

คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ของนักบริหารงานสาธารณสุขในเทศบาล จังหวัดขอนแก่น Personal Characteristics and Motivation Affecting the Performance of Public Health Administrators at the Municipality of Khon Kaen Province

ลิตธิศักดิ์ แก้วโพนเพ็ก (Sitisak Kaewponpek)^{1*} ดร.ประจักษ์ บัวผัน (Dr.Prachak Bouphan)**

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงวิเคราะห์ (Analitical study) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักบริหารงานสาธารณสุขในเทศบาล จังหวัดขอนแก่น ศึกษาประชากรทั้งหมดใน นักบริหารงานสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในเทศบาล จังหวัดขอนแก่น จำนวน 60 คน และได้มาจากการสุ่มกลุ่มจำนวน 12 คน ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และตรวจสอบความเที่ยงได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช เท่ากับ 0.93 โดยวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติได้แก่ ใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่อหาการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานของนักบริหารงานสาธารณสุขภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.94 (S.D.=0.32) คุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานพบว่า เพศ (หญิง) (มีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับการปฏิบัติงาน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.300$, $p\text{-value} = 0.020$) อายุ มีความสัมพันธ์ระดับปาน กลางทางบวกกับการปฏิบัติงาน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.426$, $p\text{-value} = 0.001$) และรายได้มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงาน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.466$, $p\text{-value} < 0.001$) แรงจูงใจภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับการปฏิบัติงานของนักบริหารงานสาธารณสุขในเทศบาลจังหวัดขอนแก่น อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.724$, $p\text{-value} < 0.001$) และพบว่าตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักบริหารงานสาธารณสุขในเทศบาล จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ($p\text{-value} = 0.038$) ปัจจัยจูงใจด้านสถานภาพของวิชาชีพ ($p\text{-value} = 0.006$) ปัจจัยจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร ($p\text{-value} = 0.007$) และปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน ($p\text{-value} = 0.040$) โดยตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัว สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของนักบริหารงานสาธารณสุขในเทศบาล จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 62.0 ปัญหาอุปสรรคที่พบส่วนใหญ่ คือ ด้านปัจจัยจูงใจ ร้อยละ 72.9

¹ Correspondent author: sitisak_2002@hotmail.com

* นักศึกษา หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** รองศาสตราจารย์ ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ABSTRACT

This Analitical study aimed to study personal characteristic and motivation affecting the performance of public health administrators at the municipality of Khon Kean province. The total numbers of population in this study were 60 and focus group of 12 subject. The research instruments were examined for content validity by three experts and tested for reliability in a pilot study Cronbach's alpha coefficient = 0.93. The data was then analyzed using a package computer program. Descriptive statistics, Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis, content analysis were used to analyze the data. The finding reveal that the level of the performance of public health administrators at the municipality of Khon Kean province was high mean 3.94 (S.D.= 0.32). personal characteristic factor had relationship with performance of public health administrators. Gender (female) found to have low positive relationship with performance of public health administrators at statistical significant level ($r = 0.300$, $p\text{-value} = 0.020$). Age found to have moderate positive relationship with performance of public health administrators at statistical significant level ($r = 0.426$, $p\text{-value} = 0.001$) and income found to have moderate positive relationship with performance of public health administrators at statistical significant level ($r = 0.466$, $p\text{-value} < 0.001$). Motivation factor had high positive relationship at statistical significant level ($r = 0.724$, $p\text{-value} < 0.001$). Linear regression model indicated that responsibility ($p\text{-value} = 0.038$), working condition ($p\text{-value} = 0.006$), policy and administration ($p\text{-value} = 0.007$) and work characteristics ($p\text{-value} = 0.040$) can predict the performance of public health administrators at the municipality of Khon Kean province at 62.0 percent. The problems are mainly found motivation factor at 72.9 percent.

คำสำคัญ: คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ การปฏิบัติงานของนักบริหารงานสาธารณสุข

Keywords: Personal characteristics, Motivation, Performance of Public Health Administrators

บทนำ

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจการปกครองไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถพึ่งตนเองได้ มีความสามารถที่จะตัดสินใจในการบริหารกิจการท้องถิ่น มีการพัฒนาเศรษฐกิจ ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ รวมไปถึงโครงสร้างพื้นฐาน ให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ ต่อมา รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ซึ่ง

มีสาระสำคัญคือ รัฐจะต้องส่งเสริม สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลัก โดยให้การกระจายอำนาจเป็นกลไกสำคัญ และเพื่อให้เกิดผลการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม จึงได้มีการกำหนดมาตรา 283 ขึ้นมา ซึ่งเป็นการมอบหมายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการดูแลและมีการจัดทำ การบริการสาธารณะต่างๆ โดยให้มีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดการบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงิน และการคลัง รวมไปถึงการมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการ

