

แรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนามัยในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดสกลนคร

THE MOTIVATION AFFECTING THE GOOD GOVERNANCE ADMINISTRATION OF THE CHIEF AT
HEALTH CENTERS IN MUEANG DISTRICT, SAKONNAKHON PROVINCE.

(Received: November 15,2021 ; Accepted: December 29,2021)

ณัฐพล มีพรหม¹

Natthaphol Meeprom¹

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา แบบภาคตัดขวาง (Cross - sectional Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนามัยในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ หัวหน้าสถานีนามัยในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 29 คน และตรวจสอบความเชื่อมั่นได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช 0.95 และสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่าง 14 คน นำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

จากการศึกษาแรงจูงใจในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.89$, S.D. = 0.38) และการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนามัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.44) แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนามัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.689$, p-value < 0.01) และ ตัวแปรที่พยากรณ์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนามัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านจิตวิญญาณเป็นอยู่ส่วนตัว ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านเงินเดือนและปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปัจจัยทั้ง 6 ด้านสามารถพยากรณ์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนามัยในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 59.00 ($R^2 = 0.590$, P-value < 0.035) ปัญหาที่พบส่วนใหญ่ ร้อยละ 33.33 คือ แรงจูงใจด้านปัจจัยด้านเงินเดือน

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนามัย

ABSTRACT

The study is a cross - sectional descriptive research. The purpose of this research was to study about the motivation that affects a good governance administration of the chief of health centers in Mueang district, Sakon Nakhon. The populations of this study were chiefs of health centers at Sakonnakhon. The data were collected by using questionnaires from 29 people randomly and the Cronbach coefficient of instruments was 0.95. Moreover, 14 interviews were collected. The data were analyzed to acquire percentage, mean, standard deviation, Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression.

The motivation of the chief at health centers was 'high' level ($\bar{x} = 3.89$, S.D. = 0.38) and the good governance administration of the chief at health centers was also 'high' level ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.44). The motivations were significantly related to the good governance administration of the chief at health centers in Mueang district at 0.05 level ($r = 0.689$, p-value < 0.01). There were significance variables that predicted the good governance administration of the chief at health centers in Mueang district such as motivation factors for respect, personal life factors, policy and administrative factors, responsibility factors, salary factor and operational condition factor. The statistical significance was 0.05 level. All 6 factors can predict a good governance administration of the chiefs of health centers in Mueang

¹ รักษาการ สาธารณสุขอำเภอบ้านม่วง,สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ้านม่วง,จังหวัดสกลนคร

district, Sakon Nakhon as 59.00 percentages ($R^2 = 0.590$, P -value < 0.035). Almost problems and obstacles were 33.33 percentages came from salary factor.

Keywords: The Motivation, The Good Governance Administration of The Chief at Health center

บทนำ

ในสังคมปัจจุบัน ความเจริญก้าวหน้าด้านต่าง ๆ เช่นด้านเศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยทำให้ชีวิตความเป็นอยู่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก ความเจริญก้าวหน้าทางสังคมดังกล่าวมีผลทำให้เกิดปัญหาตามมาหลายส่วนกลายเป็นปัญหาสาธารณะที่ต้องได้รับการดูแลและการปรับปรุงแก้ไขโดย หน่วยงานภาครัฐต้องเข้ามามีส่วนรับผิดชอบเพื่อไม่ให้ปัญหาสาธารณะที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ดังนั้น การบริหารสาธารณะจึงเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจมาโดยตลอดทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติโดยเฉพาะ ที่เน้นการเชื่อมโยงการบริหารสาธารณะที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบัน การบริหารสาธารณะแนวใหม่จึงเป็นเรื่องของการที่รัฐไม่ควรบริหารงานในลักษณะองค์กรธุรกิจแต่เป็นการบริหารงานด้วยการยึดหลักประชาธิปไตยความร่วมมือร่วมใจจากทุกภาคส่วน เนื่องจากปัญหาในการบริหารงานมีความซับซ้อนและทรัพยากรมีจำนวนจำกัดทั้งยังมีสาธารณชนคอยวิพากษ์การทำงานอยู่เสมอ (จิระประภา เพ็ญศรี, 2560) หน่วยงานราชการที่จะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน การจูงใจผู้ปฏิบัติงานจึงมีผลอย่างยิ่งต่อองค์กรซึ่งเป็นที่ยอมรับกันแล้วว่าผลการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับความจูงใจและความสามารถของบุคคล (สมบัติ อาริยาศาล, 2560)

