

658.314

65113

3.3

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี

ปริชญานันท์

ของ

โชติ เกิดบัณฑิต

14 ส.ค. 2540

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกสุขศึกษา

มิถุนายน 2539

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

0-52787

1 1 1 1

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็น
สมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกศึกษาศาสตร์
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

..... ประธาน
(รศ. สุจินต์ ปรีชาमारถ)
..... กรรมการ
(ผศ. จุฑามาศ เทพชัยศรี)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(รศ. สุจินต์ ปรีชาमारถ)
..... กรรมการ
(ผศ. จุฑามาศ เทพชัยศรี)
..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อ. นิรมลศรี โตอดิเทพย์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกศึกษาศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณาบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ดร. ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

วันที่ 14 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2539

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยผู้วิจัยได้รับความกรุณาช่วยเหลือ และคำแนะนำอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์สุจินต์ ปรีชาสามารถ ผู้ช่วยศาสตราจารย์จุฑามาศ เทพชัยศรี และอาจารย์พิมพ์ศรี โตคติแพทย์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ นายแพทย์วีรพล นิธิพงศ์ อาจารย์สมใจ ปานศิริ อาจารย์สุวรรณา อัครไชติ อาจารย์ภัทรภรณ์ รื่นสุคนธ์ และอาจารย์เสาวณีย์ เก่งตรง ที่กรุณาช่วยตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการสร้างเครื่องมือวิจัย

ขอขอบพระคุณ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด สาธารณสุขอำเภอ และเจ้าหน้าที่สาธารณสุข แต่ละอำเภอในจังหวัดราชบุรี ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้

นอกจากนี้ขอขอบพระคุณ นายมงคล เกิดบัณฑิต นางหอมหวาน เกิดบัณฑิต และขอขอบคุณ นางลัดดา เกิดบัณฑิต เด็กหญิงเมธาวลัย เกิดบัณฑิต ที่เป็นกำลังใจ และให้ความช่วยเหลือในการทำวิจัยครั้งนี้

และขอขอบคุณ ท่านผู้มีส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือจนทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

โชติ เกิดบัณฑิต

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
คำนำ	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	8
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	9
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	9
นิยามศัพท์เฉพาะ	10
2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย	15
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า	15
การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า	36
การวิจัยในต่างประเทศ	36
การวิจัยในประเทศไทย	37
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า	42
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	44
แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง	44
ประชากร	44
กลุ่มตัวอย่าง	44
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	46
ลักษณะของเครื่องมือ	46
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	46
เกณฑ์การให้คะแนน	47
การหาคุณภาพของเครื่องมือ	48
วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล	49
วิธีจัดการทำกับข้อมูล	50

บทที่	หน้า
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	50
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลศึกษาค้นคว้า	55
ข้อตกลงเกี่ยวกับการวิเคราะห์และแปลผล	55
ผลการศึกษาค้นคว้า	56
5 บทย่อ สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	80
บทย่อ	80
ความมุ่งหมายในการค้นคว้า	80
วิธีดำเนินการวิจัย	80
การวิเคราะห์ข้อมูล	80
สรุปผลการค้นคว้า	81
อภิปรายผล	82
ข้อเสนอแนะ	91
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป	92
บรรณานุกรม	93
ภาคผนวก	101
ประวัติย่อของผู้วิจัย	126

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงการสูญเสียบุคลากรสาธารณสุขประเภทต่าง ๆ จำแนกตามปี พ.ศ. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี	7
2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจำแนกแต่ละอำเภอในจังหวัดราชบุรี	45
3 จำนวนและร้อยละ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบลในจังหวัดราชบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ (เพศ ระดับการศึกษา อายุ รายได้ ประสบการณ์การสอน และสถานภาพการสมรส)	56
4 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบลในจังหวัดราชบุรี ที่มีต่อองค์ประกอบในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน	59
5 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ	60
6 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	62
7 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนเฉลี่ยปัจจัยจูงใจด้านต่าง ๆ และปัจจัยค้ำจุนด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุ	63
8 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ในองค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน	66
9 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนเฉลี่ยปัจจัยจูงใจด้านต่าง ๆ และปัจจัยค้ำจุนด้านต่าง ๆ จำแนกตามรายได้	67
10 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ ในองค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน	70
11 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนเฉลี่ยปัจจัยจูงใจด้านต่าง ๆ และปัจจัยค้ำจุนด้านต่าง ๆ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	71
12 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในองค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน	74

ตาราง	หน้า
13 ผลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในองค์ประกอบด้านการยอมรับนับถือ	75
14 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนเฉลี่ยปัจจัยจูงใจด้านต่าง ๆ และปัจจัยด้านต่าง ๆ จำแนกตามสถานภาพสมรส	76
15 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ จำแนกตามสถานภาพการสมรส ในองค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน	79

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แสดงรูปแบบของการจูงใจ	18
2 ลำดับขั้นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์	24
3 แสดงแนวคิดตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg)	27
4 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์และเฮอริชเบิร์ก	28
5 โครงสร้างการบริหารงานสาธารณสุข ในราชอาณาจักรส่วนภูมิภาค	30
6 กรอบแนวคิดของการวิจัย	42

บทที่ 1

บทนำ

คำนำ

เป็นที่ยอมรับกันว่า "มนุษย์" เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ และการที่ "มนุษย์" จะพัฒนาประเทศได้ "มนุษย์" จะต้องมีสุขภาพดี ปัญหาสุขภาพเป็นปัญหาสาธารณสุขที่มีสาเหตุสำคัญมาจากการมีพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้องของประชาชน เนื่องจากการมีความรู้ที่ไม่ถูกต้อง ด้านสุขภาพอนามัย การมีทัศนคติที่ไม่ส่งเสริมต่อการป้องกันและควบคุมโรค ตลอดจนการปฏิบัติตนที่ไม่ถูกต้องในเรื่อง การป้องกันโรค และการส่งเสริมสุขภาพ ถ้าหากบุคคลได้รับการทางด้านสาธารณสุขที่ถูกต้องและเหมาะสม การแนะนำให้รู้สุขภาพที่ถูกต้อง ประชาชนคงไม่ต้องทรมานกับการเจ็บป่วยและเสียชีวิตไปก่อนเวลาอันสมควร ถึงแม้ว่าการเกิด แก่ เจ็บ ตาย จะเป็นธรรมชาติของมนุษย์ก็ตาม

การบริการสาธารณสุขมีความสำคัญและสัมพันธ์กับชีวิตมนุษย์ตั้งแต่แรกเกิดจนหมดช่วงอายุขัย การบริการสาธารณสุขทำให้การเจ็บป่วยและการตายน้อยลงทั้งยังส่งเสริมให้เกิดความสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม การบริการสาธารณสุขเป็นรากฐานอันสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชุมชนและประเทศชาติ บุคคลซึ่งมีสุขภาพสมบูรณ์ย่อมสามารถรับการเรียนรู้และฝึกอบรมได้ดี บุคคลผู้นั้นจะกลายเป็นคนเก่ง (Man Power) และคนดี (Man Hood) เพื่อรับใช้สังคมและพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นกิจการงานใด ๆ ซึ่งเป็นการช่วยยกระดับมาตรฐานการครองชีพและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) ได้มุ่งการดำเนินการพัฒนาสาธารณสุขเพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมอย่างทั่วถึง และสามารถบรรลุเป้าหมายการมีสุขภาพดีถ้วนหน้านั้น กิจกรรมที่มีความสำคัญและขาดไปไม่ได้ประการหนึ่ง คือ การดำเนินการให้สาธารณสุขชนทั่วไปได้ตระหนักถึงศักยภาพของแต่ละบุคคลและชุมชนว่าสามารถพัฒนาสุขภาพของตนเองได้ ทั้งมีแรงบันดาลใจเพียงพอที่จะดำเนินความพยายามให้ชุมชนบรรลุเป้าหมาย การมีสุขภาพดี ซึ่งการดำเนินการให้บรรลุผลดังกล่าวได้ จำเป็นต้องแก้ไขปัญหาลุ่ล่ส่วรคที่กัถขววง การมีสุขภาพดีของประชาชนให้เหลือน้อยลงหรือไม่มีเลย

สืบเนื่องมาจากแผนพัฒนาสาธารณสุข ฉบับที่ 3 และฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2515 - 2519 และ พ.ศ. 2520 - 2524) ได้มุ่งเน้นการเพิ่มปริมาณของปัจจัยโครงสร้างพื้นฐานทางด้านการบริการสาธารณสุข เพื่อให้ครอบคลุมในส่วนภูมิภาคเป็นสำคัญคือ สร้างโรงพยาบาล และสถานอนามัยให้ครบทุกอำเภอ ต่อมาแผนพัฒนาสาธารณสุข ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525 - 2529) ได้เริ่มให้ความสำคัญด้านคุณภาพของโครงสร้างพื้นฐานทางด้านการสาธารณสุขเพิ่มขึ้น กล่าวคือ มีการเน้นการปรับปรุงขยายพื้นฐานทางด้านการให้บริการสาธารณสุข โดยให้ความสำคัญในส่วนภูมิภาคตั้งแต่ระดับอำเภอลงไป เน้นการปรับปรุงคุณสมบัติเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ต่อมาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534) ได้เน้นให้มีการปรับปรุงทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของงานสาธารณสุขมากขึ้น โดยเฉพาะในระดับของสถานอนามัย ในด้านการรักษายาบาลให้เป็นที่เชื่อถือแก่ประชาชน โดยให้การสนับสนุนทั้งด้านกำลังคน เครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็นและพัฒนากำลังคนมากยิ่งขึ้น ต่อมาในแผนพัฒนาสาธารณสุข ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) รัฐบาลได้มีนโยบายเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเน้นการพัฒนาระบบบริหารและบริการสาธารณสุข การควบคุมโรคเอดส์ และการส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจนการผลิตและพัฒนายาสมุนไพร เพื่อส่งเสริมงานด้านสาธารณสุข ซึ่งกำลังใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ และตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนาสาธารณสุข ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) ได้รับทอดโครงการและแผนงานต่าง ๆ ตลอดจน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยเน้นการมีสุขภาพดีไว้ล่วงหน้า โดยอาศัยกลไกสำคัญ 4 ประการ คือ

1. การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามกลไกสาธารณสุขมูลฐานโดยการผสมผสานกับโครงการพัฒนาชนบทแห่งชาติ
2. การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและประหยัด
3. การพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพสูง
4. การใช้ความคิดริเริ่มในการแก้ไขปัญหาสาธารณสุขให้ทันต่อเหตุการณ์ และสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล

ในการดำเนินงานทางด้านสาธารณสุขเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนนั้นคงไม่สามารถดำเนินไปได้ ถ้าไม่ได้รับการสนองตอบจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ซึ่งมีอยู่ทั่วประเทศ ที่มีศักยภาพที่จะจัดบริการที่ดีให้กับประชาชนในชนบทได้อย่างผสมผสาน (อำพล จินดาวัฒนะ. 2536 : 39 - 40) เพราะพวกเขาเหล่านั้นเป็นฐานกำลังสำคัญในการพัฒนางานทางด้านสาธารณสุข ดังคำกล่าวของนายแพทย์ประเวศ วะสี (2536 : 3 - 4) ที่ว่า หัวใจสำคัญของ

การสาธารณสุขไทยคือ การใช้ความรู้จริงเป็นฐาน (Knowledge - Bases) การสร้างวัฒนธรรม ความรู้ของบุคลากรสาธารณสุขทุกประเภท ทุกระดับ จึงมีความสำคัญยิ่งในหมู่ผู้ที่มีพันธสัญญาทางศีลธรรมต่อประชาชน ความว่างเปล่าจากความรู้ แม้มีความหวังดีก็จะช่วยประชาชนได้ไม่มาก

ความสำคัญของสถานอนามัยในการดำเนินงานสาธารณสุข

เนื่องจากสถานอนามัยเป็นหน่วยงานชั้นพื้นฐานที่อยู่ระดับล่างสุดของกระทรวงสาธารณสุข จึงมีหน้าที่ดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชนในชุมชน และให้บริการช่วยเหลือประชาชนครอบคลุม 4 องค์ประกอบ คือ การรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันและควบคุมโรค และการฟื้นฟูสภาพ โดยการให้บริการในรูปของการผสมผสานไปกับทุกงานซึ่งเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเป็นผู้นำไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม ในการที่จะส่งผลให้ประชาชนมีความรู้ ทักษะและการปฏิบัติที่ถูกต้องในเรื่อง สุขภาพอนามัย นอกจากนี้สถานอนามัยยังมีงานที่ต้องดูแลรับผิดชอบจำนวนมากถึง 28 งาน รวมทั้งการจัดทำระเบียบรายงานต่าง ๆ ให้เสร็จตามเวลากำหนด ซึ่งการดำเนินงานสาธารณสุขที่ผ่านมาพบว่า โครงการเร่งด่วนหรือโครงการพิเศษต่าง ๆ จะแทรกแซงงานประจำของสถานอนามัยเสมอจนบางครั้งงานระเบียบ และการจัดทำรายงานกลายเป็นดินพอกหางหมู ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน เมื่อพิจารณาด้านบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานอนามัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขประเภทต่าง ๆ เช่น พนักงานอนามัย พยาบาล ผดุงครรภ์ หรือพยาบาลเทคนิค ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีความสามารถและตั้งใจในการทำงาน สิ่งสำคัญคือการชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้องให้พวกเขาเหล่านั้นได้ปฏิบัติจริง ทั้งเจ้าหน้าที่สาธารณสุขและสถานอนามัย จึงเป็นสิ่งที่ผูกพันกันนับตั้งแต่เดิมา จนกระทั่งถึงปัจจุบันนี้ ซึ่งการที่ทุกคนจะมีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีได้นั้น สถานอนามัยต้องมีบทบาทอันสำคัญยิ่งในการพัฒนาให้ประชาชนในชาติเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไปอย่างถาวร

ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการดำเนินงานสาธารณสุขในสถานอนามัย

งานสำคัญที่จะทำให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตดีในปี 2543 นั้น ประกอบด้วย 2 ประการ คือ (กาญจนา แสงรัตน์. 2532 : 2; อ้างอิงมาจาก อมร นนทสดี. 2528 : 6)

1. งานด้านการสาธารณสุข
2. งานด้านการปฏิบัติโดยอาศัยความร่วมมือระหว่างสาขา

งานทั้ง 2 ประการจึงต้องสอดคล้องกัน โดยในสถานื่อนามัยระดับตำบลดูเหมือนเป็นจุดประสงค์ที่สำคัญ เพราะไม่ว่าจะขยายออกไปทางด้านขวาง คือ งานที่ต้องร่วมมือปฏิบัติกับกระทรวงอื่น ๆ หรืองานเฉพาะด้านสาธารณสุขเอง อาจก่อให้เกิดปัญหาขึ้นได้ เพราะในการพัฒนางานแต่ละประเภท ถ้าเจ้าหน้าที่ตำบลไม่พร้อมสำหรับการพัฒนา การดำเนินงานอาจล้มเหลวได้ เนื่องจากงานในระดับตำบล ส่วนใหญ่เป็นงานของสถานื่อนามัย ชอบเขตความรับผิดชอบกว้างขวางมาก เพราะต้องให้บริการสาธารณสุขทุกสาขาแก่ประชาชนในเขตรับผิดชอบ เริ่มตั้งแต่การวางแผนการปฏิบัติงาน และการประสานแผนงานต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน เนื่องจากสถานื่อนามัยเป็นหน่วยงานของกระทรวงสาธารณสุขที่อยู่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด ในเขตชนบท มีกระจายอยู่ตามตำบลต่าง ๆ ทั่วประเทศ สำหรับหน้าที่ความรับผิดชอบของสถานื่อนามัยนั้น มีงานที่ต้องรับผิดชอบถึง 28 งาน จากผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ผ่านมานั้นพบสรุปปัญหาที่พบได้ 4 ประการ คือ (กาญจนา แสงรัตน์. 2532 : 3)

1. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขขาดความรู้ด้านบริหาร จัดการ
2. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขขาดความคิดริเริ่มในการทำงาน
3. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขขาดการควบคุมกำกับงานตนเอง
4. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ตนเอง

นอกจากนี้ยังพบปัญหายื่น ๆ ในการดำเนินงานในระดับสถานื่อนามัย ได้แก่ (กาญจนา แสงรัตน์. 2532 : 3; อ้างอิงมาจาก บรรลุ ศิริพานิช. 2531 : ไม่มีเลขหน้า)

1. การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีความบกพร่อง
2. งานในความรับผิดชอบของสถานื่อนามัยมีมากเกินไป
3. งานของสถานื่อนามัยมีความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติ

จากข้อมูลดังกล่าว ทำให้เห็นว่างานในระดับสถานื่อนามัยนั้น ยังไม่เป็นระบบเท่าที่ควรและยังมีความสับสนอยู่ในแนวทางการปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของโครงการลำปาง โดยพบว่าเมื่อประชาชนเจ็บป่วย จะไปใช้บริการที่สถานื่อนามัยตำบลน้อยมากแม้จะเป็นสถานบริการที่อยู่ใกล้บ้าน แต่ประชาชนกลับนิยมไปใช้บริการที่โรงพยาบาลในเมืองจนเกิดภาวะคนไข้ล้นเกิน (กาญจนา แสงรัตน์. 2532 : 3; อ้างอิงมาจาก ลักขณา เต็มศิริกุลชัย. 2529 : 2 - 4) และจากการศึกษาของ พิมพ์พรรณ และวสันต์ ศิลปสุวรรณ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในส่วนภูมิภาค ที่มีวุฒิการศึกษาระดับพนักงานอนามัย ผดุงครรภ์อนามัยและผู้ช่วยพยาบาล ผลการศึกษานพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีความพึงพอใจอยู่

ในระดับปานกลาง สิ่งที่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีความพึงพอใจต่ำคือ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ สำหรับสิ่งที่มีความพึงพอใจสูงคือ ลักษณะงานและความรับผิดชอบในงาน (กาญจนา แสงรัตน์. 2532 : 3; อ้างอิงมาจาก นิพนธ์พรณ และวสันต์ ศิลปสุวรรณ. 2527 : 63) เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จากการศึกษาของ สันทัด และโรลีย์ พบว่า เจ้าหน้าที่ใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์ของรัฐ รวมทั้งเวลาของทางราชการ ไปใช้ในการรักษาส่วนตัว (กาญจนา แสงรัตน์. 2532 : 4; อ้างอิงมาจาก สันทัด เสริมศรี และเจมส์ เอ็น โรลีย์. 2517 : 4, 63 - 67) จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่ายังมี ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการดำเนินงานสาธารณสุขในระดับตำบลอีกมาก เช่น ปัญหาด้านการบริหารจัดการ ปัญหาการให้บริการประชาชน ปัญหาด้านความรู้ไม่เพียงพอ และปัญหาทางด้านความไม่ศรัทธาของประชาชน ซึ่งปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ต้องมีการนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