ของตนเองโดยเฉพาะ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความเข้มแข็ง ในการบริหารงานได้โดยอิสระ รวมถึงสามารถพัฒนาระบบการคลังให้มีการจัดบริการสาธารณะได้โดยครบถ้วนและครอบคลุม [1] ในการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 - 2559 รัฐได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีในการพัฒนาทุกภาคส่วน ทั้งใน ระดับชุมชน ระดับภาค และระดับประเทศ เพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อมุ่งสู่สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาคเป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาการ สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน รวมถึงความเป็นอยู่ขั้นพื้นฐานที่ดีของประชาชนในท้องถิ่น [2]

เทศบาล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชน มีบทบาทหน้าที่โดยตรงในการบริหารและพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน รวมถึงการดูแลความเป็นอยู่และประชาชน ซึ่งกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเป็นหน่วยงานที่เป็นกลไกสำคัญในการดูแลงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมของเทศบาล มีบทบาทในการบริหารจัดการและพัฒนา งาน [3] รวมถึงกำหนดนโยบายและวางแผนการใช้ทรัพยากรด้านสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพ ควบคุมการดำเนินงานด้านสาธารณสุข พร้อมทั้งกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาด้านต่างๆ ขององค์กรได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนกำหนดมาตรฐานและปรับปรุงคุณภาพ ของการบริการสาธารณสุขให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน และพัฒนากำลังคนให้ตรงตามความต้องการของแต่ละท้องถิ่น [4] โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนเป็นฝ่ายตัดสินใจในการกำหนดปัญหาความต้องการของตนเองอย่างแท้จริง นอกจากนี้

ยังสามารถกำหนดการดำรงชีวิตด้วยตนเองให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ตามความจำเป็นอย่างมีศักดิ์ศรี สามารถพัฒนาศักยภาพชุมชน ประชาชนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้ [5] ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 อาจจัดบทบาทหน้าที่ของเทศบาลในการจัดการด้านสุขภาพออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ คือ ด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมและด้านการสาธารณสุขเพราะเป็น องค์การตามระบบประชาธิปไตยผ่านตัวแทนที่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด มีความเข้าใจสภาพปัญหาและวิถีชีวิตของชุมชนอย่างดี และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ในท้องถิ่นได้อย่างรวดเร็ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเป็นความหวังในการสร้างสุขภาพ โดยการจัดการด้านสุขภาพให้เหมาะสมของสังคมท้องถิ่นนั้น [6] ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของประเวศ [7] ที่ได้เสนอว่า หัวใจของสุขภาพ คือ การสร้างคุณค่าความเป็นคน สร้างสุขภาพชุมชนให้เข้มแข็ง และได้เสนอคุณลักษณะของท้องถิ่นที่น่าอยู่ที่สุดประการหนึ่งคือ การเป็นท้องถิ่นแห่งสุขภาพ คือ เป็นท้องถิ่นที่คนทั้งมวลมีสุขภาพะทั้งทางกาย ทางจิต ทางสังคม และทางปัญญา

หน่วยงานที่มีบทบาทหน้าที่ และเป็นกลไกสำคัญของเทศบาล ในการผลักดันภารกิจด้านงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ในชุมชนท้องถิ่นของแต่ละท้องถิ่น คือ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หรือสำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม โดยมีนักบริหารงานสาธารณสุข ทั้งที่อยู่ในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากองหรือหัวหน้าฝ่าย เป็นผู้บังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ภายใต้นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารและความต้องการของประชาชน ซึ่งมีบทบาทหน้าที่หลักประกอบไปด้วย 1) การวางแผนงาน 2) การจัดองค์การ 3) การจัดคนเข้าทำงานหรือการบริหารทรัพยากรบุคคล 4) การอำนวยการ และ 5) การ

ควบคุมกำกับงาน [8] หากนักบริหารงานสาธารณสุขสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด จะส่งผลถึงการดำเนินงานด้านการสาธารณสุขของท้องถิ่นบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของการกระจายอำนาจด้านสุขภาพคือ การมีสุขภาพอนามัยที่ดีขึ้นของประชาชนทั่วทุกพื้นที่และทุกท้องถิ่น [9] การปฏิบัติงานของนักบริหารงานสาธารณสุข จะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่ง ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory) ได้กล่าวถึง ความต้องการของคนในองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการทำงานนั้น มีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน และสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจในงาน มีการใช้ความพยายาม รวมถึงความสามารถของตนเองเพื่อทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น และส่งผลต่อความสำเร็จของงาน ประกอบด้วย ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ รวมถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งและปัจจัยค่าจูง (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในต่อการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยลดความไม่พอใจในการทำงานแต่กลับส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ประกอบด้วย เงินเดือนและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน สถานภาพของวิชาชีพ และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว [10] นอกจากนี้แรงจูงใจซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ถ้าหากได้รับการตอบสนองที่ดี ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคคลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและยังมีความเกี่ยวข้อง สัมพันธ์กับคุณลักษณะส่วนบุคคลของแต่ละคน อันประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ การฝึกอบรมตาม

ตำแหน่งหน้าที่ และการสนับสนุนจากองค์กร [11]

