

ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัยที่มีต่อผลการดำเนินงาน ของคณะกรรมการบริหารเครือข่ายบริการการแพทย์และสาธารณสุข

สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครราชสีมา

ไพฑูรย์ วงศ์เวชวินิต สม.*

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารเครือข่ายบริการการแพทย์และสาธารณสุข(คบสอ.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งสะท้อนผลการดำเนินงานของ คบสอ. ของหัวหน้าสถานีนามัย และ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ หัวหน้าสถานีนามัยทุกคนที่ปฏิบัติงานใน 12 อำเภอของจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 103 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 3 ส่วน คือ 1) แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล 2) แบบประเมินความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของ คบสอ. 5 ด้าน และ 3) แบบประเมินแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 10 ด้าน แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบรอก (Conbrach's Alpha Coefficient) เท่ากับ .97 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติแจกแจงข้อมูลเป็นความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงวิเคราะห์ การทดสอบไคสแควร์ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงร้อยละ 52.0 อายุเฉลี่ย 43.65 ปี ส่วนใหญ่จบระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรสคู่ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข อัตราเงินเดือนปัจจุบันเฉลี่ย 24,828.29 บาท อายุราชการเฉลี่ย 22.44 ปี อายุราชการในตำแหน่งหัวหน้าสถานีนามัยเฉลี่ย 11.50 ปี 2) ความพึงพอใจต่อการดำเนินงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก และ 4) ระดับการศึกษาสถานภาพสมรส ตำแหน่งปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการดำเนินงาน ส่วนระดับการศึกษา เพศ สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของ คบสอ. มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หัวหน้าสถานีนามัย คบสอ.

* นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา

Health Center Chiefs' Satisfaction with and Work Motivation towards Implementation Outcomes of the Contracting Unit of Primary Care Board, Nakorn Ratchasima Provincial Health Office

Astract

The objectives of this survey research was to investigate: 1) satisfaction with an implementation of the Contracting Unit of Primary Care Board (CUP) on Medical and Public Health Service; 2) work motivation level on the implementation reflecting implementation outcomes of CUP among health center chiefs; and 3) relationships between the studied variables. A random sampling technique was used to recruit 103 health center chiefs from 12 sub-districts in Nakorn Ratchasima Province. The research instrument used in the study was consisted of 3 parts, including 1) a questionnaire on personal characteristics; 2) an evaluation form on satisfaction in 5 aspects of CUP implementation; and 3) an evaluation form on work motivation in 10 aspects of implementation outcomes. The instrument attained a reliability with Cronbach Alpha coefficient of .97. Data were analyzed by descriptive statistics as frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation; and inferential statistics as Chi-Square test and Pearson's correlation coefficient for relationships between the studied variables. The findings were that: 1) most of the health center chiefs were female (52.0%), 43.65 years old on average, obtaining bachelor degree, married, having posted as public health academicians, had averaged salary of 24,828.29 baht, had averaged work duration of 22.44 years, and had averaged work duration as health center chief of 11.50 years; 2) overall satisfaction with CUP implementation was at moderate level, with fairly high levels on planning and coordinating aspects; 3) overall work motivation was at fairly high level, with fairly high levels among aspects of duty characteristics, responsibility, achievement, creditability, work condition, policy and administration, governance, colleague and network relationship, budget, health service network management, and supervision; 4) education level, marital status, and current position were related to satisfaction with CUP implementation. Sex, education level, and marital status were statistically significant related to work motivation. Satisfaction with CUP implementation was statistically significant related to work motivation.