การปฏิบัติงานของข้าราชการที่ต้องปฏิบัติงานในหน่วยงาน ตามหลักการของการทำงานนั้นมีปัจจัยหลายอย่างเข้ามาเกี่ยวข้องซึ่งเชอร์เมอร์ฮอร์นและคณะ (Schermerhorn, et al., 2003) ได้อธิบายว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล (Individual Attributes) ซึ่งได้แก่ ลักษณะประชากร ความสามารถ จิตวิทยา ร่วมกับ ความพยายามในการทำงาน (Work Effort) ซึ่งปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน คือ ความสำเร็จในงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสถานภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ($R = .727$) และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558) เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg F, et al., 1990) ได้กล่าวถึงปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน กับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ประกอบด้วย เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพของวิชาชีพ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว เมื่อความต้องการด้านการจูงใจได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่มนุษย์จะรู้สึกพึงพอใจพร้อมปฏิบัติงานด้วยความรักในหน้าที่ อุทิศตนเอง อย่างหนักแน่นทั้งเสียสละทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจให้กับองค์กรอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย (ณรงค์ ศรีเกรียงทอง, ประสพชัย พสุนนท์, 2558)

ธรรมาภิบาล เป็นพื้นฐานที่จะช่วยพัฒนาองค์กรทั้งระบบให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพโดยยึดถือหลัก 6 ประการ คือ ความซื่อสัตย์สุจริต ความเปิดเผยโปร่งใส ความรับผิดชอบต่อที่สามารถตรวจสอบได้ ความชอบธรรมและยุติธรรม ความมีคุณภาพและประสิทธิภาพ รวมถึงความมีคุณธรรมจริยธรรม องค์กรนั้นๆสามารถนำหลัก ธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน ประกอบด้วย หลักนิติธรรม คุณธรรมจริยธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วมของประชาชน สำนักความรับผิดชอบต่อสังคมและความคุ้มค่า สอดคล้องกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 มีว่าในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีควรจัดหรือส่งเสริมให้สังคมไทยอยู่บนพื้นฐานของหลักสำคัญอย่างน้อย 6 ประการ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม และหลักความคุ้มค่า (คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2544) ในภาคราชการหลายหน่วยงานเช่น กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้เริ่มแนวทางการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของ

การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาใช้แล้ว กล่าวคือได้มีข้อสั่งการมุ่งเน้นปรับระบบธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ตั้งแต่ วันที่ 23 ตุลาคม 2563 เป็นต้นมา เพื่อพัฒนาระบบและกลไกต่างๆของทางภาครัฐโดยยึดหลักการ ประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการและบริการสะดวกรวดเร็ว มีระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใสและเป็นธรรม (สิริพร วงศ์ตรี, 2560)

ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีหัวหน้าสถานีนามัยหรือปัจจุบันคือ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นผู้บังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขวิชาชีพอื่นๆในหน่วยบริการปฐมภูมิ มีบทบาทหน้าที่ในการจัดรูปแบบการปฏิบัติงานของสถานีนามัย การมอบหมายบทบาทหน้าที่รับผิดชอบแก่บุคลากรอื่นๆ ให้เป็นไปตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงาน จำนวนประชากร และจำนวนหมู่บ้าน ตลอดจนทรัพยากรอื่นๆ และควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากร การพัฒนารูปแบบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่ามี 5 ขั้นตอน คือ (1) การสร้างการบริหารแบบครอบครัว (2) การสร้างการมีส่วนร่วมและโปร่งใส (3) การเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของเพื่อนร่วมงาน (4) การปลูกฝังการมีจริยธรรมและศีลธรรม และ (5) การสร้างค่านิยมใหม่ที่ถูกต้อง ทั้งยังมีบทบาทอย่างสูงในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในระดับชุมชนให้ประชาชนมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น (ฉัตรสุนัน พงษ์นิญญ, 2560) ตั้งแต่ปี 2561 เป็นต้นมา สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองสกลนคร มีการพัฒนารูปแบบการบริหารการทำงานภายในเพื่อมุ่งเน้นบุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วม คือ การจัดแบ่งคณะทำงานในสถานีนามัยและระดับอำเภอ เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มคณะกรรมการวางแผนและประเมินผลงานสาธารณสุข (กวป.) 2) กลุ่มคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพและบริการ (กพค.) และ 3) กลุ่มคณะกรรมการวิชาการและสารสนเทศ (กvw.) ภายใต้การติดตาม (ชนิกา ทองอั้ง, 2561) กำกับและประเมินผลจาก หัวหน้าสถานีนามัยและผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ ตามลำดับ ด้วยภาระงานในปัจจุบันที่ต้องดำเนินงานตามนโยบายหลักของกระทรวง เขตสุขภาพที่ 8 และของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองสกลนครรับทราบปัญหาด้านความพึงพอใจของประชาชน โดยมีข้อร้องเรียน 10 เรื่อง ด้านความโปร่งใสและข้อขัดแย้งภายใน 3 เรื่อง ซึ่งเป็นปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล (สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร, 2564)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนามัยในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ซึ่งผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนามัย เพราะปัจจัยดังกล่าว น่าจะมีผลต่อระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและส่งผลให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จ เพื่อใช้เป็นข้อเสนอแนะและช่วยพัฒนาศักยภาพการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบการบริหารงานของสถานีนามัย/ศูนย์สุขภาพชุมชน ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนามัยในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์และมีผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนามัยในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนามัยในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา แบบภาคตัดขวาง(Cross - sectional Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนามัยในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

ประชากร : ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้คือ หัวหน้าสถานีนามัยที่ปฏิบัติงานในสถานีนามัยหรือศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสกลนคร จำนวน 29 คน การคำนวณขนาดตัวอย่าง : กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ได้คำนวณขนาดตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร โดยใช้การคำนวณขนาดตัวอย่างเพื่อประมาณค่าเฉลี่ยของประชากร (อรุณ จิรวัฒน์กุล, 2548) เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นที่น่าเชื่อถือ จึงใช้ขนาดตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 29 คน

การสุ่มตัวอย่าง : กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเชิงปริมาณใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 29 ตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Indepth Interview) เลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ที่ให้ข้อมูลสำคัญได้ (Key informants) ได้แก่ หัวหน้าสถานีนามัย หรือศูนย์สุขภาพชุมชน จำนวน 14 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก กลุ่มตัวอย่างใช้แบบสอบถามจำนวน 29 คน และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก จำนวน 14 คน ดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 4 ตุลาคม 2564 ถึง 1 พฤศจิกายน 2564

การวิเคราะห์ข้อมูล : ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะทางประชากร พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าสถานีนามัยในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร เป็นเพศหญิง ร้อยละ 55.17 อายุระหว่าง 46-55 ปี ร้อยละ 62.07 อายุเฉลี่ย 42.07 ปี (S.D. =6.00) อายุต่ำสุด 39 ปี อายุสูงสุด 57 ปี สถานภาพสมรส คู่ ร้อยละ 86.4 ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 93.1 รายได้ 40,001-50,000 บาท ร้อยละ 51.72 ประสบการณ์การปฏิบัติงานในบทบาทหัวหน้าสถานีนามัย 11-20 ปี ร้อยละ 48.28 เฉลี่ย 15.86 ปี (S.D.=7.91) ประสบการณ์การปฏิบัติงานในบทบาทหัวหน้าสถานีนามัย ต่ำสุด 4 ปี สูงสุด 32 ปี

