

แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี

Motivation Affecting the Performance of Public health Officers at Sub-District Health Promotion Hospitals in Lopburi Province.

(Received: October 12,2024 ; Revised: October 18,2024 ; Accepted: October 19,2024)

มานพ มาสอาด¹
Manop Masaard¹

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง (survey research by cross-sectional descriptive) วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี รวบรวมข้อมูลโดยเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ จำนวนกลุ่มตัวอย่างคือนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี จำนวน 81 คน ซึ่งดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่าง วันที่ 1 มีนาคม 2566-31 มีนาคม 2566และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติพรรณนาเพื่ออธิบายความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุดและค่าสูงสุด และสถิติอนุมาน เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.9 อายุระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.0 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 87.8 รายได้ส่วนใหญ่น้อยกว่า 20,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 37.8 และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดลพบุรี 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.4 แรงจูงใจภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก สมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดลพบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.071 (S.D.=0.496) แรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($r=0.768$, $p\text{-value}<0.001$)

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, สมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุข, โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

Abstract

This study was survey research by cross-sectional descriptive aimed to study personal characteristics and motivation that affect the main performance of public health academics working in the Tambon Health Promotion Hospital Lopburi Province. Collect data by collecting both quantitative and qualitative data. The sample size consisted of public health academics working in sub-district health promotion hospitals. Lopburi Province, 81 people. Which collected data between 1 March 2023 - 31 March 2023. And analyze data with ready-made computer programs. Using descriptive statistics to explain frequency, percentage, mean, standard deviation, median, minimum and maximum values. and inferential statistics to find the Pearson correlation coefficient. and stepwise multiple regression analysis.

The results of the study found that the majority of the sample were female. Accounting for 65.9 percent, ages between 26-30 years, accounting for 22.0 percent, most education levels are bachelor's degrees. Accounting for 87.8 percent. Most of their income was less than 20,000 baht per month, accounting for 37.8 percent, and the period of

¹ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ (ด้านบริการทางวิชาการ) กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัวโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตำบลมะนาวหวาน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี

working as a public health academic in the Subdistrict Health Promoting Hospital, Lopburi Province, was 1-5 years, accounting for 13.4 percent. Motivation Overall, the sample group had a high level of motivation. Main competencies of public health academics working in subdistrict health promoting hospitals, Lopburi Province. The overall level is at a high level, with an average of 4.071 (S.D.=0.496). Motivation is positively related to performance according to the core competencies of public health academics working in subdistrict health promoting hospitals. Lopburi Province Statistically significant 0.05 ($r=0.768$, $p\text{-value}<0.001$).

Keyword: Motivation, core competencies of public health academics, Subdistrict Health Promoting Hospital

บทนำ

จากการกำหนดนโยบายยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีในปัจจุบันด้านสาธารณสุขจำเป็นต้องปรับแผนการดำเนินงานและระบบบริการที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องในการปฏิบัติงานไปจนถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายในแต่ละยุทธศาสตร์ โดยการปฏิบัติงานนั้นบุคลากรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น 5 ด้าน⁵ ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ด้านการมุ่งสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมและ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม โดยสมรรถนะเป็นเครื่องมือช่วยแปลงกลยุทธ์ขององค์กรมาสู่กระบวนการบริหารคนโดยเป็นการเชื่อมโยงกลยุทธ์กับรูปแบบในการพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาความสามารถในองค์กรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง นอกจากนั้นแรงจูงใจ เป็นกลไกสำคัญในการกระตุ้นพลังที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลให้กระทำกิจกรรม หรือให้มีความต้องการในการปฏิบัติงานและทุ่มเทการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และประสบความสำเร็จ โดยถูกกระตุ้นด้วยสิ่งเร้า หรือปัจจัยจูงใจต่าง ๆ เช่น เงินเดือน, ค่าตอบแทน, การบังคับบัญชา, การได้รับการยกย่อง ยอมรับนับถือ, ความเหมาะสมในปริมาณงาน และปัจจัยอื่น ๆ เพื่อให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานแสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำ สิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะเป็นพลังผลักดันให้ไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้จากแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (Herzberg's Motivation Hygiene Theory) เชื่อว่าแรงจูงใจ^{2,3,4}ใน

การทำงานนั้น ประกอบด้วยปัจจัย 2 กลุ่มคือปัจจัยจูงใจและปัจจัยที่จะต้าน⁷ 1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน มีอยู่ 5 ประการ คือ 1) ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ ได้เป็นอย่างดี 2) การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ คือการที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากกลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลอื่นทั่ว ๆ ไป 3) ลักษณะของงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน การที่ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ก็เนื่องจากว่า ความชื่นชมยินดีในผลงาน และความสามารถของตน ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ดังนั้นผู้บริหารควรใช้ปัจจัยทั้ง 5 ประการข้างต้นต่อผู้ปฏิบัติงาน จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และจูงใจให้คนตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ 2. ปัจจัยต้าน⁷ หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน¹ ได้แก่ 1) นโยบายและการบริหารงาน คือ การจัดการและการบริหารองค์การ 2) เงินเดือน หรือค่าจ้างแรงงาน หมายถึงความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน หรืออัตราการเพิ่มเงินเดือน 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อพบปะพูดคุยแต่ไม่ได้หมายถึงการยอมรับนับ