จังหวัดขอนแก่น มีพื้นที่ประมาณ 10,885.99 ตารางกิโลเมตร มีประชากรทั้งหมด 1,766,066 คน ประกอบด้วย 26 อำเภอ และมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับเทศบาลทั้งหมด 75 แห่ง ซึ่งแยกตามขนาดขององค์กรออกเป็น เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 6 แห่ง และเทศบาลตำบล 68 แห่ง มีนักบริหารงานสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในเทศบาลทั้งหมด 60 คน [12] ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจการบริหารงานให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ความอิสระแก่ท้องถิ่นในการบริหารจัดการ ตามหลักการปกครองตนเอง เพื่อให้ท้องถิ่นมีการพัฒนาตามบริบทที่เป็นอยู่แต่ละท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในชุมชนท้องถิ่นที่มีสภาพทางสังคม วัฒนธรรม ความเป็นอยู่และทรัพยากรธรรมชาติที่แตกต่างกัน [13] จากการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับเทศบาลในจังหวัดขอนแก่น ประจำปี 2555 พบว่ายังพบว่ามี การปฏิบัติงาน ไม่ครอบคลุม ตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งแยกเป็นแต่ละด้านพอสรุปได้ดังนี้ 1) ด้านการวางแผน ยังมีการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้ โดยอาจมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ 2) ด้านการจัดองค์การ ยังมีข้อจำกัดในเรื่องโครงสร้างการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะตำแหน่งงานด้านสาธารณสุข ยังไม่มีผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ในบางเทศบาล ซึ่งมีข้อจำกัดต่อการดำเนินงานด้านสาธารณสุขในชุมชน 3) ด้านการบริหารงานบุคคล ยังขาดบุคลากรที่ปฏิบัติงานตรงตำแหน่งงาน ส่งผลถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 4) ด้านการอำนวยการ ยังมีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณในการดำเนินโครงการ และบางโครงการหรือกิจกรรมยังขาดการทำงานแบบบูรณาการกับภาคีเครือข่าย และ 5) ด้านการควบคุมกำกับ ยังพบขาดการสรุปงานโครงการประจำปีงบประมาณ หรือการรายงานผลการปฏิบัติงาน

การตรวจประเมินการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสิ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักบริหารงานสาธารณสุข ที่จะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพได้นั้น อาจเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษารายได้ และการได้รับการฝึกอบรม ดังนั้น ท้องถิ่นระดับเทศบาลต้องรับภาระงานเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะงานด้านสาธารณสุข ซึ่งผู้ที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขโดยตรง คือ นักบริหารงานสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในเทศบาล ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานและการพัฒนางานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่รับผิดชอบโดยมีหน้าที่หลักประกอบด้วย การวางแผน การจัดการ การจัดคนเข้างานหรือการบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวก และการควบคุมกำกับ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ระดับแรงจูงใจ และระดับการปฏิบัติงานของนักบริหารงานสาธารณสุขในเทศบาล จังหวัดขอนแก่น
2. คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักบริหารงานสาธารณสุขในเทศบาล จังหวัดขอนแก่น
3. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของนักบริหารงานสาธารณสุขในเขตเทศบาล จังหวัดขอนแก่น

สมมติฐานการวิจัย

คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานของนักบริหารงานสาธารณสุขในเทศบาล จังหวัดขอนแก่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา คือ ประชากรศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งนักบริหารงานสาธารณสุขในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมหรือสำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ทั้งที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากอง หรือหัวหน้าฝ่าย ที่ได้ปฏิบัติงานจริง ในเทศบาล จังหวัดขอนแก่น ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยจากจำนวนประชากรทั้งหมด (Total Population) ในปีงบประมาณ 2557 จำนวน 60 คน [12] ผู้วิจัยจึงไม่คำนวณตัวอย่างและสุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกประชากรเข้ามาศึกษา คุณสมบัติของอาสาสมัครมีเกณฑ์การคัดเข้า (Inclusion criteria) คือ นักบริหารงานสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในเทศบาล จังหวัดขอนแก่น อย่างน้อย 1 ปี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการสนทนากลุ่มเพื่อให้ได้ข้อมูล ที่นำมายืนยันข้อมูลเชิงปริมาณ โดยเลือกจากบุคคลที่สามารถให้ข้อมูลหรือคำตอบเพื่อนำข้อมูลนั้นมายืนยันข้อมูลเชิงปริมาณได้ดีที่สุด (Key Informants) ซึ่งเลือกจากบุคคลที่ปฏิบัติงาน ด้านการบริหารงานภายในองค์กร ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของนักบริหารงานสาธารณสุขในเทศบาล จังหวัดขอนแก่น หรือบุคคลที่มีความสามารถมีความรู้และประสบการณ์ด้านการบริหารงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไป ทั้งหมดจำนวน 12 ท่าน และต้องเป็นผู้ที่ยินดีและให้ความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยเป็นอย่างดี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยคือแบบสอบถามและแนวทางการสนทนากลุ่ม ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามในการวิจัย ผ่านการตรวจความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับนักบริหารงานสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในเทศบาล จังหวัดอุดรธานี จำนวน 30 คนและใช้วิธีหาค่า

สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าเท่ากับ 0.93 แบบสอบถามประกอบไปด้วย 4 ส่วน ดังนี้ คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานตามหน้าที่นักรบริหารงาน สาธารณสุข และปัญหาอุปสรรคข้อเสนอนแนะ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากการวิจัยในครั้งนี้หลังจากได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่นเมื่อวันที่ 14 มกราคม 2558 เลขที่ HE 572250 โดยดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 22 มกราคม 2558 ถึงวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2558 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากคณบดี คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในการออกหนังสือขออนุญาตในการทำวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลถึงท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น ในการเก็บข้อมูลของนักรบริหารงานสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในเทศบาล จังหวัดขอนแก่นจังหวัดขอนแก่น

การพิทักษ์สิทธิ์ ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญและตระหนักถึงสิทธิส่วนบุคคลของผู้เข้าร่วมการศึกษาในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่งและเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลในเชิงลบ แก่ผู้เข้าร่วมในการศึกษาวิจัย โดยมิได้เจตนา เช่น การเพิ่มความกดดัน ความเครียด อันจะส่งผลต่อสภาพจิตใจ หรือละเมิดสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคล ผู้ศึกษา และมีแนวทางในการศึกษาด้านจริยธรรมในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้วิจัยส่งหนังสือชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้กลุ่มตัวอย่างทราบ และอธิบายประเด็นที่จะศึกษาให้กลุ่มตัวอย่างเข้าใจอย่างถ่องแท้ และเปิดโอกาสให้ซักถามเมื่อสงสัยได้ และให้เวลาในการตัดสินใจเข้าร่วมการศึกษาด้วยความเข้าใจ เต็มใจ และสมัครใจอย่างแท้จริงมีกระบวนการและขั้นตอนในการศึกษาไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อน ทั้งร่างกายและจิตใจของผู้เข้าร่วมการศึกษา โดยผู้ศึกษาจะไม่บังคับหากไม่พร้อมหรือไม่สมัครใจ การสนทนากลุ่ม ผู้เข้าร่วมสนทนามีอิสระในการตอบ มีสิทธิ์ในการเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวอย่างเป็นอิสระ รวมถึงให้เกียรติ และเคารพสิทธิส่วนบุคคลผู้ให้ข้อมูล โดย

สร้างบรรยากาศความเป็นกันเอง ในระหว่างการสนทนากลุ่ม เพื่อลดความเครียดในการ สนทนากลุ่มและสร้างสัมพันธภาพที่ดี ระหว่างการสนทนาสร้างความมั่นใจเกี่ยวกับข้อมูลว่าจะนำไปใช้ในการศึกษาเท่านั้น หากมีการบันทึกภาพหรือเสียง ผู้ศึกษาต้องแจ้งให้ผู้เข้าร่วมการศึกษาทราบและขออนุญาตก่อนทุกครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติอนุมานหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson,s Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาคุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักรบริหารงานสาธารณสุขในเทศบาล จังหวัดขอนแก่น

การแปลผล การแปลผลคุณลักษณะส่วนบุคคล ระดับแรงจูงใจ และระดับการปฏิบัติงานของนักรบริหารงานสาธารณสุขในเทศบาล จังหวัดขอนแก่น โดยการนำมาจัดระดับ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งได้จากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยดังนี้ [14]

ระดับมากที่สุด	มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.50-5.00
ระดับมาก	มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49
ระดับปานกลาง	มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49
ระดับน้อย	มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49
ระดับน้อยที่สุด	มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.49

สำหรับเกณฑ์การแบ่งระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ใช้เกณฑ์ของ Elifson Kirk W. [15] มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง + 1 แบ่งระดับดังนี้

$r = 0$ หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์ (No Relationship)

$r = \pm 0.01$ ถึง ± 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ (Weak Relationship)

$r = \pm 0.31$ ถึง ± 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง (Moderate Relationship)

$r = \pm 0.71$ ถึง ± 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง (Strong Relationship)

$r = \pm 1$ หมายถึง มีความสัมพันธ์โดยสมบูรณ์ (Perfect Relationship)

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของนักบริหารงานสาธารณสุขในเทศบาล จังหวัดขอนแก่น

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 60 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 45 โดยมีอายุเฉลี่ย 43.93 ปี (S.D. = 6.17 ปี) อายุต่ำสุด 31 ปี และอายุสูงสุด 59 ปี ส่วนใหญ่สถานภาพสมรส คู่ จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 88.3 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 20,000 - 30,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 รายได้เฉลี่ยเดือนละ 34,376.83 บาท (S.D. = 11,650.52 บาท) รายได้ต่ำสุด 20,000 บาท/เดือน สูงสุด 77,150 บาท/เดือน การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุข ส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการอบรม จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 56.7 และได้รับการอบรม จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 โดยการได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุข มีค่าเฉลี่ย 1.31 ครั้ง (S.D. = 0.54 ครั้ง) โดยจำนวนครั้งในการได้รับการฝึกอบรมต่ำสุดคือ 1 ครั้ง และจำนวนครั้งในการได้รับการฝึกอบรมสูงสุดคือ 3 ครั้ง

2. ระดับแรงงใจของนักบริหารงานสาธารณสุขในเทศบาล จังหวัดขอนแก่น

เมื่อพิจารณาระดับแรงงใจกลุ่มตัวอย่าง (ตารางที่ 1) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.81 (S.D. = 0.33) มีแรงงใจด้านปัจจัยงใจและแรงงใจด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.94 (S.D.