Keywords : Satisfaction, Work motivation, Health center chief, CUP

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คณะกรรมการบริหารเครือข่ายบริการการแพทย์และสาธารณสุข ระดับอำเภอ (คบสอ.) ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงพยาบาล และสาธารณสุขอำเภอ ซึ่งผลัดเปลี่ยนกันเป็นประธานตามวาระ และมีตัวแทนจากทั้ง 2 ฝ่าย ๆ ละเท่าๆ กัน เป็นคณะกรรมการ โดยมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการระบบสุขภาพในภาพรวมอำเภอ การจัดสรรงบประมาณ การพัฒนาคุณภาพบริการ และการควบคุมกำกับ การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงการเสริมสร้างแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจของบุคลากร เพื่อนำไปสู่ การมีประสิทธิผลขององค์กร (สมชาย สุภาวาทิน, 2550) ซึ่งแต่ละ CUP Board จะเป็นอิสระจากกันด้านการบริหารด้านการแพทย์และสาธารณสุข ตามสภาพปัญหาของแต่ละพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา มีการปกครอง 32 อำเภอ 287 ตำบล 3,743 หมู่บ้าน ประชากร 2,570,004 คน มีสถานีนอนมัย 350 แห่ง และหน่วยบริการเครือข่ายบริการการแพทย์และสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา 28 แห่ง (คำสั่งจังหวัดนครราชสีมา ที่ 233/ 2553 ลงวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2553) เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงาน และเกิดความโปร่งใส เป็นธรรมในการบริหารจัดการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเศรษฐกิจ เทคโนโลยีต่างๆ แต่เนื่องจากจังหวัดนครราชสีมา เป็นจังหวัดที่มีขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันในบริบทของสภาพพื้นที่ ประชากร และการกระจายบุคลากรตามวิชาชีพต่างๆ ทำให้เกิดปัญหาในการบริหารจัดการ การพัฒนาคุณภาพบริการ และการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม จึงส่งผลให้หน่วยบริการบางส่วนเกิดความไม่พึงพอใจในการดำเนินงานของ คบสอ. เกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีสาเหตุมาจากหลายปัจจัย (สมชาย สุภาวาทิน, 2550) และส่งผลกระทบต่อการจัดการระบบสุขภาพโดยเฉพาะการเฝ้าระวัง ควบคุมและป้องกันโรคในท้องถิ่น เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาดำเนินการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานสาธารณสุขในระดับปฐมภูมิต่อไป

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของหัวหน้าสถานีนอนมัยต่อการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารเครือข่ายบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนอนมัยซึ่งสะท้อนผลกาดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารเครือข่ายบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารเครือข่ายบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข (คบสอ.)

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัยเป็นวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive study)

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากหัวหน้าสถานีนามัยที่ไม่ได้เป็นคณะกรรมการบริหารเครือข่ายบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข (คบสอ.) จังหวัดนครราชสีมา ในปีงบประมาณ 2554 จำนวน 103 ราย ใช้แบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบแล้ว โดยประสานเป็นหนังสือราชการขอความร่วมมือจาก นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา สาธารณสุขอำเภอ และหัวหน้าสถานีนามัย รวมทั้งการใช้โทรศัพท์ติดตามการเก็บข้อมูลเป็นระยะๆ โดยผู้วิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ หัวหน้าสถานีนามัย หรือผู้ที่ได้รับแต่งตั้งรักษาการในตำแหน่งหัวหน้าสถานีนามัย ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 32 อำเภอ มีสถานีนามัย 350 แห่ง และหน่วยบริการเครือข่ายบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา 28 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นหัวหน้าสถานีนามัย หรือรักษาการในตำแหน่งหัวหน้าสถานีนามัย ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดนครราชสีมา ที่ไม่เป็นคณะกรรมการบริหารเครือข่ายบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข มีทั้งหมด 9 แห่ง 12 อำเภอ รวมทั้งสิ้น 103 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนามาจากการศึกษาค้นคว้า เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยเครื่องมือมี 3 ส่วน คือส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล มีจำนวน 9 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของ คบสอ. แบบ Rating Scale 5 ระดับ ตามมาตรวัดของไลเคิร์ต (Likert scale) วัดความพึงพอใจใน 5 ด้าน จำนวน 25 ข้อ และส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งสะท้อนผลการดำเนินงานของคณะกรรมการ คบสอ. ประยุกต์จากทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบอร์ก คำถามเป็นแบบ Rating Scale 5 ระดับ ตามมาตรวัดของไลเคิร์ต (Likert scale) วัดแรงจูงใจใน 10 ด้าน จำนวน 50 ข้อ