ถือ 4) ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อกับผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความสัมพันธ์อันดีต่อกัน 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ การติดต่อพบปะพูดคุยระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กร 6) สถานภาพในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน 7) วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารงาน 8) ความมั่นคงในการทำงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงานความมั่นคงขององค์กร 9) สถานะของอาชีพ หมายถึง ลักษณะของงาน หรือลักษณะที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง เป็นต้น

ในปัจจุบันจังหวัดลพบุรี มีจำนวน รพ.สต.ในจังหวัดลพบุรีทั้งหมด 132 แห่งและมีจำนวนนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานใน รพ.สต. จำนวน 425 คน⁶ จากการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการออกนิเทศกำกับติดตามผลงานตามยุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุข พบว่า นักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี ยังขาดการนำความรู้เชิงบูรณาการ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อการปฏิบัติงานที่สำคัญ รวมทั้งขาดแบบแผนที่ชัดเจนในการประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ดังนั้นจากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี เพื่อใช้เป็นข้อมูลเชิงนโยบายในการวางแผนพัฒนาบุคลากร และส่งเสริมการปฏิบัติงานสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพื่อพัฒนาระบบการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง (survey research by cross-sectional descriptive)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร นักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี จำนวน 425 คน

กลุ่มตัวอย่าง นักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย จำนวน 81 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามและการสนทนาแบบสนทนากลุ่ม ตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ชุดที่ 1 คือแบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับแรงจูงใจ ส่วนที่ 3 เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วยข้อคำถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก ข้อคำถามแบบเลือกตอบจำนวน 48 ข้อ ลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ คือ

5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด

4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก

3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง

2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย

1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ข้อคำถามแบบเลือกตอบจำนวน 25 ข้อ ลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ คือ

5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด

4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก

3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง

2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย

1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

ชุดที่ 2 คือแนวทางในการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) เป็นแนวทางในการสนทนากลุ่มเพื่อยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณ

การหาคุณภาพของเครื่องมือ การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามโดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี จำนวน 1 คน และจากผู้เชี่ยวชาญในพื้นที่ จำนวน 2 คน รวม 3 คน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา ความถูกต้อง ครบถ้วนและครอบคลุมเนื้อหา และความเหมาะสมของภาษา นำมาคำนวณหาค่า Content Validity Index (CVI) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ เท่ากับ 0.81

การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) โดยนำแบบสอบถามทดลองใช้ในพื้นที่ จังหวัดสระบุรี ซึ่งมีบริบท สภาพแวดล้อม คล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่

ทำการศึกษา จำนวน 30 คน นำมาวิเคราะห์หาความเที่ยง โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.933

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิจัยได้ผ่านการรับรองคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยาเมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2566 เลขที่ KNH 04/2566 และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านผู้ประสานงานระดับอำเภอ โดยใช้แบบสอบถาม ระหว่างวันที่ 1 มีนาคม 2566-31 มีนาคม 2566

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์และแจกแจงข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ได้แก่

1. ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้ค่าสถิติ 2 ส่วน คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Pearson's Product Moment Correlation Coefficient และ Stepwise Multiple Linear Regression Analysis

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

ผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.9 อายุระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.0 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 87.8 รายได้ส่วนใหญ่น้อยกว่า 20,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 37.8 และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดลพบุรี 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.4

ตารางที่ 1 แสดงระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยภายใน) ของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี

แรงจูงใจ	ค่าเฉลี่ย (X)	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
ปัจจัยภายใน			
1.ความสำเร็จในการทำงาน	4.073	.579	มาก
2.การได้รับการยอมรับ	4.016	.658	มาก
3.ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.338	.938	ปานกลาง
4.ลักษณะงานที่ทำ	3.945	.553	มาก
5.ความรับผิดชอบ	4.109	.559	มาก
โดยรวม	3.896	.508	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ลักษณะค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจ(ปัจจัยภายใน)ของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($X=3.896$, $S.D.=.508$) โดยกลุ่มตัวอย่าง

แรงจูงใจภายในเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ, ลักษณะงานที่ทำ, ความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและลำดับสุดท้าย ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($X=3.338$, $S.D = .938$)

ตารางที่ 2 แสดงระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยภายนอก) ของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี

แรงจูงใจ	ค่าเฉลี่ย (X)	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
ปัจจัยภายนอก			
1.นโยบายและการบริหารขององค์กร	3.537	.797	มาก
2.การบังคับบัญชา	3.866	.68	มาก
3.ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.963	.892	มาก
4.ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.951	.788	มาก
5.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.158	.744	มาก
6.ตำแหน่งงาน	3.061	1.049	ปานกลาง
7.ความมั่นคงในการทำงาน	3.451	.925	ปานกลาง
8.ชีวิตส่วนตัว	3.456	.713	ปานกลาง
9.สภาพการทำงาน	3.409	.808	ปานกลาง
10.ค่าตอบแทน	2.943	.966	ปานกลาง
โดยรวม	3.589	.679	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ลักษณะค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจ(ปัจจัยภายนอก)ของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ใน