= 0.34) และค่าเฉลี่ย 3.73 (S.D. = 0.37) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.18 (S.D. = 0.41) รองลงมาคือ ด้านสถานภาพของวิชาชีพ ค่าเฉลี่ย 4.14 (S.D. = 0.52) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยมีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ค่าเฉลี่ย 2.87 (S.D. = 0.69) รองลงมาคือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน โดยมีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.40 (S.D. = 0.69)

3. ระดับการปฏิบัติงานของนักบริหารงานสาธารณสุขในเทศบาล จังหวัดขอนแก่น

เมื่อพิจารณาระดับการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง (ตารางที่ 2) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.94 (S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และการปฏิบัติงานของนักบริหารงานสาธารณสุข อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการอำนวยความสะดวก ค่าเฉลี่ย 4.05 (S.D. = 0.29) รองลงมาคือ ด้านการจัดองค์การ ค่าเฉลี่ย 4.02 (S.D. = 0.43) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งการปฏิบัติงานของนักบริหารงานสาธารณสุขอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ค่าเฉลี่ย 3.73 (S.D. = 0.51) รองลงมาคือ ด้านการวางแผน ค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D. = 0.44)

4. คุณลักษณะส่วนบุคคล และแรงงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของนักบริหารงานสาธารณสุข ในเทศบาล จังหวัดขอนแก่น

ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (ตารางที่ 3) พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานของนักบริหารงานสาธารณสุขในเทศบาล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.426$ $p\text{-value} = 0.001$) และรายได้มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานของนักบริหารงานสาธารณสุขในเทศบาล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.466$ $p\text{-value} < 0.001$) ส่วน เพศ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับการปฏิบัติงานของนัก

บริหารงานสาธารณสุขในเทศบาล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.300$ $p\text{-value} = 0.020$) ส่วน สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และการได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุข ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของนักบริหารงานสาธารณสุขในเทศบาล จังหวัดขอนแก่น

ด้านแรงจูงใจ (ตารางที่ 3) พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจ ภาพรวมของปัจจัยจูงใจและภาพรวมของปัจจัยค่าจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับการปฏิบัติงานของนักบริหารงานสาธารณสุขในเทศบาลจังหวัดขอนแก่น อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.724$ $p\text{-value} < 0.001$ $r = 0.748$ $p\text{-value} < 0.001$) และภาพรวมของปัจจัยค่าจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานของนักบริหารงานสาธารณสุขในเทศบาล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.622$ $p\text{-value} < 0.001$) ส่วนปัจจัยจูงใจรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานของนักบริหารงานสาธารณสุขในเทศบาล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ($r = 0.615$ $p\text{-value} < 0.001$) ด้านความรับผิดชอบ ($r = 0.666$ $p\text{-value} < 0.001$) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($r = 0.553$ $p\text{-value} < 0.001$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($r = 0.601$ $p\text{-value} < 0.001$) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($r = 0.614$ $p\text{-value} < 0.001$) ส่วนปัจจัยค่าจูงจูงรายด้านทุกด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานของนักบริหารงานสาธารณสุขในเทศบาล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งได้แก่ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ($r = 0.330$ $p\text{-value} < 0.001$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($r = 0.614$ $p\text{-value} < 0.001$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($r = 0.418$ $p\text{-value} < 0.001$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($r = 0.519$ $p\text{-value} < 0.001$) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($r = 0.351$ $p\text{-value} < 0.001$) ด้าน

ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ($r = 0.429$ $p\text{-value} < 0.001$) ด้านสถานภาพของวิชาชีพ ($r = 0.596$ $p\text{-value} < 0.001$) และด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ($r = 0.442$ $p\text{-value} < 0.001$) ตามลำดับ

5. คุณลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักบริหารงานสาธารณสุข ในเทศบาล จังหวัดขอนแก่น

ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน (ตารางที่ 4) ของนักบริหารงานสาธารณสุข ในเทศบาล จังหวัดขอนแก่น และถูกเลือกเข้าสมการนั้นมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรอิสระที่ไม่ได้ถูกเลือกเข้าสมการเป็นตัวแปรอิสระที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่มีค่ามากกว่า ระดับ 0.05 โดยตัวแปรอิสระที่เลือกเข้าไปในสมการเรียงลำดับดังนี้ ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ ($p\text{-value} = 0.038$) ปัจจัยค่าจูงจูง ด้านสถานภาพของวิชาชีพ ($p\text{-value} = 0.006$) ปัจจัยค่าจูงจูงด้านนโยบายและการบริหาร ($p\text{-value} = 0.007$) และปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน ($p\text{-value} = 0.040$) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัว สามารถพยากรณ์ การปฏิบัติงานของนักบริหารงานสาธารณสุขในเทศบาล จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 62.0