จากข้อมูลดังกล่าว จะเห็นว่าสถานีนอามัยเป็นองค์กรสาธารณสุขที่เป็นหลักในการพัฒนา งานด้านสาธารณสุข รัฐบาลและผู้บริหารระดับต่าง ๆ ของกระทรวงสาธารณสุขยอมรับว่าเป็น องค์กรสาธารณสุขที่สำคัญ สามารถให้บริการแก่ประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ และถ้าการ ดำเนินงานสาธารณสุขในระดับสถานีนอามัยมีคุณภาพ แสดงว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขย่อมมีคุณภาพ ตามไปด้วย ไม่ว่าจะเป็นงานวิชาการ งานบริหาร และงานบริการ นั่นคือสถานีนอามัยและตัว เจ้าหน้าที่เป็นที่ศรัทธาของประชาชน แต่ในความเป็นจริงนั้นมีความเป็นไปได้ค่อนข้างน้อย เนื่องจากงานระดับสถานีนอามัยมีมากถึง 28 งาน แต่จำนวนบุคลากรของสถานีนอามัยเฉลี่ย เพียง 2 - 3 คน ต่อสถานีนอามัย 1 แห่ง (กาญจนา แสงรัตน์. 2532 : 6; อ้างอิงมาจาก อำพล จินตาวัฒนะ และนิพนธ์พรณ จ้อยโหมต. 2530 : 5) ในขณะที่ยกย่องว่าสถานีนอามัยมีถึง 5 คน ต่อสถานีนอามัย 1 แห่ง และจากผลการวิจัยของนายแพทย์ปรีชา ดีสวัสดิ์ และคนอื่น ๆ ได้ศึกษาถึงปริมาณของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข เกี่ยวกับการใช้เวลาในการรวบรวม รายงานและการทำกิจกรรมการบริการสาธารณสุข พบว่า อัตรากำลังที่เหมาะสมอยู่ระหว่าง 3 - 9 คน (กาญจนา แสงรัตน์. 2532 : 6; อ้างอิงมาจาก ปรีชา ดีสวัสดิ์ และคนอื่น ๆ. 2529 : มปท.) จากสภาพปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นเช่นนี้ กลวิธีที่สามารถนำมาปรับปรุงแก้ไข การดำเนินงานทางด้านสาธารณสุขให้ดีขึ้นคือ การทำให้บุคลากรสาธารณสุขที่มีอยู่อย่างจำกัด และ ปฏิบัติงานอย่างไม่จำกัดความรับผิดชอบมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่เกิดความท้อถอย ปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความเต็มใจและภูมิใจผลที่ได้รับคือ เกิดงานที่มีทั้งปริมาณและคุณภาพ อยู่ในมาตรฐานเดียวกัน

พฤติกรรมอันเกิดจากแรงจูงใจนี้ เกิดขึ้นจากความต้องการและแรงขับ ทำให้เกิดแรงจูงใจ มีผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรม แต่บางครั้งจะพบว่าพฤติกรรมที่ควรเหมือนกันกลับมีความแตกต่างกัน ซึ่งการที่บุคคลมีพฤติกรรมแตกต่างกันนี้ล้วนเกิดจากความต้องการที่เกิดจากภายในจิตใจของตนเอง เช่น การอยากมีชื่อเสียงในสังคม หรือความต้องการที่เป็นผลมาจากสังคม เช่น ความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน ความต้องการที่จะมีอำนาจ ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานอยู่ตามสถานอนามัยเช่นเดียวกัน แต่ละบุคคลมีพฤติกรรมแตกต่างกันไปในการปฏิบัติงาน โดยมาสโลว์ มีความเชื่อว่าบุคคลจะมีการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานก่อนแล้ว จึงมีการตอบสนองในทางจิตใจและสังคม นั่นคือ ในเรื่องของการดำรงงาน แต่ในสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันภาวะความขัดแย้งของแรงจูงใจในคำกล่าวนี จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานอยู่ทุกวัน ซึ่งบางครั้งเราเลือกตัดสินใจได้หรือบางครั้งตัดสินใจไม่ได้ ทำให้เป็นปัญหาวุ่นวายใจ และการที่บุคคลแต่ละคนจะตัดสินใจได้ถูกต้องหรือไม่นั้น จึงขึ้นอยู่กับประสบการณ์การเรียนรู้ การฝึกฝน และการเตรียมพร้อมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขแต่ละคน

การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรสาธารณสุข จึงเป็นประโยชน์ช่วยให้เข้าใจการกระทำและพฤติกรรมต่าง ๆ ได้มากขึ้น ทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้มีการแสดงออกในเรื่องของการปฏิบัติงานในทางที่สร้างสรรค์ที่ตึงตามต่อตนเอง ครอบครัว สังคม และประเทศชาติ ซึ่งในการศึกษารั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์ และทฤษฎีการจูงใจ - คำจูงของเฮอร์ซเบิร์ก มาประยุกต์ใช้ในการทำวิจัยกับกลุ่มบุคลากรสาธารณสุขที่เป็นเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัย ระดับตำบลในจังหวัดราชบุรี

จังหวัดราชบุรีเป็นจังหวัดหนึ่งที่มีโครงการสาธารณสุขต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นโครงการพิเศษ โครงการเร่งด่วน หรือโครงการประจำปีงบประมาณ ลงมาปฏิบัติในระดับของสถานียาอนามัยตำบล จากผลงานที่ผ่านมาจากการประเมินพบว่า เกณฑ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างน่าพอใจ แต่ในขณะเดียวกัน เมื่อพิจารณาถึงตัวเจ้าหน้าที่สาธารณสุขซึ่งต้องปฏิบัติงานตามสายการดำเนินงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้งานเสร็จตามกำหนดเวลาโดยผิดพลาดน้อยที่สุด ในลักษณะของแรงจูงใจในการทำงานดังกล่าว น่าจะมีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้น เนื่องจากมีการสูญเสียบุคลากรสาธารณสุขประเภทต่าง ๆ ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี ไปสู่ภาคธุรกิจและสาขาเหตุอื่น ๆ ดังปรากฏตามตาราง 1

ตาราง 1 แสดงการสูญเสียบุคลากรสาธารณสุขประเภทต่าง ๆ จำแนกตามปี พ.ศ. สำนักงาน
สาธารณสุขจังหวัดราชบุรี

ปี พ.ศ.	ประเภทของบุคลากร	จำนวน (คน)	สาเหตุการลาออก
2534	จพง.สาธารณสุขชุมชน	2	ไปประกอบอาชีพอื่น
2535	นักวิชาการสาธารณสุข	2	ดูแลบิดามารดา โอนไป หน่วยงานระดับสูงกว่า
	เภสัชกร	1	ประกอบธุรกิจส่วนตัว
	พยาบาลวิชาชีพ	4	ไปประกอบอาชีพอื่น
	จพง.สาธารณสุขชุมชน	1	ไปประกอบอาชีพอื่น
2536	แพทย์	3	ศึกษาต่อ
	พยาบาลวิชาชีพ	1	ไปประกอบอาชีพอื่น
	จนท. บริหารงานสาธารณสุข	1	เสียชีวิต
	จพง.สาธารณสุขชุมชน	2	ไปประกอบอาชีพอื่น
	จนท. เวชสถิติ	1	ย้ายตามสามี
2537	แพทย์	5	ศึกษาต่อ, ประกอบอาชีพ ส่วนตัว
	ทันตแพทย์	3	ไปอยู่หน่วยงานอื่น
	พยาบาลวิชาชีพ	4	ประกอบอาชีพส่วนตัว
	จนท. บริหารงานสาธารณสุข	2	ปลดเกษียณ, ไปอยู่ หน่วยงานอื่น
	จพง.สาธารณสุขชุมชน	3	ไปอยู่หน่วยงานอื่น
	จนท. อำนวยการ	2	ไปอยู่หน่วยงานอื่น
	นักรังสีการแพทย์	1	ไปรับราชการครู
2538	นักวิชาการสาธารณสุข	2	ไปอยู่หน่วยงานอื่น
	พยาบาลวิชาชีพ	2	ไปอยู่หน่วยงานอื่น

ตาราง 1 (ต่อ)

ปี พ.ศ.	ประเภทของบุคลากร	จำนวน (คน)	สาเหตุการลาออก
	จนท. บริหารงานสาธารณสุข	2	ประกอบอาชีพส่วนตัว, พักผ่อน
	จนง. สาธารณสุขชุมชน	6	ประกอบอาชีพส่วนตัว, ไปอยู่หน่วยงานอื่น

ที่มา : (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี. 2534 - 2538)

จากข้อมูลที่แสดงตามตาราง 1 ทำให้เกิดแนวความคิดที่ว่าน่าจะมีแรงจูงใจบางประการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานอนามัยระดับตำบล ไม่ว่าจะเป็นผลทางบวกหรือทางลบ ได้แก่ การลาออกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ไปอยู่หน่วยงานอื่น ๆ การประกอบอาชีพส่วนตัว หรือการไปประกอบอาชีพอื่น และจากการที่เห็นประโยชน์ที่ควรจะได้รับจากผลของการศึกษา จากการหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในสถานอนามัย โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำผลไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนการดำเนินงานสาธารณสุขในสถานอนามัย จึงเป็นเหตุให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ โดยเลือกเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยในจังหวัดราชบุรีเป็นกลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัย เพราะจังหวัดราชบุรีมีการประเมินผลการดำเนินงานของสถานอนามัยอย่างต่อเนื่อง นับตั้งแต่เริ่มแผนพัฒนาสาธารณสุข ฉบับที่ 7 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีขึ้นหน้า โดยทางจังหวัดเป็นผู้ให้การสนับสนุนทั้งด้านนโยบายฯ อุปกรณ์ และการประสานงาน ซึ่งผู้วิจัยสามารถนำมาศึกษาในการทำวิจัยครั้งนี้ได้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อทราบระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบล

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานีนานามัยระดับตำบล จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุ รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพการสมรส

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานีนานามัยระดับตำบล
2. เพื่อนำผลการศึกษาเป็นแนวทางในการวางแผนการจัดการบริการสาธารณสุขให้สอดคล้องกับความต้องการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข และความต้องการของชุมชน
3. เพื่อเป็นแนวทางและเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้สนใจจะได้ศึกษาวิจัยในรายละเอียดด้านอื่นต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานีนานามัยระดับตำบลจังหวัดราชบุรี โดยมีขอบเขตการศึกษาดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ศึกษา คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานีนานามัยระดับตำบลในจังหวัดราชบุรี ปีงบประมาณ 2538 ซึ่งมีจำนวน 387 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในจังหวัดราชบุรี ปีงบประมาณ 2538 คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แนวทางการคำนวณจากสูตรของยามานะ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 197 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากประชากรเจ้าหน้าที่สาธารณสุข 9 อำเภอที่ปฏิบัติงานในสถานีนานามัยระดับตำบลในจังหวัดราชบุรี

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

- 3.1.1 เพศ
- 3.1.2 ระดับการศึกษา
- 3.1.3 อายุ
- 3.1.4 รายได้
- 3.1.5 ประสบการณ์การทำงาน
- 3.1.6 สถานภาพการสมรส

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

ได้แก่ แรงจูงใจการปฏิบัติงานสาธารณสุข

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือใช้พลังงานไปเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งในการศึกษาค้างนี้ได้ศึกษาตามแนวทฤษฎี การจูงใจ - คำจุน (The Motivation - Hygiene Theory) ของ เฮอริชเบอร์ก (Herzberg. 1959 : 45 - 49) ดังนี้

1.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติซึ่งทำให้บุคคลเกิดความตั้งใจในการทำงาน และมีความพึงพอใจในงาน ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแรงผลักดันภายในที่เกิดความต้องการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในด้าน

1.1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขสามารถปฏิบัติงานสาธารณสุขเป็นผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน รวมทั้งมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปด้วยดี เป็นที่พอใจของตนเองและเพื่อนร่วมงาน

1.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป ซึ่งการยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยเมื่อได้ปฏิบัติงานสาธารณสุขจนบรรลุผลสำเร็จ

1.1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งอาจจะเป็นงานประจำหรืองานชั่วคราว งานที่ง่ายหรือยากเกินไป งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรืองานที่ซ้ำซากจำเจน่าเบื่อหน่าย ตลอดจนความรู้สึกที่เป็นอิสระในการทำงานด้วย

1.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพอใจของบุคคลในการที่จะมีงานสาธารณสุขที่สำคัญอยู่ในความรับผิดชอบ ได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติอย่างมีอิสระ มีการตัดสินใจ และมีอำนาจเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง

1.1.5 โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงกว่าในหน่วยงานเดิม หรือหน่วยงานใหม่รวมทั้งการรับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการได้ศึกษาต่อ ฝึกอบรมและงาน

1.2 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง องค์ประกอบที่ทำให้แรงจูงใจของบุคคล มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลในองค์การ จะทำให้บุคคลเกิดความไม่ชอบงานสาธารณสุข ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยต่อไปนี้

1.2.1 ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน หมายถึง การอยู่ร่วมกัน การช่วยเหลือกันทั้งเรื่องงานสาธารณสุขและเรื่องส่วนตัว ความเป็นมิตร การปรึกษาหารือกันระหว่างเจ้าหน้าที่สาธารณสุขผู้ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน

1.2.2 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง ความชัดเจนของนโยบายในการบริหารงานในหน่วยงาน ความเหมาะสมในการกระจายงาน และมอบหมายงานการพิจารณาความดีความชอบหรือการปฏิบัติอื่นอย่างยุติธรรม ตลอดจนเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน

1.2.3 สภาพการทำงาน หมายถึง ลักษณะทางด้านกายภาพ อันได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานสาธารณสุข ตลอดจนครอบคลุมไปถึงความสมดุลของปริมาณงานสาธารณสุขกับจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

2. การปฏิบัติงานสาธารณสุข หมายถึง การให้บริการต่อไปนี้

2.1 การส่งเสริมสุขภาพ ได้แก่ การอนามัยแม่และเด็ก การวางแผนครอบครัว โภชนาการ การอนามัยส่วนบุคคล การอนามัยโรงเรียน ทันตสาธารณสุข และสุขภาพจิต

2.2 การป้องกันโรค ได้แก่ การอนามัยส่วนบุคคล การสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค การสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม อาชีวอนามัย การจัดหา น้ำดื่ม น้ำใช้สะอาด และการควบคุมโรคติดต่อต่าง ๆ

2.3 การรักษาพยาบาล ได้แก่ การตรวจวินิจฉัยโรค เมื่อเริ่มเจ็บป่วย การรักษาให้ทันเวลาที่ และการรักษาผู้ป่วยทั้งการรักษาเฉพาะทาง และการรักษาตามอาการ

2.4 การจัดความพิการและการฟื้นฟูสภาพของผู้เจ็บป่วย ได้แก่ การทำให้ผู้เสียหายจากการเจ็บป่วยแล้วกลับคืนสู่สภาวะปกติทั้งทางจิตใจและร่างกาย หายจากความพิการจนสามารถประกอบการทำงานได้ตามปกติ

3. เจ้าหน้าที่สาธารณสุข หมายถึง พนักงานอนามัย ผดุงครรภ์อนามัย ผู้ช่วยพยาบาล เจ้าหน้าที่สาธารณสุขชุมชน หรือพยาบาลเทคนิค ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานอนามัยแต่ละแห่งของจังหวัดราชบุรี

4. สถานอนามัย หมายถึง สถานบริการสาธารณสุขของรัฐในระดับตำบล ซึ่งอาจตั้งอยู่ในตำบล หรือหมู่บ้านของแต่ละอำเภอของจังหวัดราชบุรี มีพนักงานอนามัย ผดุงครรภ์ ผู้ช่วยพยาบาล หรือพยาบาลเทคนิค เป็นผู้รับผิดชอบปฏิบัติงานประจำที่สถานอนามัย (กองสาธารณสุข ภูมิภาค กระทรวงสาธารณสุข. 2531 : 192)

5. บทบาทของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข หมายถึง บทบาทในการให้บริการแก่ประชาชนที่อยู่ในเขตความรับผิดชอบ ได้แก่ การให้บริการทางด้านรักษาพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และการสนับสนุนประชาชนให้สามารถดำเนินการทางด้านสาธารณสุข ในส่วนที่ประชาชนสามารถดำเนินงานได้ด้วยตนเอง

6. อายุ หมายถึง อายุปัจจุบันเป็นปีของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบลในจังหวัดราชบุรี แบ่งเป็น 4 ช่วง ได้แก่

6.1 อายุต่ำกว่า 20 ปี

6.2 อายุ 21 - 30 ปี

6.3 อายุ 31 - 40 ปี

6.4 อายุ 41 ปีขึ้นไป

(สุภัททา นิเทศแพทย์. 2527 : 188 - 232)

7. ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาทางด้านสาธารณสุขตามหลักสูตรที่สำเร็จมาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข แบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่

7.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

7.2 ปริญญาตรีและสูงกว่า

(กระทรวงสาธารณสุข. 2538 : 1 - 3)

8. รายได้ หมายถึง รายได้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเฉลี่ยต่อเดือน แบ่งเป็น 4 ช่วง ได้แก่

- 8.1 ต่ำกว่า 5,000 บาท
- 8.2 5,001 - 7,000 บาท
- 8.3 7,001 - 9,000 บาท
- 8.4 9,001 บาทขึ้นไป

(ปฏิทินสาธารณสุข. 2537 : 62)

9. สถานภาพการสมรส หมายถึง สถานภาพการสมรสของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข แบ่งเป็น

- 9.1 โสด
- 9.2 สมรส
- 9.3 หย่า
- 9.4 แยก
- 9.5 หม้าย

(กฎหมาย กิจปรีดาภิเษก. 2526 : 37 - 45)

10. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ดัชนีชี้วัดประสบการณ์ที่ทำให้เกิดความสามารถในการทำงาน ได้แก่

10.1 จำนวนปีที่รับราชการ หมายถึง ระยะเวลาเป็นปีนับตั้งแต่เริ่มปฏิบัติราชการ แบ่งเป็น 5 ช่วง ได้แก่

- 10.1.1 ต่ำกว่า 5 ปี
- 10.1.2 6 ปี - 10 ปี
- 10.1.3 11 ปี - 15 ปี
- 10.1.4 16 ปี - 20 ปี
- 10.1.5 21 ปีขึ้นไป

10.2 การได้รับเงินเดือน 2 ขั้น หมายถึง จำนวนครั้งที่ได้เลื่อน อัตราเงินเดือน 2 ขั้น ตั้งแต่ พ.ศ. 2528 - พ.ศ. 2538 แบ่งเป็น

- 10.2.1 ไม่เคยได้รับ
- 10.2.2 1 ครั้ง

บทที่ 2

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า

ประกอบด้วยแนวคิดและทฤษฎีเรื่องแรงจูงใจและข้อมูลเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข
ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกันภายใต้สถานการณ์เดียวกันนั้น มิใช่เป็นเพราะมีความรู้ความสามารถ มีสติปัญญา ตลอดจนประสบการณ์ที่แตกต่างกันเท่านั้น แต่มีปัจจัยที่สำคัญยิ่งกว่าอีกประการหนึ่งคือการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน เป็นเหตุให้แต่ละคนเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถในการทำงานมากน้อยแตกต่างกันไปด้วย

