมูลทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยวิธีการสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Study)

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากร คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู ปีงบประมาณ 2551 (ตุลาคม 2550 - กันยายน 2551) จำนวน 312 คน

ตัวอย่าง คือเจ้าหน้าที่สาธารณสุขทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนจากการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ(Systematic Random Sampling) จำนวน 146 คน

ขนาดตัวอย่าง ขนาดตัวอย่าง โดยใช้ในการคำนวณขนาดตัวอย่างเพื่อประมาณค่าเฉลี่ยของประชากรในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร (อรุณและคณะ, 2546) จากสูตร

$$n = \frac{NZ_{\alpha/2}^2 \sigma^2}{e^2(N-1) + Z_{\alpha/2}^2 \sigma^2}$$

เมื่อ n = จำนวนขนาดตัวอย่าง
 N = จำนวนประชากรที่ศึกษา
 $Z_{\alpha/2}$ = ค่ามาตรฐานใต้โค้งปกติที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%
 e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ยอมให้เกิดขึ้น เท่ากับ 0.05
 σ = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้จากการทดลองใช้เครื่องมือ = 0.42

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ข้อมูลเชิงปริมาณเก็บรวบรวมโดยแบบสอบถาม และข้อมูลเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สถิติ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สถิติPearson's Product Moment Correlation CoefficientและStepwise Multiple Regression Analysis

ผลการศึกษา

การศึกษา เรื่องแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดหนองบัวลำภู ได้ผลการศึกษาดังนี้

คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ในศูนย์สุขภาพชุมชน

คุณลักษณะส่วนบุคคลพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 65.10 อายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 39.70 อายุเฉลี่ย 34.66 ปี (S.D.=7.68 ปี) อายุต่ำสุด 20 ปี อายุสูงสุด 51 ปี สถานภาพสมรส คู่ ร้อยละ 67.10 ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 81.50 รายได้น้อยกว่า 15,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 36.90 ประสบการณ์ที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน 1 - 10 ปี ร้อยละ 59.60 เฉลี่ย 9.98 ปี (S.D. = 5.28 ปี) ประสบการณ์ที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 31 ปี

ระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู

ระดับแรงจูงใจ พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจด้านปัจจัย

คำจูนอยู่ในระดับมากเช่นกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยมีแรงจูงใจในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน โดยมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง

ระดับการสนับสนุนจากองค์การของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู

การสนับสนุนจากองค์การของกลุ่มตัวอย่างพบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีการสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้านและระดับมาก 1 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการบริหาร รองลงมาคือด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านงบประมาณ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านบุคลากร

ระดับการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดหนองบัวลำภู

ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากและด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ หมวดที่ 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ รองลงมาคือ หมวดที่ 6 การจัดการกระบวนการ หมวดที่ 1 การนำองค์กร และ หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ ตามลำดับ ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ หมวดที่ 7 ผลลัพธ์การดำเนินงาน

คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ และการสนับสนุนจากองค์การที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดหนองบัวลำภู

คุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของ

เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดหนองบัวลำภู อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

แรงจูงใจ พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจ ภาพรวมของปัจจัยจูงใจ และภาพรวมของปัจจัยคำจูน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.681, p\text{-value} < 0.001, r = 0.595, p\text{-value} < 0.001, r = 0.638, p\text{-value} < 0.001$ ตามลำดับ) และภาพรวมปัจจัยจูงใจ และปัจจัยคำจูนรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดหนองบัวลำภู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($r = 0.424, p\text{-value} < 0.001$) ด้านการยอมรับนับถือ ($r = 0.386, p\text{-value} < 0.001$) ด้านลักษณะของงาน ($r = 0.476, p\text{-value} < 0.001$) ด้านความรับผิดชอบ ($r = 0.489, p\text{-value} < 0.001$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($r = 0.428, p\text{-value} < 0.001$) และปัจจัยคำจูนรายด้าน คือ ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ($r = 0.305, p\text{-value} < 0.001$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($r = 0.438, p\text{-value} < 0.001$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($r = 0.489, p\text{-value} < 0.001$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($r = 0.353, p\text{-value} < 0.001$) ด้านสถานภาพการปฏิบัติงาน ($r = 0.399, p\text{-value} < 0.001$) ด้านสถานภาพของวิชาชีพ ($r = 0.415, p\text{-value} < 0.001$) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ($r = 0.455, p\text{-value} < 0.001$) และด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ($r = 0.532, p\text{-value} < 0.001$)