ระดับมาก ($X=3.589$, $S.D.=.679$) โดยกลุ่มตัวอย่างแรงจูงใจภายนอกเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารขององค์กร, การบังคับบัญชา, ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน, ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา, ความสัมพันธ์กับ

เพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและลำดับ
สุดท้าย แรงจูงใจภายนอกเกี่ยวกับตำแหน่งงาน, ความ

มั่นคงในการทำงาน, ชีวิตส่วนตัว, สภาพการทำงาน,
ค่าตอบแทน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 3 แสดงระดับสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
จังหวัดลพบุรี

ระดับสมรรถนะหลัก	ค่าเฉลี่ย (X)	S.D.	ระดับสมรรถนะหลัก
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.882	.602	มาก
ด้านการบริการที่ดี	4.097	.657	มาก
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	3.856	.623	มาก
ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม	4.225	.504	มาก
ด้านจริยธรรม	4.295	.602	มาก
ด้านการทำงานเป็นทีม			
โดยรวม	4.071	.496	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ลักษณะค่าเฉลี่ยและส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐานระดับระดับสมรรถนะหลักของ
นักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ใน
ระดับมาก (X=4.071, S.D.=.496) โดยกลุ่มตัวอย่าง
เกี่ยวกับระดับสมรรถนะหลักทุกด้าน (ด้านการมุ่ง
ผลสัมฤทธิ์, ด้านการบริการที่ดี, ด้านการส่งเสริมความ
เชี่ยวชาญในงานอาชีพ, ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง
ชอบธรรมและจริยธรรม, ด้านการทำงานเป็นทีม
ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

แรงจูงใจโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการ
ปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักโดยรวมของนักวิชาการ
สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

ตำบล จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.001 (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการ
ปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการ
สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริม
สุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี

ประเด็น	การปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก		
	r	Sig.	แปลผล
แรงจูงใจ	.768**	.000	มีความสัมพันธ์เชิง บวก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจโดยรวมกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักแยกตามรายด้านของ
นักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี

การปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก	r	Sig	แปลผล
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	.714**	0.000	มีความสัมพันธ์เชิงบวก
ด้านการบริการที่ดี	.624**	0.000	มีความสัมพันธ์เชิงบวก
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	.551**	0.000	มีความสัมพันธ์เชิงบวก
ด้านจริยธรรม	.617**	0.000	มีความสัมพันธ์เชิงบวก
ด้านการทำงานเป็นทีม	.678**	0.000	มีความสัมพันธ์เชิงบวก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตารางที่ 5 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจโดยรวม กับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักโดยรวมแยกตามรายด้าน ทั้ง 5 ด้าน พบว่าแรงจูงใจโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์, ด้านการบริการที่ดี, ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ, ด้านจริยธรรม, ด้านการทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยข้างต้นสามารถอภิปรายได้ว่า แรงจูงใจภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก สมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($r=.768$, $p\text{-value}<0.001$) โดยที่ แรงจูงใจโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักโดยรวมของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

ตำบล จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจโดยรวม กับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักโดยรวมแยกตามรายด้านทั้ง 5 ด้าน พบว่าแรงจูงใจโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์, ด้านการบริการที่ดี, ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ, ด้านจริยธรรม, ด้านการทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001^{1,2,3,4}

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ด้านนโยบายและการบริหาร ควรส่งเสริมให้นักวิชาการสาธารณสุขมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงาน รวมทั้งบริการและส่งเสริมสุขภาพที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรส่งเสริมให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายการมีส่วนร่วมวางแผนการจัดลำดับขั้นตอนของการปฏิบัติงานและให้มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ และควรให้อำนาจในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

- 1.โกศล ศิริจันทร์ และประจักษ์ บัวผัน.(2559). แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดหนองคาย. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา), 7(4): 58-66.
- 2.เทพอินทร เสนียวงศ์ ณ อยุธยา และสุวิทย์ อุดมพานิชย์.(2562). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 12(2): 42-51.
- 3.คันสนีย์ วงศ์ม่วย และวิทัศน์ จันทร์โพธิ์ศรี.(2556). แรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์. วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 6(3): 46-54.
- 4.ศิราณี เสนานุช และประจักษ์ บัวผัน.(2560). แรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเลย. วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ, 10(1): 63-73.

- 5.สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.(2553). คู่มือการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะสำหรับตำแหน่ง.
กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- 6.สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี.(2565). รายชื่อและจำนวนนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในจังหวัดลพบุรี. ลพบุรี: สำนักงาน
สาธารณสุขจังหวัดลพบุรี.
- 7.Hertzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. B.(2010). The motivate to work. New Brunwisk, NJ: Transaction
Publicaton.