จากผลการศึกษา ได้สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงซึ่งเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = 0.907 + (0.202) (\text{ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ})$$

$$+ (0.174) (\text{ปัจจัยค่าจูงจูง ด้านสถานภาพของวิชาชีพ})$$

$$+ (0.162) (\text{ปัจจัยค่าจูงจูงด้านนโยบายและการบริหาร})$$

$$+ (0.210) (\text{ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน})$$

เมื่อ Y คือ การปฏิบัติงานของนักบริหารงานสาธารณสุขในเทศบาล จังหวัดขอนแก่น

6. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ในการสื่อสารในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของนักบริหารงานสาธารณสุขในเทศบาล จังหวัดขอนแก่น โดยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ปลายเปิด จากแบบสอบถามทั้งหมด 60 ชุด พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้เขียนปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะทั้งหมด 37 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 61.6 ปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่ที่พบคือ แรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ ร้อยละ 72.9 เช่น ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ลักษณะงาน ในการปฏิบัติงานไม่ตรงตามสายงาน รองลงมาได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ร้อยละ 70.2 เช่น เพศหญิง อาจไม่ค่อยสะดวกหรือเหมาะสมกับการปฏิบัติงานบางงาน ผู้ใต้บังคับบัญชามีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันไป เช่น อายุ ระดับการศึกษา ทำให้การมอบหมายงานบางอย่างมีอุปสรรค ระดับการศึกษาไม่ตรงตามสายงาน ขาดการฝึกอบรมการทำงาน ส่วนปัญหาและอุปสรรคน้อยที่สุดคือ การปฏิบัติงานของนักบริหารงานสาธารณสุข ด้านการอำนวยความสะดวก และด้านการควบคุมกำกับ ร้อยละ 24.3 เท่ากัน ส่วนข้อเสนอแนะส่วนใหญ่พบว่า แรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ ร้อยละ 64.8 รองลงมาได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ร้อยละ 62.1 ส่วนข้อเสนอแนะที่น้อยที่สุด ได้แก่ การปฏิบัติงานของนักบริหารงานสาธารณสุข ด้านการอำนวยความสะดวก และด้านการควบคุมกำกับ ร้อยละ 27.0 เท่ากัน รองลงมาคือ การปฏิบัติงานของนักบริหารงานสาธารณสุข ด้านการวางแผน ร้อยละ 29.7

จากการสนทนากลุ่มพบว่า การปฏิบัติงานของนักบริหารงานสาธารณสุขในเทศบาล จังหวัดขอนแก่น มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กร เนื่องจากต้องปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบาย ผู้บริหารอีกทั้งนโยบายที่นำไปปฏิบัตินั้น ต้องเป็นหาที่เกิดขึ้นของชุมชนโดยแท้จริง ซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะต้องได้รับการตอบสนองเพื่อให้เกิดความพอใจ และเป็นแรงผลักดันให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ต่อองค์กร ซึ่งยังพบมีปัจจัยหลายอย่างที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักบริหารงานสาธารณสุขในเทศบาล จังหวัดขอนแก่น ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยค้ำจุน เนื่องจากเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนองที่เหมาะสม และต้องเป็นไปตามบริบทของแต่ละพื้นที่ ซึ่งแต่ละท้องถิ่นมีนโยบายในการบริหารงานที่แตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผล

คุณลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของนักบริหารงานสาธารณสุขในเทศบาล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า เพศ (หญิง) มีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับการปฏิบัติงานของนักบริหารงานสาธารณสุขในเทศบาล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.300$ $p\text{-value} < 0.001$) อายุ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานของนักบริหารงานสาธารณสุขในเทศบาล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.428$ $p\text{-value} < 0.001$) และรายได้ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานของนักบริหารงานสาธารณสุขในเทศบาล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.466$, $p\text{-value} < 0.001$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยหลายท่านที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน และผลการวิจัย พบว่า ด้านเพศ และด้านรายได้ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวก [16] แต่ไม่สอดคล้องกับ [17] ซึ่งจากการศึกษาวิจัยพบว่า ด้านอายุ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางลบกับการปฏิบัติงาน และ [18] ซึ่งจากการศึกษาวิจัยพบว่า ด้านรายได้มีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจ ที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของนักบริหารงานสาธารณสุข ในเทศบาล จังหวัดขอนแก่น พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับการปฏิบัติงานของนักบริหารงาน