2.ระดับแรงจูงใจของหัวหน้าสถานีนามัยในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมของแรงจูงใจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีนามัยในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.89 (S.D. = 0.38)) สอดคล้องกับผลการศึกษาของพิเชษฐ์ ศรีไชยวาน (2560) เมื่อพิจารณารายด้านของแรงจูงใจพบว่า ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.01 (S.D. = 0.40) ปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.81 (S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณารายด้านของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านลักษณะของงาน ค่าเฉลี่ย 4.28 (S.D. = 0.45) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดและอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านเงินเดือน ค่าเฉลี่ย 3.29 (S.D. = 0.69)

3.ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนามัยในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนามัยในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนครอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.22 (S.D. = 0.44) สอดคล้องกับการศึกษาของ กมลพรรณ พึ่งดวง (2560) และอรทัย ทวีระวงษ์ (2560) เมื่อพิจารณาตามรายการหลักการบริหาร พบว่า อยู่ในระดับมากทุกหลักการบริหาร หลักที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ หลักคุณธรรม มีค่าเฉลี่ย 4.33 (S.D. = 0.49) รองลงมาคือ หลักความมีส่วนร่วม ค่าเฉลี่ย 4.29 (S.D. = 0.53) ตามลำดับ ส่วนหลักที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หลักนิติธรรม มีค่าเฉลี่ย 4.12 (S.D. = 0.59)

4. คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนามัยในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับการ

บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนอนามัยในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า เพศ สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางลบกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนอนามัยในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -0.178$, $p\text{-value} < 0.047$ และ $r = -0.200$, $p\text{-value} < 0.025$ ตามลำดับ) ระดับการศึกษา รายได้ อายุและประสบการณ์ที่ปฏิบัติงานในบทบาทของหัวหน้าสถานีนอนามัย ไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนอนามัยในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนอนามัยในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนอนามัยในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.689$, $p\text{-value} < 0.001$) ส่วนปัจจัยจูงใจรายด้านทุกด้านและปัจจัยค่าจูงรายด้านส่วนใหญ่ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนอนามัยในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$) สอดคล้องกับการศึกษาของ วิเศษ นิลนาถ (2560) และส่วนปัจจัยค่าจูงด้านเงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนอนามัยในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร รายละเอียดตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรอิสระกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนอนามัยในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
คุณลักษณะส่วนบุคคล			
เพศ	-0.178	0.047*	ต่ำ
อายุ	-0.006	0.944	ไม่มีความสัมพันธ์
สถานภาพสมรส	-0.200	0.025*	ต่ำ
ระดับการศึกษา	0.018	0.842	ไม่มีความสัมพันธ์
รายได้	-0.010	0.915	ไม่มีความสัมพันธ์
ประสบการณ์ที่ปฏิบัติงาน	0.003	0.977	ไม่มีความสัมพันธ์
แรงจูงใจ	0.689	<0.001**	ปานกลาง
ปัจจัยจูงใจ	0.690	<0.001**	ปานกลาง
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.506	<0.001**	ปานกลาง
ด้านการยอมรับนับถือ	0.596	<0.001**	ปานกลาง
ด้านลักษณะของงาน	0.556	<0.001**	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	0.544	<0.001**	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	0.482	<0.001**	ปานกลาง
ปัจจัยค่าจูง	0.627	<0.001**	ปานกลาง
ด้านเงินเดือน	0.049	0.587	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.523	<0.001**	ปานกลาง
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.411	<0.001**	ปานกลาง
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.564	<0.001**	ปานกลาง

ตารางที่ 1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรอิสระกับการบริหารงานตามหลัก
ธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนามัยในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	0.474	<0.001**	ปานกลาง
ด้านสถานภาพของวิชาชีพ	0.539	<0.001**	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.476	<0.001**	ปานกลาง
ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.559	<0.001**	ปานกลาง

* ค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05 และ ** ค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.01