การสนับสนุนจากองค์การ พบว่า ภาพรวมของการสนับสนุนจากองค์การ การสนับสนุนจากองค์การรายด้านคือด้านการบริหาร มีความสัมพันธ์ระดับมากกับการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพ

การบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดหนองบัวลำภู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.746$, $p\text{-value} < 0.001$, $r = 0.716$, $p\text{-value} < 0.001$) ส่วนการสนับสนุนจากองค์กร ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณและด้านวัสดุอุปกรณ์ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

กับการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงาน การบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดหนองบัวลำภู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.5198$, $p\text{-value} < 0.001$, $r = 0.610$, $p\text{-value} < 0.001$ และ $r = 0.649$, $p\text{-value} < 0.001$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรอิสระกับการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดหนองบัวลำภู

คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ และการสนับสนุนจากองค์กร	การปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน(r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
คุณลักษณะส่วนบุคคล			
อายุ	-0.076	0.363	ไม่มีความสัมพันธ์
ระดับการศึกษา	0.058	0.483	ไม่มีความสัมพันธ์
รายได้	0.01	0.906	ไม่มีความสัมพันธ์
ประสบการณ์ที่ปฏิบัติงาน	-0.055	0.513	ไม่มีความสัมพันธ์
ปัจจัยจูงใจ	0.595	<0.001	ปานกลาง
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.424	<0.001	ปานกลาง
ด้านการยอมรับนับถือ	0.386	<0.001	ปานกลาง
ด้านลักษณะของงาน	0.476	<0.001	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	0.489	<0.001	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	0.428	<0.001	ปานกลาง
ปัจจัยค้ำจุน	0.638	<0.001	ปานกลาง
ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน	0.305	<0.001	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.438	<0.001	ปานกลาง
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.489	<0.001	ปานกลาง
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.535	<0.001	ปานกลาง
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	0.399	<0.001	ปานกลาง
ด้านสถานภาพของวิชาชีพ	0.415	<0.001	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.455	<0.001	ปานกลาง
ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.532	<0.001	ปานกลาง
การสนับสนุนจากองค์กร	0.746	<0.001	สูง
ด้านบุคลากร	0.519	<0.001	ปานกลาง
ด้านงบประมาณ	0.610	<0.001	ปานกลาง
ด้านวัสดุอุปกรณ์	0.649	<0.001	ปานกลาง
ด้านการบริหาร	0.716	<0.001	สูง

แรงจูงใจ และการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดหนองบัวลำภู

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดหนองบัวลำภู และถูกเลือกเข้าสมการนั้นมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เรียงลำดับดังนี้ การสนับสนุนจากองค์กรด้านการบริหาร (p-value < 0.001) การสนับสนุนจากองค์กรด้านงบประมาณ(p-value < 0.002) การสนับสนุนจากองค์กรด้านวัสดุอุปกรณ์ (p-value < 0.019) และปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน (p-value < 0.001) ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัว สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงาน

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดหนองบัวลำภู ได้ร้อยละ 63.0 (ตารางที่ 2) ได้สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงซึ่งเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

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

แทนค่าสมการได้ดังนี้

$$Y = 0.53 + (0.30)(\text{การสนับสนุนจากองค์กรด้านการบริหาร}) + (0.16)(\text{การสนับสนุนจากองค์กรด้านงบประมาณ}) + (0.14)(\text{การสนับสนุนจากองค์กรด้านวัสดุอุปกรณ์}) + (0.25)(\text{ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน})$$

ตารางที่ 2 ค่าการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดหนองบัวลำภู

ตัวแปร	b	Beta	T	p-value	R	R ²
1. การสนับสนุนจากองค์กรด้านการบริหาร	0.30	0.37	4.663	<0.001	0.716	0.513
2. การสนับสนุนองค์กรด้านงบประมาณ	0.16	0.22	3.200	<0.002	0.783	0.613
3. การสนับสนุนจากองค์กรด้านวัสดุอุปกรณ์	0.14	0.18	2.364	0.019	0.790	0.624
4. ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน	0.25	0.24	4.385	<0.001	0.793	0.630

ค่าคงที่ (a) = 0.53 , F = 59.910, p-value < 0.001

สรุป

แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดหนองบัวลำภู ได้แก่แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในเรื่องสภาพการปฏิบัติงาน การสนับสนุนจากองค์กรด้านการบริหาร ด้านงบประมาณและด้านวัสดุอุปกรณ์ ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารองค์กรจะต้องให้การสนับสนุนแก่หน่วยงานและบุคลากรระดับปฏิบัติการในศูนย์

สุขภาพชุมชน ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐประสบผลสำเร็จ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพบริการและประสิทธิภาพในการดำเนินงานที่ศูนย์สุขภาพชุมชนจัดบริการแก่ผู้รับบริการและประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์สุขภาพชุมชนมีประสิทธิภาพผู้บริหารควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนา

คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและควรกำหนดให้ มีผู้รับผิดชอบงานด้านการพัฒนาคุณภาพการบริหาร จัดภาครัฐในหน่วยงานทุกระดับ เพื่อทำหน้าที่ ประสานงานระหว่างหน่วยงานส่วนกลางและผู้ปฏิบัติ ในทุกหน่วยงาน ผู้บริหาร ควรสนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ให้พอเพียงสอดคล้องต่อการดำเนินงาน ของศูนย์สุขภาพชุมชน นอกจากนี้เพื่อให้เจ้าหน้าที่ สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการดำเนินงานตามเกณฑ์การพัฒนา คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐที่ถูกต้องจึงควรมี การอบรมความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ ในเรื่องการพัฒนา คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข, กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. คู่มือพัฒนาระบบงานศูนย์สุขภาพชุมชน เพื่อให้ได้มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร; มปป.
- ทองหล่อ เดชไทย. 2545. หลักการบริหารงาน สาธารณสุข. พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง กรุงเทพฯ: สาเจริญพาณิชย์.
- เทพพนม เมืองแมนและสรวง สุวรรณ. 2540. พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2537. พฤติกรรมองค์กร: การศึกษาการบริหารพฤติกรรมองค์กร: เชิงบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ประจักษ์ บัวผัน และชัยยง ขามรัตน์. 2547. ปัจจัย ทางการบริหารและการพัฒนาคุณภาพ มาตรฐานในหน่วยบริการปฐมภูมิ จังหวัด ขอนแก่น. ขอนแก่น: ภาควิชาบริหารงาน สาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประสิทธิ์ ต้นสุวรรณ และบุญดี บุญญาภิจ. 2548. เกณฑ์การบริหารจัดการเพื่อความ เป็นเลิศ ฉบับกันเองมากขึ้น. กรุงเทพฯ: จีรวัดน์ เอ็กเพรส.
- สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2549. ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10: มปป.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2549. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2550. กรุงเทพมหานคร: วิชั่น พรินท์ แอนด์มีเดีย จำกัด.
- อรุณ จีรวัดน์กุล และคณะ. 2546. ชีวสถิติ. พิมพ์ครั้งที่ 5. ขอนแก่น: คลังน่านวิทยา.
- Herzberg, F. et al. 1990 The Motivation to Work. U.S.A.: Transaction Publishers.
- Koontz, and O'Donell, C. 1972. Principle of management: An analysis of managerial function. 5th ed. New York: Mc Graw-Hill.
- Schermerhorn, R., Hunt, G., and Osborn, N. 2003. Organizational Behavior. New York: John Wiley and Sons.