สาธารณสุขในเทศบาลจังหวัดขอนแก่น อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.724$ $p\text{-value} < 0.001$) และมีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานสาธารณสุขอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.94 (S.D. = 0.34) อาจเป็นเพราะว่านักบริหารงานสาธารณสุขในเทศบาล จังหวัดขอนแก่นมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดี ทั้งในด้านลักษณะงานซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานเชิงรุกที่ต้องลงพื้นที่ในการทำงาน ใช้ความสามารถของตนเองค่อนข้างสูงโดยเฉพาะต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน มีความรับผิดชอบงานมาก ซึ่งผลสำเร็จของงานเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้ตนเองอยากทำงานอีกทั้งยังได้รับการยอมรับนับถือจากหน่วยงานภาคีเครือข่ายรวมถึงประชาชนในชุมชน และเป็นสิ่งที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งเนื่องจากงานเกิดผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยหลายท่านที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน และผลการวิจัย พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับการปฏิบัติงาน [19] แต่ไม่สอดคล้องกับ [20] ซึ่งจากการศึกษาวิจัยพบว่า ภาพรวมแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักบริหารงานสาธารณสุขในเทศบาล จังหวัดขอนแก่นโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักบริหารงานสาธารณสุข ในเทศบาล จังหวัดขอนแก่น และถูกเลือกเข้าสมการนั้นมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรอิสระที่ไม่ได้ถูกเลือกเข้าสมการเป็นตัวแปรอิสระที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่มีค่ามากกว่า ระดับ 0.05 โดยตัวแปรอิสระที่เลือกเข้าไปในสมการเรียงลำดับดังนี้ ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ ($p\text{-value} = 0.038$) ปัจจัยค่าจ้าง ด้านสถานภาพของวิชาชีพ ($p\text{-value} = 0.006$) ปัจจัยค่าจ้างด้านนโยบายและ

การบริหาร ($p\text{-value} = 0.007$) และปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน ($p\text{-value} = 0.040$) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัว สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของนักบริหารงานสาธารณสุขในเทศบาล จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 62.0 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยหลายท่านที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักบริหารงานสาธารณสุข และผลการวิจัย พบว่า มีแรงจูงใจหลายด้านที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะงาน [21] ด้านนโยบายและการบริหาร [22-23] และด้านลักษณะงาน [24]

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

- 1) ผู้บริหารเทศบาล ควรมีการกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับปัญหาของประชาชนในพื้นที่ เพื่อทำให้เกิดการแก้ปัญหาที่ตรงกับความต้องการและเป็นปัญหาของชุมชนโดยแท้จริง
- 2) เทศบาลควรมีการมอบหมายความรับผิดชอบ ให้สอดคล้องกับความสามารถในการรับผิดชอบของบุคลากร รวมถึงมีการกำหนดตำแหน่งให้ตรงกับภารกิจและความรับผิดชอบ
- 3) ผู้บริหารเทศบาลควรมีการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น ความก้าวหน้าในตำแหน่ง จัดสรรเงินเดือนและค่าตอบแทน สวัสดิการอย่างเหมาะสม มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการทำงาน เป็นต้น ให้กับบุคลากรที่รับผิดชอบงานในองค์กร เนื่องจากผู้บริหารส่วนใหญ่ มีการปฏิบัติงานภายนอกองค์กร ดังนั้นความพึงพอใจของพนักงานจึงจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ต้องได้รับ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 4) ผู้บริหารเทศบาลควรส่งเสริมให้นักบริหารงานสาธารณสุข ได้มีโอกาสเข้ารับการอบรมหรือศึกษาดูงานด้านการดำเนินงานสาธารณสุขในเทศบาล เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทำงาน รวมถึงวิสัยทัศน์ที่ดีต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษารูปแบบหรือแนวทางในการมอบหมายงาน ตามบทบาทหน้าที่ของนักบริหารงานสาธารณสุข ในเทศบาล

2) ควรมีการศึกษารูปแบบหรือแนวทางในการกำหนดความรับผิดชอบ ของนักบริหารงานสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในเทศบาล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อหน่วยงานและองค์กร

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเทศบาลตำบลน้ำพอง ที่ได้กรุณาให้ทุนอุดหนุนการศึกษาต่อในหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารสาธารณสุข

เอกสารอ้างอิง

1. Tanchai W. Administration Locality direction under Thai constitution of the kingdom of Thailand, BE 2550. (Internet). 2014 (Updated 2014 May 17; cited 2014 April 19). Available from: <http://www.rsunews.net/Ask%20Experts/AdministrationLocalityDirection/AdministrationLocalityDirection.htm>. Thai.
2. Nitikraipot S. A practical guide for subdistrict administrative organization officers: The role and authority of public health and environmental laws. [Mimeographed]; 1998. Thai.
3. Department of Local Administration. Local Information Technology Centre; BE 2555. [Internet]. 2014 [Updated 2014 May 17; cited 2014 April 19]. Available from: <http://www.thailocaladmin.go.th/>
4. Promsattayaprot W. Public health administration in local government. Bangkok: Expernet; 2007. Thai.
5. Suttijaree J. Public Participation Politics and Governments people constitution Bangkok: V.J. printing; 2001. Thai.
6. Pakphoom O. Factors affecting the implementation of the healthy city project of the responsible officers of Tambon Municipalities in public health inspection region 10 and 12 [MPh thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen University; 2007. Thai.
7. Wasi P. Make value as a person, create strength health community. Bangkok: TQP; 2009. Thai.
8. Thailand Innovative Administration Consultancy Institute. Standard position of local officials: Local official position classification and compensation system improvement study (phase 2). Nonthaburi: Charunsanitwong Printing; 2010. Thai.
9. Tae-Arak P, et al. The next step on the path of health decentralization, review decentralization of health to the local government BE 2542-2550. Bangkok: Sahamitra Printing & Publishing; 2008. Thai.
10. Herzberg F, Mausner B, Snyderman BB. The Motivation to work. New Jersey: Transaction Publishers, 1993.
11. Schermerhorn R, Hunt G, Osborn N. Organization Behavior. New York: John Wiley & Sons; 2003.