5.คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนามัยในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร จากการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนามัยในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ซึ่งวิเคราะห์โดยการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) (วิเศษ นิลนาถ, 2556) พบว่า ตัวแปรอิสระที่นำเข้าสมการที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยค่าจูงด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ปัจจัยค่าจูงด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค่าจูงด้านเงินเดือนและปัจจัยค่าจูงด้านสภาพการปฏิบัติงาน (p-value< 0.004, p-value< 0.001,p-value < 0.008,p-value< 0.003,p-value< 0.001 และ p-value< 0.035 ตามลำดับ)รายละเอียดตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนามัยในจังหวัดสกลนคร

ตัวแปร	B	Beta	t	P-value	R	R ²
1. ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ	0.17	0.22	2.969	< 0.004	0.596	0.355
2. ปัจจัยค่าจูงด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.21	0.27	3.432	< 0.001	0.689	0.475
3. ปัจจัยค่าจูงด้านนโยบายและการบริหาร	0.18	0.20	2.690	< 0.008	0.716	0.512
4. ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ	0.21	0.22	3.053	< 0.003	0.736	0.542
5. ปัจจัยค่าจูงด้านเงินเดือน	-0.14	-0.23	-3.375	< 0.001	0.758	0.574
6. ปัจจัยค่าจูงด้านสภาพการปฏิบัติงาน	0.13	0.15	2.130	< 0.035	0.768	0.590
ค่าคงที่ = 1.056, F = 28.253 , P-value < 0.001						

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

หัวหน้าสถานีนามัยที่ปฏิบัติงานในสถานีนามัยหรือศูนย์สุขภาพชุมชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร มีแรงจูงใจในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก ทั้งด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค่าจูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดโดยมีแรงจูงใจในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านเงินเดือน โดยมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนามัย พบว่า ในภาพรวมหัวหน้าสถานีนามัยมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากทุกด้าน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านหลักคุณธรรม รองลงมาคือ ด้านหลักความร่วมมือ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านหลักนิติธรรม

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนามัยในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล (เพศ สถานภาพสมรส)แรงจูงใจ (ทุกด้านของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ยกเว้นปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือน) ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนามัยในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร คือ แรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยค้ำจุนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($p\text{-value} < 0.004$, $p\text{-value} < 0.001$, $p\text{-value} < 0.008$, $p\text{-value} < 0.003$, $p\text{-value} < 0.001$ และ $p\text{-value} < 0.035$ ตามลำดับ) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศุภิพร จิตต์เที่ยง (2554) โดยตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัว สามารถพยากรณ์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนามัยในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 59.00 ($R^2 = 0.590$, $P\text{-value} < 0.035$)

ข้อเสนอแนะ

1.สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอควรกำหนดนโยบายในด้านการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลให้มีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

2.ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและสนับสนุนรูปแบบการพัฒนาระบบบริหารภายในที่หัวหน้าสถานีนามัยมีอิสระกำกับ ติดตามและประเมินผลเพื่อส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายตัวชี้วัดของงาน ตลอดจนสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานในตำแหน่งหน้าที่ราชการที่เหมาะสมกับระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

3. ควรกำหนดนโยบายสนับสนุนด้านเงินค่าตอบแทน/เงินประจำตำแหน่งหรือการเลื่อนระดับสู่ระดับชำนาญการพิเศษแก่หัวหน้าสถานีนามัยที่มีการพัฒนาระบบงานบริหารจัดการภายในดีเด่น สอดคล้องกับการบริหารงานในสถานีนามัย ขนาด S M และ L ตามลำดับ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในด้านการบริหารหน่วยงาน ตลอดจนการจัดสรรงบประมาณพื้นฐานเพิ่มขึ้นจากเดิม เพื่อให้สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากส่วนกลางที่เพิ่มขึ้น

4. ผู้บังคับบัญชา ควรเอาใจใส่ในสภาพการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัยอย่างสม่ำเสมอ รวมไปถึงการมอบนโยบายการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลให้มีความชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และส่งเสริมให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางร่วมกันในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของหน่วยงานตามหลักธรรมาภิบาล