เครื่องมือที่ผู้วิจัยได้ส่งโครงร่างเพื่อขออนุญาตทำวิจัยต่อคณะกรรมการบริหารของคบสอ. เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะเริ่มติดต่อกับกลุ่มตัวอย่าง โดยอธิบายวัตถุประสงค์และการดำเนินงานให้กลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมโครงการให้พึงพอใจซึ่งเขาโดยเน้นว่าจะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวต่อสาธารณชน ผู้วิจัยจะเสนอข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น และสามารถถอนตัวจากการเข้าร่วมวิจัยได้ตลอดเวลา แล้วจึงสอบถามความสมัครใจในการเข้าร่วมโครงการ เมื่อกลุ่มตัวอย่างยินยอมด้วยวาจา ผู้วิจัยจึงจะเริ่มเก็บรวบรวมข้อมูล นอกจากนี้เครื่องมือได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานและการดำเนินงานสาธารณสุข จำนวน 3 ท่าน ได้ค่าความเที่ยงตรงของข้อมูลรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.99 แล้วนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้กับหัวหน้าสถานีนามัยอำเภอจตุรัส อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ และอำเภอชุมพลบุรี

จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 30 คน และนำไปทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราค (Conbrach's Alpha Coefficient) โดยได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ .97

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะส่วนบุคคล กับความพึงพอใจของหัวหน้าสถานีนามัยต่อคณะกรรมการบริหารเครือข่ายบริการการแพทย์และสาธารณสุข และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารเครือข่ายบริการการแพทย์และสาธารณสุข ใช้สถิติเชิงวิเคราะห์ (Analytical Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์ปัจจัย สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการทดสอบไคว์ สแคว (Chi -Squared Test) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัย วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าสถานีนามัย พบว่า หัวหน้าสถานีนามัยเป็นเพศชาย ร้อยละ 48 เพศหญิงร้อยละ 52 อายุเฉลี่ย 43.65 ปี ($SD=.44$) ส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ร้อยละ 82 มีสถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 83 ดำรงตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ 66 อัตราเงินเดือนปัจจุบันเฉลี่ย 24828.29 บาท ($SD=.47$) อายุราชการเฉลี่ย 22.44 ปี ($SD=7.56$) อายุราชการในตำแหน่งหัวหน้าสถานีนามัยเฉลี่ย 11.50 ปี ($SD=7.86$) ไม่ได้รับการอบรมหลักสูตรการบริหารสาธารณสุข ร้อยละ 64 ประมาณ 1 ใน 3 เคยอบรมหลักสูตรหัวหน้าสถานีนามัยหลักสูตรผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และหลักสูตรผู้บริหารระดับต้น

ผลการศึกษาปัจจัยอธิบายความพึงพอใจของหัวหน้าสถานีนามัยต่อการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารเครือข่ายการแพทย์และสาธารณสุขพบว่าความพึงพอใจในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ด้านการวางแผน ด้านการประสานความร่วมมือ ด้านการบริหารจัดการเครือข่ายบริการสุขภาพ ด้านงบประมาณ และด้านกานินเทศ ติดตาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 3.56 ($SD=.52$) อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ด้านประสานความร่วมมือมีค่าสูงที่สุด เฉลี่ย 3.61 ($SD=.67$)

ผลการศึกษาระดับความพึงพอใจของหัวหน้าสถานีนามัยต่อการดำเนินงานของ คบสอ. ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ค่าเฉลี่ย 3.56 ($SD=.52$) ทุกประเด็น ยกเว้นด้านการนิเทศ ติดตามซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.45 ($SD=.65$)

ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนอนามัย ซึ่งสะท้อนผลการดำเนินงานของ คบสอ. พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ค่าเฉลี่ย 3.65 ($SD=$.37) และเมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า

ด้านความสำเร็จในด้านการปฏิบัติงานพบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างมากต่อทุกประเด็น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ($SD=$.46)

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานค่อนข้างมากในทุกประเด็นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ($SD=$.48)

ด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างมากทุกประเด็นค่าเฉลี่ย 3.6-3.89 ยกเว้นประเด็นที่ทำงานมีบุคลากรเพียงพอกับปริมาณงานที่ต้องทำ ซึ่งมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.26 ($SD=$.89)

ด้านนโยบายและการบริหารงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานค่อนข้างมากทุกประเด็นค่าเฉลี่ย 3.78 ($SD=$.52)