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ เพราะเป็นตัวการที่ทำให้เกิดพลังในพฤติกรรมของมนุษย์ (Andreas. 1970 : 505) มีผู้ที่ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้หลายประการ ซึ่งส่วนใหญ่สอดคล้องกันว่า แรงจูงใจเป็นนามธรรมที่ไม่สามารถมองเห็นได้ แต่เป็นสิ่งที่มียุทธวิธีกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้น (Harriman. 1947 : 226) นอกจากจะช่วยกระตุ้นทำให้มนุษย์เคลื่อนไหว และกระทำการกิจกรรมต่าง ๆ แล้วยังเป็นสิ่งชักนำให้มนุษย์ประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีทิศทางเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ (Berelson and Steiner. 1964 : 240) ส่วนแซนฟอร์ด และไรท์แมน (Sanford and Wrightman. 1970 : 189) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นความรู้สึกซึ่งไม่อาจหยุดนิ่งได้เป็นพลังอะไรก็ตามที่ทำให้มนุษย์อยู่ภายใต้การชักจูงของบางสิ่ง และทำให้มนุษย์กระทำการกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งลงไปเพื่อปลี่ยนสภาพการขาดหรือเพื่อทดแทนพลังบางอย่าง สตีร์ล และพอร์เตอร์ (Steere and Porter. 1979 : 5) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ 3 ประการ คือ แรงจูงใจหมายถึงสิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำการพฤติกรรม เป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลกระทำการพฤติกรรมเพื่อบรรลุตามเป้าหมายของแต่ละคนและเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษากิจกรรมนั้น ๆ ให้

คงอยู่ ส่วนนอตซ์ (Knootz. 1980 : 634) ได้ให้ความหมายชอบแรงจูงใจไว้อีกแนวหนึ่งว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่กระตุ้นเพื่อพยายามให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการ หรือเพื่อให้ไปถึงเป้าหมาย แรงจูงใจจึงเป็นแรงกระตุ้นก่อนที่จะได้ผลลัพธ์ออกมา

ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ออกมาเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

๑) ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตาม ถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถ หรือทักษะในการทำงานของบุคคลและการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถ หรือทักษะในการทำงาน (Vroom. 1970 : 10) แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความ ต้องการและแสดงการกระทำออกมา ตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่าง หรือมีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้คือแรงจูงใจนั่นเอง แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (อรุณ รัชธรรม. 2522 : 268) นอกจากนี้ เมอร์เรย์ (Murray. 1961 : 91) กล่าวว่า ความต้องการความสำเร็จเป็นความต้องการที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคน เป็นความต้องการทางจิตของมนุษย์ที่จะเอาชนะอุปสรรค มุ่งกระทำการที่ยากให้สำเร็จเป็นความปรารถนาหรือแนวโน้มที่จะกระทำการใด ๆ ให้สำเร็จโดยเร็วที่สุด ดังที่แมคเคลแลนด์ (McClelland) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม พบว่า สิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) ซึ่งเป็นความปรารถนาที่จะกระทำการใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และเมื่อสามารถทำได้สำเร็จแล้วก็จะก่อให้เกิดความสบายใจ และเป็นแรงจูงใจที่จะทำต่อไปอีก (ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์. 2523 : 2) บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จสูงจะมีความทะเยอทะยาน มีการมุ่งแข่งขัน และมีความพยายามที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น (Lindgren. 1978 : 31 - 34)

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จลงด้วยเหตุนี้ จึงมีผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้มาก มีผู้จำแนกประเภทของแรงจูงใจไว้หลายแบบ เช่น ถ้านแบ่งตามเหตุผลเบื้องหลังของการแสดงพฤติกรรมจะแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายใน ซึ่งหมายถึง การที่บุคคลมองเห็นคุณค่าของกิจกรรมที่ทำโดยความเต็มใจ โดยถือว่าการบรรลุผลสำเร็จในกิจกรรมนั้น เป็นรางวัลอยู่แล้วในตัวและแรงจูงใจภายนอก หมายถึง การกระทำกิจกรรมที่เกิดจากความมุ่งหวังผลจากสิ่งอื่นที่อยู่ นอกเหนือกิจกรรมนั้น ไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย (วารินทร์ สายโยบเอื้อ และสุทธิย์ อธิธากร. 2522 : 66) นอกจากนี้การที่จะเกิดแรงจูงใจขึ้นในบุคคลจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ

1. ความต้องการ (Need) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อร่างกายเกิดความไม่สมดุลย์ เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำ อาหาร ความต้องการทางเพศหรือเมื่อไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อน หรือหมู่คณะ

2. แรงขับหรือแรงกระตุ้น (Drive) เป็นพลังกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในร่างกาย เพื่อระงับความต้องการ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย สิ่งนี้ถือเป็นหัวใจของกระบวนการจูงใจ

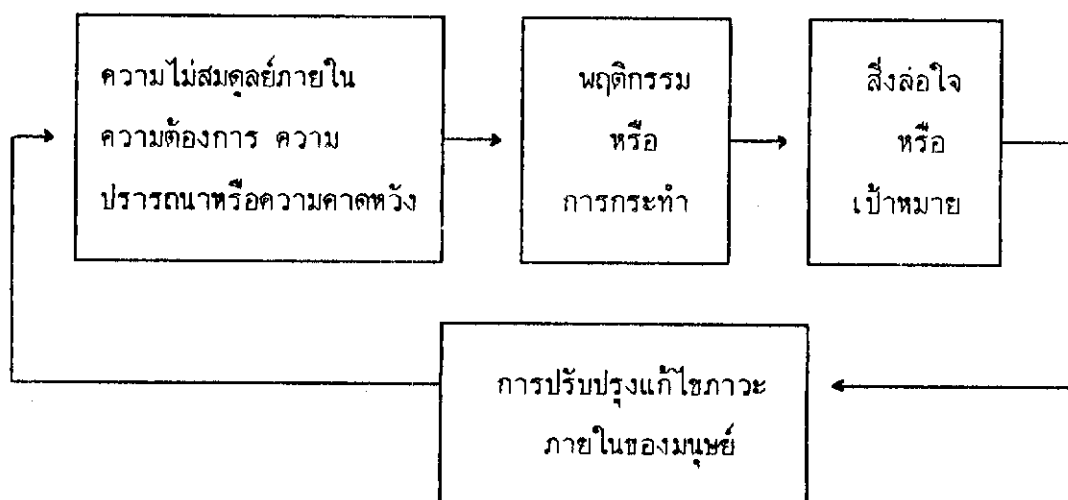
3. เป้าหมาย (Goal) เป็นสิ่งที่มาสนองความต้องการและลดแรงขับลงอันเป็นจุดสิ้นสุดของกระบวนการจูงใจ (Luthans. 1980 : 150)

สตีร์ล และพอร์เตอร์ (Steere and Porter. 1979 : 6 - 7) ได้แสดงรูปแบบ (Model) ของการจูงใจว่าประกอบด้วยส่วนประกอบ 4 ส่วน คือ

1. ความต้องการหรือความคาดหวัง
2. พฤติกรรม
3. เป้าหมาย
4. การป้อนกลับ

เมื่อมนุษย์เกิดภาวะไม่สมดุลย์ขึ้นภายในหรือมีความต้องการหรือความคาดหวังในสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็จะมีพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตนต้องการ แล้วก็จะหันไปกระทำพฤติกรรมอื่น ๆ แทน หากสิ่งจูงใจที่ได้นั้นไม่เพียงพอกับความต้องการมนุษย์ก็จะกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ ใหม่จนกว่าจะเพียงพอ หรือจนกว่าจะพอใจ

โดยแสดงรูปแบบของการจูงใจดังกล่าวไว้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 แสดงรูปแบบของการจูงใจ

ที่มา : (Steere and Porter. 1979 : 6)

จึงอาจกล่าวได้ว่าการจูงใจมนุษย์นั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและประสาสัมพันธ์กันเป็นกระบวนการคือเมื่อมนุษย์มีความต้องการ (Need) ก็จะเกิดแรงกระตุ้นหรือแรงขับ (Drive) ขึ้นในร่างกายและจะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Goal) หรือเพื่อให้ได้สิ่งล่อใจ (Incentive) หรือสิ่งจูงใจ (Motivator) ตามที่ต้องการ

สิ่งล่อใจหรือสิ่งจูงใจนับเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงผลักดันให้มนุษย์กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ชรูดินและเชอร์แมน (Chruden and Sherman. 1968 : 306 - 309) ได้จำแนกสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจทางบวก ประกอบด้วย เงินทอง ความมั่นคงปลอดภัย การชมเชย การยอมรับนับถือ การแข่งขัน การได้รับรู้ผลงาน การมีส่วนร่วม สิ่งจูงใจทางบวกนี้เป็นปัจจัยที่เลือกอำนวยความสะดวกความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล

2. สิ่งจูงใจทางลบ ได้แก่ การบังคับ การขู่เข็ญและการลงโทษ ซึ่งสิ่งจูงใจทางลบนี้จะก่อให้เกิดความคับข้องใจในการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน

สมพงษ์ เกษมสิน ได้แบ่งสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภทเช่นกัน ได้แก่

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน เป็นสิ่งจูงใจที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เจ้าหน้าที่ สิ่งจูงใจประเภทนี้มี 2 ชนิด คือ