5. ควรมีการส่งเสริมด้านการพัฒนาความรู้ หรืออบรมเพื่อเพิ่มทักษะการบริหารงานสาธารณสุข จากหน่วยงานหรือองค์กรที่เป็นที่ยอมรับอย่างต่อเนื่อง

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณ นางรัชณี เต็มอุดม นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ(ด้านส่งเสริมพัฒนา)สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม ที่ให้ความกรุณาให้การชี้แนะ และดูแลการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างดี ขอขอบคุณ นายพลนาภา นนสุราษ สาธารณสุขอำเภอเมืองสกลนคร ที่ได้อนุญาตให้ทำการศึกษาในพื้นที่และขอขอบคุณหัวหน้าสถานีนามัย/ศูนย์สุขภาพชุมชนเขตเมือง/ศูนย์บริการสาธารณสุข ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

เอกสารอ้างอิง

- กมลพรรณ พึ่งดวง.(2560). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสมุทรสาคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท].กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กัลยา วานิชย์บัญชา.(2560) การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Window (พิมพ์ครั้งที่ 12).กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน,(2544). สำนักงาน.คู่มือการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ตามระเบียบสำนัก
นายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. กรุงเทพฯ:พี.เอ.ลีฟวิ่ง.
- จิระประภา เพ็ญศรี.(2560). ธรรมาภิบาลในการบริหารงานภาครัฐ กรณีศึกษา สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี [วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต].กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ฉัตรสุมน พงศ์ภิญโญ.(2560) คู่มือบริหารงานสาธารณสุข.คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาลัยมหิดล. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชนิกา ทองอั้ง.(2561) การพัฒนารูปแบบการบริหารการทำงานภายในของสถานอนามัย.ใน: สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมือง
สกลนคร, เทพพิทักษ์ ดงญาว, บรรณาธิการ.การรายงานประชุมประจำเดือน; 2 พฤศจิกายน 2561; ห้องประชุมอินทนิล
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร.สสอ.เมืองสกลนคร. หน้า 3-6.
- ณรงค์ ศรีเกรียงทอง, ประสพชัย พสุนนท์.(2558). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการสร้างประสิทธิผลในงานขายของพนักงานที่ปรึกษางาน
ขาย (PC) และพนักงานที่ปรึกษาความงาม (BA) ของบริษัทโมเดิร์นคาสเตอร์เนชั่นเนลคอสเมติกส์ จำกัด [วิทยานิพนธ์
ปริญญาโท].กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์.(2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี [วิทยานิพนธ์
ปริญญาโท].ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิเชษฐ์ ศรีไชยวาน.(2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัด
ร้อยเอ็ด [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท].ชัยภูมิ:มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- วิเศษ นิลนาถ.(2556). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสโมสรเทนนิสจังหวัดพิจิตร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท].
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ศุภพร จิตต์เที่ยง. (2554). ความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)
สำนักงานใหญ่[วิทยานิพนธ์ปริญญาโท].กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- สมบัติ อาริยาสาธ.(2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท].มหาสารคาม: มหา
ลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองสกลนคร (2564). ห้องร้องเรียน ร้องทุกข์.สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2564,จาก
http://www.cupsakol.org/muangsakol/index.php?option=com_wrapper&view=wrapper&Itemid=82
- สิริพร วงศ์ตรี.(2560) การพัฒนารูปแบบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลใน
จังหวัดอุบลราชธานี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท].กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรทัย ทวีระวงษ์.(2560) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมโนพูน จังหวัดกาญจนบุรี
[วิทยานิพนธ์ปริญญาโท].กาญจนบุรี:มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- อรุณ จิรวัดน์กุล.(2548). ชีวิตที่ดีสำหรับงานวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ.ภาควิชาชีวิตที่ดีและประชากรศาสตร์ คณะสาธารณสุข
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.ขอนแก่น: สำนักพิมพ์ลักษณ์.