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างมากต่อประเด็นอื่นๆ ค่าเฉลี่ย 3.72 ($SD=$.48) ยกเว้นยกประเด็นลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำสำเร็จได้โดยง่าย ซึ่งมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.24 ($SD=$.71)

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและภาคีเครือข่าย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างมากต่อทุกประเด็น ค่าเฉลี่ย 3.91 ($SD=$.51)

ด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากต่อประเด็นงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง ค่าเฉลี่ย 4.04 ($SD=$.75) อยู่ในระดับค่อนข้างมากต่อประเด็น งานที่รับผิดชอบกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ค่าเฉลี่ย 3.92 ($SD=$.71) สามารถทำงานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มความสามารถ ค่าเฉลี่ย 3.78 ($SD=$.68) และสามารถจัดลำดับการทำงานในหน้าที่ได้อย่างอิสระ ค่าเฉลี่ย 3.62 ($SD=$.79) และในระดับปานกลางต่อประเด็นภาระงานที่รับผิดชอบมีไม่มากเกินไปที่จะทำให้แล้วเสร็จได้ตามเวลา ค่าเฉลี่ย 3.26 ($SD=$.86)

ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางต่อประเด็น เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ค่าเฉลี่ย 3.17 ($SD=$.842) และเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ ค่าเฉลี่ย 3.00 ($SD=$.853) อยู่ในระดับค่อนข้างปานกลางต่อประเด็น เงินเดือนที่ได้รับมีเพียงพอสำหรับใช้ในการดำเนินชีวิต ค่าเฉลี่ย 2.82 ($SD=$.914) และ สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้ นอกเหนือจากของรัฐมีความเหมาะสมกับการดำเนินชีวิต ค่าเฉลี่ย 2.61 ($SD=$.952) และอยู่ในระดับน้อยต่อประเด็นเงินค่าตอบแทนพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 2.48 ($SD=$.948)

ด้านความก้าวหน้าและโอกาสการเติบโตในงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างมากต่อประเด็น ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือเฉพาะทาง ค่าเฉลี่ย 3.74

($SD = .76$) และการทำงานในสถานีนอนามัยทำให้โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ค่าเฉลี่ย 3.70 ($SD = .73$) ประเด็นอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.57 ($SD = .57$)

ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างมากต่อทุกประเด็น ค่าเฉลี่ย 3.72 ($SD = .50$)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ความพึงพอใจ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อการดำเนินงานของ คบสอ. พบว่าลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าสถานีนอนามัยที่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของ คบสอ. ในด้านใดด้านหนึ่ง คือระดับการศึกษา สถานภาพสมรสและตำแหน่งงานปัจจุบัน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านใดด้านหนึ่งคือ เพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยปัจจัยอธิบายความพึงพอใจของหัวหน้าสถานีนอนามัยต่อการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารเครือข่ายบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข พบว่า การวิเคราะห์ปัจจัยทำให้ได้ปัจจัยองค์ประกอบของตัวแปร 5 ตัว ที่ทำการวิเคราะห์ ได้แก่ด้านการวางแผน ด้านการประสานความร่วมมือ ด้านการบริหารจัดการเครือข่ายบริการสุขภาพ ด้านงบประมาณ และด้านการนิเทศ ติดตาม มีเพียง 1 ปัจจัยองค์ประกอบ ซึ่งมีตัวแปรทั้ง 5 ตัวคือ ด้านการประสานความร่วมมือที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน.67 ทั้งนี้เพราะบทบาทหน้าที่ของคบสอ. คือการประสานงานระหว่างสถานีนอนามัยกับโรงพยาบาลชุมชน

ผลการวิจัยระดับความพึงพอใจของหัวหน้าสถานีนอนามัยต่อการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารเครือข่ายบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของแมกซ์ เวเบอร์ ที่มนุษย์ไม่ชอบทำงานต้องบังคับ ส่วนผู้ที่ขยันทำงานต้องให้รางวัลหรือแรงจูงใจ (X,Y Theories) และสอดคล้องกับการศึกษาของสมชาย ศุภวาทีน (2551) ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.37 ($SD = .12$)