12. Local Governor Office. Manual for local government operation. Khon Kaen: n.p.; 2014. Thai.
13. Paung-ngam K. Local government in Thailand. 6th ed. Bangkok: Winyuchon; 2009. Thai.
14. 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.
15. Elifson KW, Runyon RP, Haber A. Fundamentals of Social Statistics. 2nd ed. New York: McGraw – Hill; 1990.
16. Boonla W, Boupphan P. Factors Affecting the Role and Performance of the Public Health Staffs at Municipality area of Region 12. KKU Res J. 2011; 16(6): 693-705. Thai.
17. Metapol S, Boupphan P. Food Sanitation Performance Of Public Health Officers In Local Government Chaiyaphum province. FDA J. 2014; 21(4): 18-26. Thai.
18. Kompichit S, Janposri W. The personel characteristics and administrative factors associated with performance on information management of health informatic staff in sub-district health, Mahasarakham province. Research and Development Health J. 2013; 6(1): 21-9. Thai.
19. Rachsanmuang N, Boupphan P. Prevention and control the Infectious disease of Public Health Officers in Local Administrative Organization Nongbualamphu province [MPh thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen University; 2014. Thai.
20. Singchai S, Saranrom D, Suvannin W. The relationship between work motivation and work performance of personnel in subdistrict administrative organization, Lum Luk Ka district, Pathum Thani province. Valaya Alongkorn Review. 2012; 2(1): 45-54. Thai
21. Weecheanpres L, Kosonkittiumporn S, Kenaphoom S. Factors affecting the morale of the employees local governments in Khong Chai Kalasin Province. Proceeding of The 15th Graduate Research Conferences; 2014 March 28; Khon Kaen, TH. Khon Kaen: Khon Kaen University. Thai.
22. Pakphoom O, Sriruecha P. Factors affecting the implementation of the healthy city project of the responsible officers of tambon municipalities in public health inspection region 10 and 12 [MPh thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen University; 2007. Thai.
23. Kaewninchaisri V. Factors effecting of happiness organization of municipality in Buengkan Province. Veridian E-Journal. 2014; 6(2): 501-13. Thai.
24. Wongmuay S, Chanposr W. The motivation factors affecting functional competency of public health officers at tambon health promoting hospital in Phetchabun Province. KKU J Pub Health Res. 2013; 6(3): 46-54. Thai.

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของนักบริหารงาน
สาธารณสุขในเทศบาล จังหวัดขอนแก่น

แรงงใจในการปฏิบัติงานของนักบริหารงาน สาธารณสุขในเทศบาล จังหวัดขอนแก่น	ระดับแรงงใจ n = 60		
	Mean	S.D.	การแปลผล
ปัจจัยงใจ			
1. ลักษณะงาน	4.07	0.36	มาก
2. ความรับผิดชอบ	4.18	0.41	มาก
3. ความสำเร็จในงาน	3.89	0.36	มาก
4. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.83	0.44	มาก
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.75	0.51	มาก
รวมปัจจัยงใจ	3.94	0.34	มาก
ปัจจัยค้ำจุน			
1. เงินเดือนและค่าตอบแทน	2.87	0.69	ปานกลาง
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.95	0.42	มาก
3. การปกครองบังคับบัญชา	3.92	0.40	มาก
4. นโยบายและการบริหาร	3.80	0.50	มาก
5. สภาพการปฏิบัติงาน	3.40	0.69	ปานกลาง
6. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.87	0.49	มาก
7. สถานภาพของวิชาชีพ	4.14	0.52	มาก
8. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.91	0.41	มาก
รวมปัจจัยค้ำจุน	3.73	0.37	มาก
รวม	3.81	0.33	มาก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับการปฏิบัติงานของนักบริหารงานสาธารณสุข
ในเทศบาล จังหวัดขอนแก่น

การปฏิบัติงานของนักบริหารงานสาธารณสุข	ระดับการปฏิบัติงานของนักบริหารงานสาธารณสุข n = 60		
	Mean	S.D.	การแปลผล
การวางแผน	3.95	0.44	มาก
การจัดองค์การ	4.02	0.43	มาก
การบริหารงานบุคคล	3.73	0.51	มาก
การอำนวยการ	4.05	0.29	มาก
การควบคุมกำกับ	3.95	0.35	มาก
รวม	3.94	0.32	มาก