สำหรับรายด้าน 5 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับค่อนข้างมากต่อด้านงบประมาณ ในประเด็นการวิเคราะห์การเงินการคลังที่เป็นปัจจุบัน และการจัดทำแผนรายรับ-รายจ่ายเหมาะสมกับสถานการณ์การเงิน อยู่ในระดับค่อนข้างมากต่อด้านการวางแผน ในประเด็นการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายตามสภาพปัญหาของพื้นที่ การกำหนดวัตถุประสงค์ที่แก้ไขปัญหาได้จริง และการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่วัดได้จริง อยู่ในระดับค่อนข้างมากต่อด้านการประสานความร่วมมือ ในประเด็นการมีระบบส่งต่อผู้ป่วยครอบคลุมทุกพื้นที่ และการเฝ้าระวัง ควบคุม และป้องกันโรคโดยภาคีเครือข่ายสุขภาพ อยู่ในระดับค่อนข้างมากต่อด้านการบริหารจัดการเครือข่ายบริการสุขภาพ ในประเด็นการพัฒนากระบวนการส่งต่อผู้ป่วยตามเกณฑ์มาตรฐาน และการพัฒนาทักษะและวิชาการแก่บุคลากรสาธารณสุขอย่างต่อเนื่องทันต่อสถานการณ์โรค และอยู่ในระดับปานกลางต่อด้านการนิเทศ ติดตาม

ผลการวิจัยปัจจัยอธิบายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัยซึ่งสะท้อนผลการดำเนินงานของต่อกรดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารเครือข่ายบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข พบว่า การวิเคราะห์ปัจจัยทำให้ได้ปัจจัยองค์ประกอบของตัวแปร 10 ตัวที่ทำการวิเคราะห์ คือ

ปัจจัยองค์ประกอบที่ 1 มี 7 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและภาคีเครือข่าย และด้านความรับผิดชอบ และ

ปัจจัยองค์ประกอบที่ 2 มี 3 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าและโอกาสการเติบโตในงาน และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

ผลการวิจัยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัยซึ่งสะท้อนผลการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารเครือข่ายบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข พบว่าโดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างมาก

สำหรับรายด้าน 5 ด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างมากต่อ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและภาคีเครือข่าย และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

สำหรับรายด้านอีก 5 ด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ต่อด้านสภาพการทำงาน เฉพาะในประเด็นสถานที่ทำงานมีบุคลากรเพียงพอกับปริมาณงานที่ต้องทำ ต่อด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในประเด็นอื่น ๆ ยกเว้นในประเด็นสถานที่ทำงานมีบุคลากรเพียงพอกับปริมาณงานที่ต้องทำ ซึ่งมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ต่อด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในประเด็นอื่น ๆ ยกเว้นประเด็น ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำสำเร็จได้โดยง่าย ซึ่งมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ต่อด้านความก้าวหน้าและโอกาสการเติบโต ในงานในประเด็น ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือเฉพาะทาง และการทำงานในสถานีนามัยทำให้โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพ มีแรงจูงใจในระดับมากต่อด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางต่อด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน

ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ความพึงพอใจ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ต่อกรดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารเครือข่ายบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าสถานีนามัย คือ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และตำแหน่งงานปัจจุบัน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของ คบสอ. นอกจากนี้ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการในตำแหน่งหัวหน้าสถานีนามัย มีความสัมพันธ์กับกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ควรเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในสถานีนามัยดังนี้

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ควรจัดระบบการทำงานเป็นเครือข่าย เพื่อช่วยเหลือกัน และมีการจัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ปรับปรุงระบบรายงานให้ลดความซ้ำซ้อนและลดภาระงาน

ด้านความรับผิดชอบ ควรมีการมอบหมายงานให้เป็นลายลักษณ์อักษร มีผู้รับผิดชอบชัดเจน จัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมและกระจายอย่างทั่วถึง รวมถึงลดระบบรายงานไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนของงาน

ด้านความสำเร็จในงาน ควรลดเกณฑ์ชี้วัดความสำเร็จของงาน มีการให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้ที่ประสบผลสำเร็จ สร้างบรรยากาศให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ควรสนับสนุนให้มีระบบพี่เลี้ยงในระดับเครือข่ายบริการสุขภาพ ทำหน้าที่สนับสนุน ติดตาม และให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด และควรมีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสาธารณสุขได้แสดงความสามารถและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอ

ด้านความก้าวหน้าและเติบโตในงาน ควรให้มีการเปิดกรอบอัตราค่าจ้างในสถานีนามัยให้สูงขึ้น และเพียงพอในทุกวิชาชีพ สำหรับบริการประชาชนอย่างมีคุณภาพและเท่าเทียม ควรเพิ่มศักดิ์และศรีแก่หัวหน้าสถานีนามัยให้เท่าเทียมกับหน่วยงานหรือวิชาชีพอื่นๆ และให้บรรจุลูกจ้างชั่วคราววิชาชีพให้เป็นข้าราชการ เพื่อป้องกันการขาดแคลนบุคลากรในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร

ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ควรให้มีการปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทนของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขให้เหมาะสมกับค่าครองชีพปัจจุบัน ตำแหน่งหัวหน้าสถานีนามัยควรมีการปรับปรุงคุณสมบัติและให้ได้รับค่าตอบแทนประจำตำแหน่ง ตลอดจนจัดสวัสดิการแก่เจ้าหน้าที่ให้ดีขึ้นทุกสายงาน

ด้านสภาพการทำงาน จากการศึกษาได้มีนโยบายการกระจายอำนาจด้านสุขภาพ และนโยบายรักษาพยาบาลฟรี ควรมีการจัดสรรบุคลากรให้ปฏิบัติงานที่สถานีนามัยอย่างเหมาะสม เพื่อมีเวลาเป็นส่วนตัว และมีเวลาดูแลครอบครัวมากขึ้น

ด้านนโยบายและการบริหารงาน ควรให้มีคณะกรรมการที่มาจากตัวแทนที่หลากหลายทั้งสถานีนามัย สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลชุมชนในสัดส่วนที่เหมาะสม เพื่อกำหนดนโยบายที่สามารถปฏิบัติได้จริงและเพื่อเป็นการสอนงานให้แก่สถานีนามัยอีกด้วย

ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาความดีความชอบตามผลงาน โดยมีเกณฑ์ประเมินที่ชัดเจน โปร่งใสตลอดจนให้คำชมเชย เชิดชูเกียรติ และให้รางวัลแก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีเด่น

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ควรให้มีการสอนงานแก่เจ้าหน้าที่บรรจุใหม่เพื่อสร้างความสัมพันธ์ และหลักอาวุโส ควรมีการทำงานเป็นทีมสร้างเครือข่ายในการทำงานในรูปแบบโซน หรือเครือข่ายเพื่อช่วยเหลือด้านการงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาถึงปัจจัยภายในของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัย เช่นสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ว่ามีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานหรือไม่

ควรทำการศึกษาความพึงพอใจ และแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีผลต่อการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารเครือข่ายสาธารณสุข (กบสอ.) ในระดับเขตของเขตสาธารณสุขต่างๆ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในแต่ละพื้นที่สุขภาพ รวมถึงควรศึกษาในระดับอำเภอเพื่อศึกษาปัจจัย และความสัมพันธ์ที่แท้จริงที่เกิดขึ้นในพื้นที่ของตนเอง อันจะทำให้การแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ถูกต้อง

เอกสารอ้างอิง

จุมพล หนิมพานิช. (2553). การจูงใจและความเป็นผู้นำในองค์กรและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 17).

กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ธีรวัลย์ แสงสุวรรณ. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

ระดับตำบลกับผลการดำเนินงานของสถานอนามัยจังหวัดชุมพร. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุข

ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นาคยา มีสุข. (2549). สภาพการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารเครือข่ายประกันสุขภาพถ้วนหน้า.

วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาสาธารณสุขศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์

สุขภาพ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

มณู บุญศรีมณีชัย. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขกับการพัฒนาตาม

มาตรฐาน ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา การบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สมชาย สุภาวาทิน. (2550). ความพึงพอใจของบุคลากรสาธารณสุขต่อการให้บริการของคณะกรรมการ

บริหารเครือข่ายบริการสุขภาพ โรงพยาบาลบ้านค่าย. วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข.

สำเร็จ แหงกระโทก, และรุจิรา มังคละศิริ. (2545). ศูนย์สุขภาพชุมชน: หนทางสู่ระบบบริการที่พึง

ประสงค์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครราชสีมา: บริษัทสมบุญการพิมพ์.