ก. สิ่งจูงใจทางตรง ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าจ้าง

ข. สิ่งจูงใจทางอ้อม ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ และผลประโยชน์อื่น ๆ
ต่าง ๆ

2. สิ่งจูงใจที่มีใช้เงินทองหรือสิ่งจูงใจที่จับต้องไม่ได้ ได้แก่ ความพึงพอใจในงานสวัสดิการ หรือผลตอบแทนอื่น ๆ ที่มีได้อยู่ในรูปของเงินทอง หรือที่มีลักษณะเป็นนามธรรม (สมพงษ์ เกษมสิน. 2517 : 75 - 76)

นอกจากสิ่งจูงใจดังกล่าวแล้ว ผู้บริหารยังสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงานได้ด้วยการบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดี ให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น เอาใจใส่ดูแลให้ความสนิทสนมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องทำตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย (Negro. 1969 : 201)

ดังนั้น สิ่งจูงใจอันจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานจึงประกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการคือ

1. สิ่งจูงใจซึ่งเป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกาย ที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน ชมเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ จัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยเหลือหรือส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้ บุคคลจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น

3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ในงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ อันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ เป็นสิ่งจูงใจที่อยู่ระหว่างความมีอำนาจมากที่สุดกับความต่ำที่สุด ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่จะสนองความ

ต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกเท่าเทียมกัน การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความตั้งใจในสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์อันมิตรกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพัน และความพอใจร่วมกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีการให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคม หรือความมั่นคงทางสังคม ซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการทำงาน เช่น การรวมตัวจัดตั้งสมาคมของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างผลประโยชน์ร่วมกัน (Barnard. 1974 : 142 - 148)

จะเห็นได้ว่าวิธีการจูงใจของบาร์นาร์ด นอกจากจะตอบสนองความต้องการพื้นฐานเพื่อการยังชีพ โดยให้สิ่งจูงใจที่เป็นเงินทอง สิ่งของ และการจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี เป็นการตอบสนองความต้องการทางกายแล้วยังให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงานด้วยการส่งเสริมความเท่าเทียมกัน ให้มีโอกาสร่วมแสดงความสามารถ แสดงความคิดเห็นในงานและสร้างความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน อันเป็นการตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจของบุคคลในหน่วยงานด้วย

✓ ส่วนไมเออร์ส (Myers. 1970 : 124) ได้เสนอแนวคิดในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยเน้นถึงการวางเป้าหมายของงานที่จะให้ได้ผลในเชิงปฏิบัติว่าควรมีลักษณะดังนี้

1. งานควรมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว งานนั้นจึงจะมีความหมายสำหรับผู้ทำ

2. งานนั้นจะต้องมีการวางแผนและวัดความสำเร็จได้ โดยใช้ระบบการทำงาน และการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ

3. เพื่อให้ได้ผลการสร้างสิ่งจูงใจภายใน เป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะดังนี้

- 3.1 คนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย
- 3.2 ผู้ปฏิบัติจะต้องรับทราบผลสำเร็จในการทำงานโดยตรง
- 3.3 งานที่ปฏิบัติจะต้องตรงกับความรู้ความสามารถและความพอใจ
- 3.4 งานจะต้องมีลักษณะท้าทาย
- 3.5 งานนั้นจะต้องสามารถทำให้สำเร็จได้

เป้าหมายของงานตามลักษณะนี้ จะสนองความต้องการในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการเป็นเจ้าของ และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ อีแวนส์ (Evans. 1971 : 31 - 38) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจในการทำงาน โดยเน้นถึงความสำคัญของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานเช่นเดียวกับไมเออร์ส ซึ่งอีแวนส์ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการกระตุ้นให้บุคคลแสดงความสามารถออกมาว่า "กิจกรรมของแต่ละบุคคลที่กระทำนั้นย่อมนำไปสู่วัตถุประสงค์อันสำคัญที่ผู้กระทำคาดหวังไว้" อีแวนส์ได้สร้างแบบจำลองที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน (Path - Goal Model) ซึ่งสรุปได้ว่า

1. แรงจูงใจในการทำงานใด ๆ นั้น ขึ้นอยู่กับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินงาน แนวทางในการดำเนินงานจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

2. แม้ว่าจะมีแรงจูงใจในการทำงาน แต่ถ้ามีตัวถ่วงในการทำงาน เช่น ขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน ขาดอิสรภาพ ก็จะทำให้กิจกรรมนั้นขาดตอน หรือถ้าไม่มีตัวถ่วงแต่ถ้าไม่มีแรงจูงใจ กิจกรรมนั้นจะดำเนินไปด้วยดีไม่ได้ อาจจะกระทำขาดตอนเป็นช่วง ๆ ไม่มีความสม่ำเสมอ กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นกิจกรรมที่สม่ำเสมอ และความสม่ำเสมอในการทำงานจะต้องขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ตลอดจนแรงจูงใจที่จะดำเนินการด้วย

3. ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ นั้น จะเกิดขึ้นได้เพราะมีความสม่ำเสมอในการทำงาน ประกอบกับแนวทางในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ องค์ประกอบทั้ง 2 ประการนี้ หากขาดประการหนึ่งประการใด ความสำเร็จจะลดน้อยลง

พิกอร์ส และไมเออร์ส (Pigors and Myers. 1981 : 116) ยังได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จไว้ว่า ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้

1. ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและอย่างเพียงพอ
2. ลักษณะของงานที่ต้องมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
3. มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่
4. มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและ เป็นงานที่มีความมั่นคง
5. มีความสามัคคีกลมเกลียวและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี
6. ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน
7. มีการแบ่งเวลาทำงานและเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุลย์
8. มีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี

สำหรับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการไทยนั้น กลุ่มผู้เชี่ยวชาญของยูซอมได้รวบรวมปัจจัยของความต้องการของข้าราชการไทย พอสรุปได้ดังนี้ (เกศินี หงสนันท์. 2518 : 130 - 131)

1. ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม
2. ความเข้มแข็งของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน อันหมายถึง การทำงาน การควบคุมอย่างยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ
3. มาตรฐานและการควบคุมของหน่วยงานดี
4. มีสิ่งที่จะช่วยส่งเสริมแรงจูงใจเพียงพอ
5. ระบบการจำแนกตำแหน่งตั้งอยู่บนฐานของหน้าที่ความรับผิดชอบ และความสามารถ
6. การสอบแข่งขันหรือการคัดเลือก หรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรมเชื่อถือได้ และประหยัด
7. มีการประสานงานที่ดีจากส่วนกลาง
8. มีการอบรมฝึกฝนผู้ชำนาญการให้มากขึ้น
9. มีการใช้คนให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้น

ดังนั้น ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลจึงประกอบด้วยสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจของบุคคล

ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการและแรงจูงใจ

ในบรรดาทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจูงใจทั้งหมดนั้น มีทฤษฎีในกลุ่ม Content Theory ที่มีเนื้อหาสามารถอธิบายถึง "ความต้องการ" และ "การจูงใจบุคคล" ในการทำงานที่สำคัญอยู่ 2 ทฤษฎี ที่จะนำมากล่าวโดยสังเขป คือ

1. ทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ มาสโลว์ (Maslow. 1954 : 158)

ได้ทำการแบ่งความต้องการของคนออกเป็น 2 ระดับ คือ

1.1 Lower - Order Needs ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย และเศรษฐกิจ

1.2 Higher - Order Needs ได้แก่ ความต้องการ มีหน้ามีตา และความเคารพนับถือจากผู้อื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการทำสำเร็จด้วยตนเอง

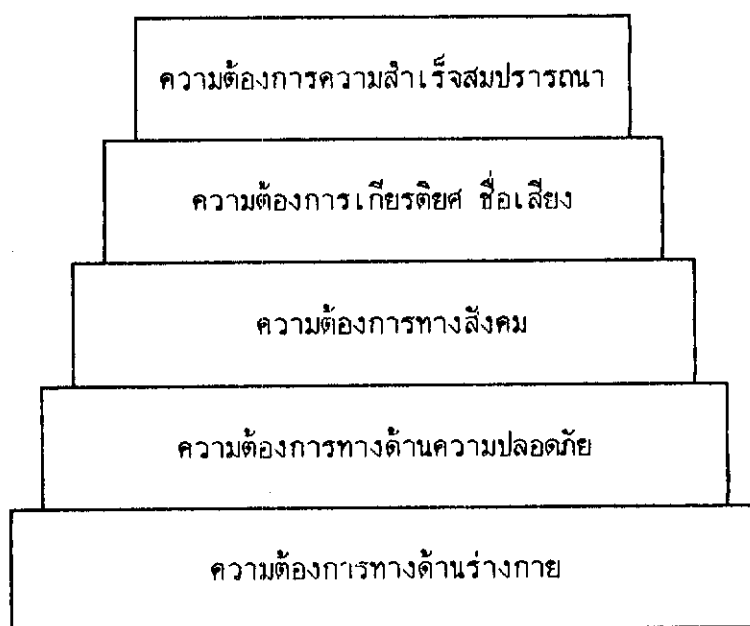
ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ มาสโลว์ได้ทำการแยกแยะความต้องการของมนุษย์ออกเป็นลำดับชั้น โดยตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับความต้องการไว้ 3 ประการ

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ ความต้องการจะมีอยู่ตลอดเวลาและจะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ไม่มีที่สิ้นสุด

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นแรงจูงใจ สำหรับพฤติกรรมของบุคคลอีกต่อไป ความต้องการที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต้องเป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง

3. ความต้องการของบุคคลเป็นลำดับชั้นจากต่ำไปหาสูง ในขณะที่ความต้องการลำดับชั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการลำดับชั้นที่สูงขึ้นขึ้นต่อไปก็จะตามมา แต่หากบุคคลรู้สึกได้ว่า ความต้องการในลำดับชั้นต่ำที่ได้รับการตอบสนองไปแล้วนั้นถูกกระทบ กระเทือนก็จะหันกลับมาคิดถึงความต้องการในลำดับชั้นอื่นอีก

โดยมาสโลว์ (Maslow. 1954 : 153 - 158) ได้จัดลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ที่เรียกว่า Hierarchy of Needs ไว้ดังนี้



ภาพประกอบ 2 ลำดับชั้นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์

ที่มา : (Maslow. 1954 : 153)

2. ทฤษฎีสองปัจจัย เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับความสนใจและเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย รู้จักกันในนามทฤษฎีการจูงใจ - คำจุน (The Motivation - Hygiene Theory) เฮอริชเบอร์ก (Herzberg. 1959 : 45 - 49) ได้สร้างทฤษฎีขึ้นจากการศึกษาถึงสาเหตุของความพอใจในงาน และความไม่พอใจในงานของวิศวกร และพนักงานบัญชีในโรงงานที่เมืองฟิตส์เบิร์ก จำนวน 200 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน พบว่าความต้องการทางด้านงานของบุคคลสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

กลุ่มแรก เฮอริชเบอร์ก เรียกว่า "ปัจจัยจูงใจ" (Motivator Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ (Job Content) เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ฯลฯ ปัจจัยจูงใจทำให้บุคคลเกิดความชื่นชอบ ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติงานแล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

2. การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจาก ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่นโดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้อาจจะแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

3. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่า งานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ทำทลายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์การ แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์การโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

กลุ่มที่สอง เฮอิร์ซเบิร์ก เรียกว่า "ปัจจัยคำจุน" (Hygiene Factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน (Job Context) เป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงานอันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์การเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้คน ทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้การทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันมิให้คนผละออกจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีในงาน หรือจัดไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี (Herzberg, 1959 : 98) ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน ความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากจะหมายถึง โอกาสที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือองค์การแล้วยังหมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสดำเนินการ และได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonnal Relation Supervisor) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือว่าวางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา

4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonnal Relation - Peers) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม

5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonnal Relation - Subordinates) หมายถึง การพบปะสนทนา และปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

6. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ

7. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานได้สำเร็จรวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์การ เช่น การที่บุคคลจะต้องทราบว่าเขาทำงานให้ใคร นั่นคือ นโยบายขององค์การจะต้องแน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

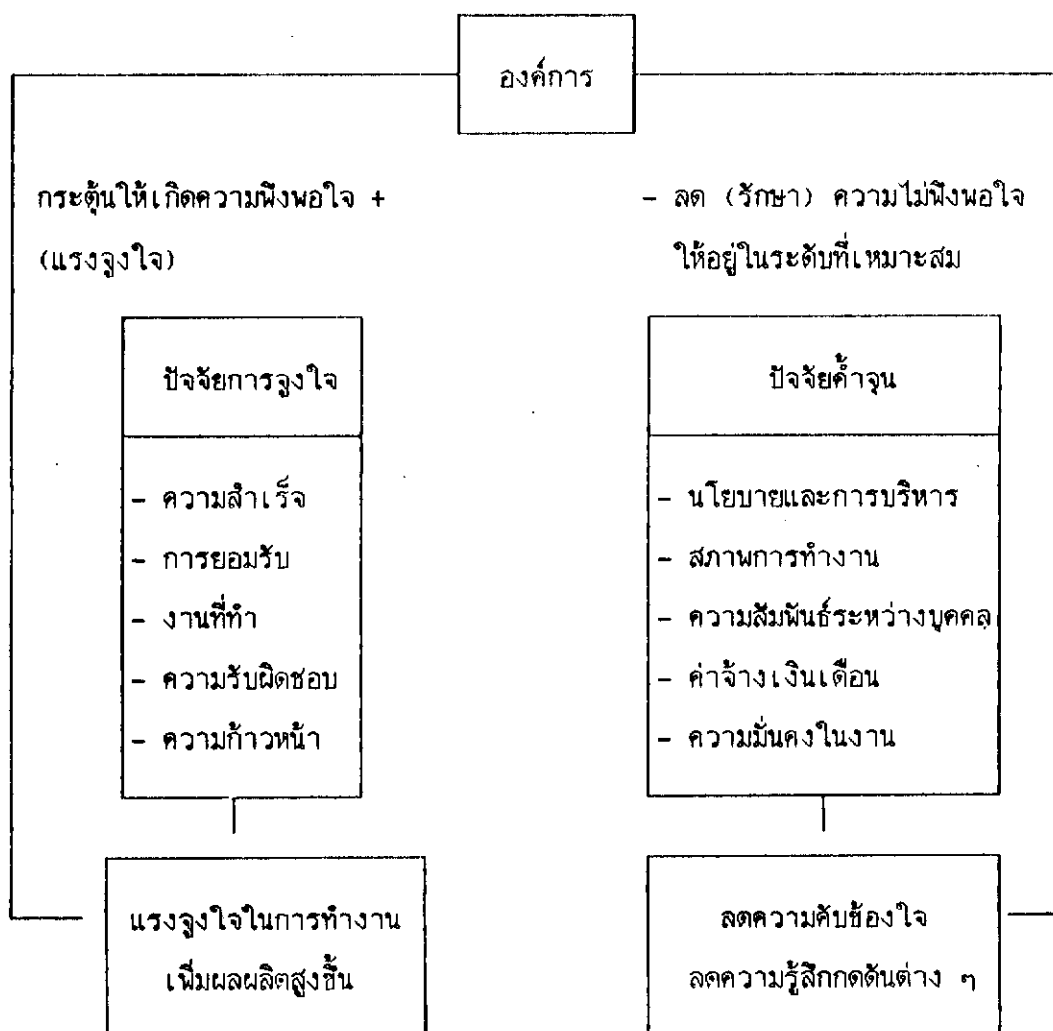
8. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์ และอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ

9. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personnal Life) หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างใดอย่างหนึ่งต่องานของเขา เช่น ถ้าองค์การต้องการให้บุคคลย้ายที่ทำงานใหม่ อาจจะไกลและทำให้ครอบครัวต้องลำบาก เป็นต้น

10. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคงขององค์การ

11. การปกครองบังคับบัญชา (Supervisor - Technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจน

ความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ หรือมอบหมายความรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้อง



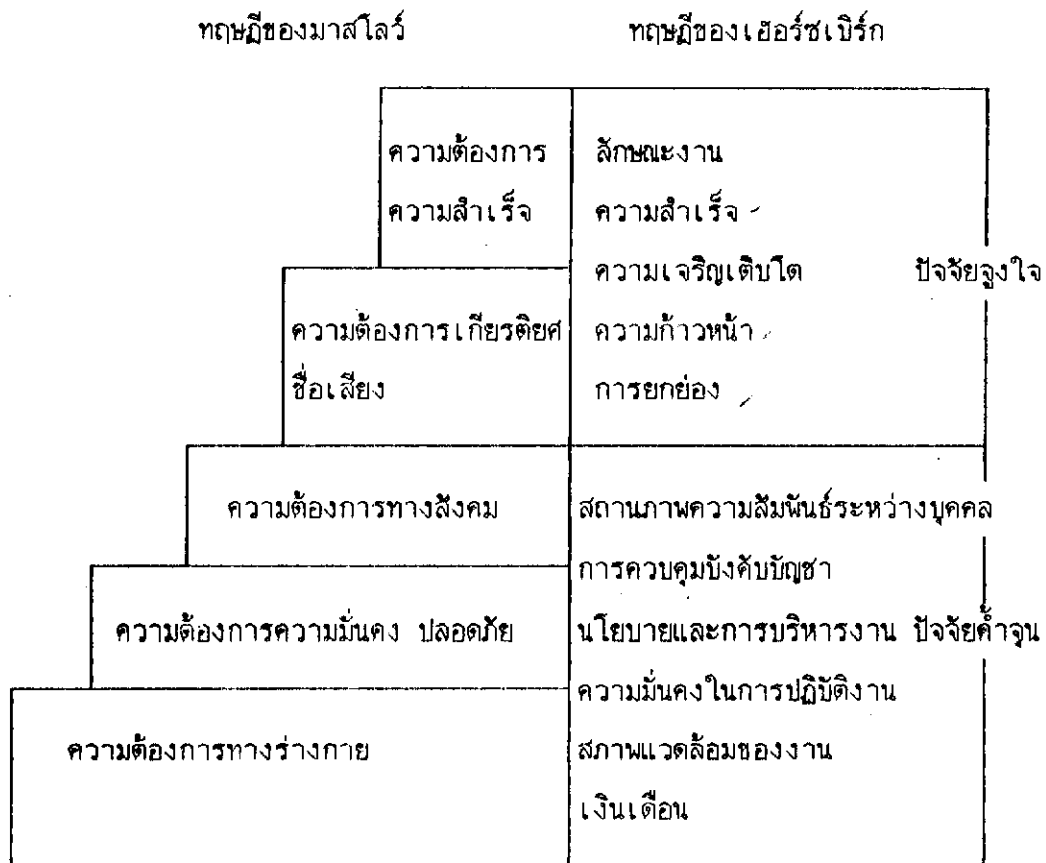
ภาพประกอบ 3 แสดงแนวคิดตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg)

ที่มา : (พยอม วงศ์สารศรี. 2530 : 60)

การเปรียบเทียบทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow) และเฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และทฤษฎีองค์ประกอบปัจจัยค่าจุน - จูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก มีความสัมพันธ์และความคล้ายคลึงกันมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งมาสโลว์ เสนอว่าความต้องการขั้นสูงจะไม่เกิดขึ้น ตราบเท่าที่ความต้องการขั้นต้นยังไม่ได้รับการตอบสนอง เช่น

เดียวกับที่เฮอร์ชเบิร์ก สรุปว่า องค์ประกอบการจูงใจอาจไม่มีความหมายเลย ตราบเท่าที่องค์ประกอบค่าจูงยังไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่ หรือตอบสนองอย่างดีพอสมควร (วุฒิชัย จ้างนงค์. 2525 : 10; เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2522 : 100) ดังแสดงในภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 4 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์และเฮอร์ชเบิร์ก
ที่มา : (Davis. 1985 : 77; สมยศ นาวิการ. 2521 : 70)

จากแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจที่กล่าวมา ทำให้ผู้วิจัยสนใจทฤษฎีการจูงใจ - ค่าจูงของเฮอร์ชเบิร์ก เนื่องจากทฤษฎีนี้เหมาะในการนำมาใช้กับกลุ่มที่มีความรู้ เพราะถือว่าบุคคลกลุ่มนี้ได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานหรือปัจจัยค่าจูงมาบ้างแล้วตามสมควร ทำให้มีศักยภาพที่จะจูงใจ โดยปัจจัยจูงใจได้ (เทพม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ. 2529 : 56; Myer. 1970 : 1 - 16; Davis. 1985 : 76) นอกจากนี้ยังเหมาะกับการนำมาประยุกต์ใช้ในองค์การทางราชการที่มีทรัพยากรการบริหารจำกัด และเหมาะกับองค์การที่มี

ลักษณะเป็นองค์การที่ให้บริการทางสังคม เพราะการจงใจตามแนวทางนี้ของเฮิร์ชเบิร์กนี้ หัวหน้างานหรือผู้บริหารสามารถสร้างขึ้นได้อย่างเต็มที่ในขอบเขต และอำนาจหน้าที่ของตนโดยไม่ต้องสิ้นเปลืองงบประมาณมากนัก (วูลิชย์ จ้างงค์. 2525 : 41; อรุณ รัชธรรม. 2527 : 277; นิภา แก้วศรีงาม. 2530 : 111)

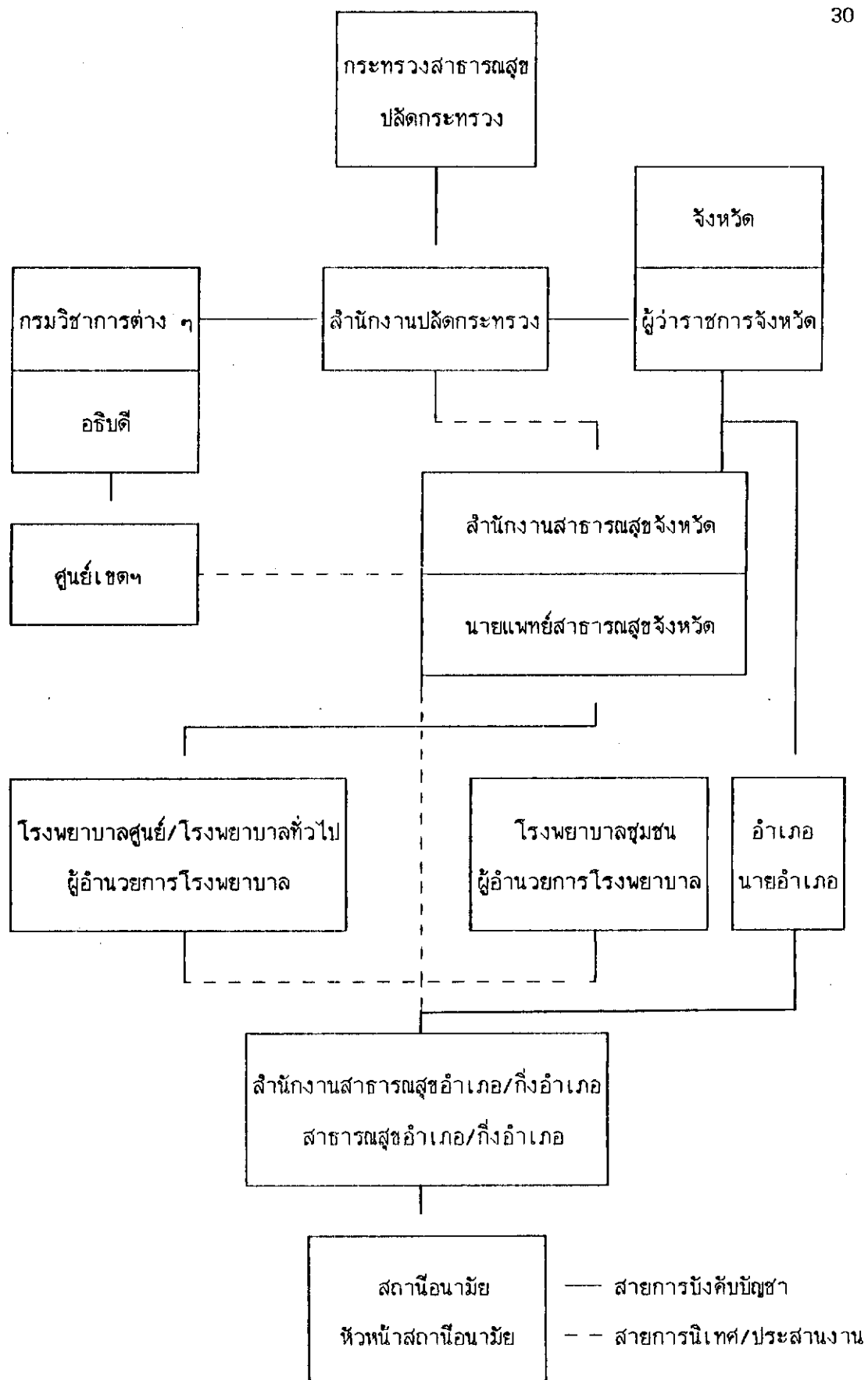
ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก คือ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือลักษณะงาน ความรับผิดชอบและโอกาสก้าวหน้า และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหารงาน และสภาพการทำงาน กับการปฏิบัติงานสาธารณะสุขของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบล

ข้อมูลเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

โครงสร้างการบริหารงานสาธารณสุขในราชการบริหารส่วนภูมิภาค

สถานอนามัย มีหัวหน้าสถานอนามัยรับผิดชอบการดำเนินงานสาธารณสุข มีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อ สาธารณสุขอำเภอ ส่วนสายงานวิชาการมีลักษณะเช่นเดียวกับสาธารณสุขอำเภอ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ (กองสาธารณสุขภูมิภาค กระทรวงสาธารณสุข. 2531 : 193 - 195)

1. เป็นเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติ หรือกฎหมายสาธารณสุขต่าง ๆ
2. บริหารงานสถานอนามัยในด้านการเงิน การบัญชี การเบิกจ่าย และการเก็บรักษาเงินทุกประเภทของสถานอนามัย ตลอดจนบริหารพัสดุ ครุภัณฑ์ เวชภัณฑ์ ภายใต้การอำนวยความสะดวก แนะนำและสั่งการของสาธารณสุขอำเภอ ให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ
3. จัดให้มีบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน ในรูปแบบผสมผสานแก่ประชาชน ในเขตรับผิดชอบทั้งในและนอกสถานอนามัย ตลอดจนการรับส่งผู้ป่วยเพื่อการตรวจรักษาต่ออย่างมีประสิทธิภาพ
4. ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะสาธารณสุขตำบล ซึ่งจัดเป็นองค์การทางการประสานงานเฉพาะสถานอนามัยที่ได้รับมอบหมาย ดังนี้



ภาพประกอบ 5 โครงสร้างการบริหารงานสาธารณสุข ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค

ที่มา : (ปฏิทินสาธารณสุข. 2537 : 40)

4.1 เป็นกรรมการในคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติงานพัฒนาชนบทระดับ
ตำบล

4.2 เป็นที่ปรึกษากำนัน และสภาตำบลในการจัดทำแผนพัฒนาตำบล

4.3 จัดทำโครงการพัฒนาสาธารณสุข เสนอสภาตำบล เพื่อนำเข้าแผน
พัฒนาตำบล

4.4 จัดทำแผนบริการสาธารณสุขระดับอำเภอ ในส่วนของสถานบริการ
สาธารณสุขระดับอำเภอ

4.5 ประสานงานกับหน่วยงานระดับตำบลอื่น ๆ ในการพัฒนาตำบล

5. จัดรูปงาน อำนาจการควบคุมกำกับและประเมินผลการจัดการ และพัฒนา
งานสาธารณสุขในเขตรับผิดชอบ ให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการ และเป้าหมายของจังหวัด
และอำเภอ ตลอดจนรายงานผลการปฏิบัติงานให้อำเภอ จังหวัดทราบโดยสม่ำเสมอ

6. ดูแลรับผิดชอบ การปฏิบัติงานและบังคับบัญชาเจ้าหน้าที่ในสถานอนามัยโดย
การมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ได้สัดส่วนกับปัญหา และขนาดของ
ประชากรที่รับผิดชอบ

7. ฝึกอบรมนักศึกษาและอาสาสมัครสาธารณสุขประเภทต่าง ๆ ตลอดจนดูแลนำ
นิเทศ สนับสนุน และช่วยเหลือ การปฏิบัติงานสาธารณสุขประเภทต่าง ๆ และเหตุการณ์โบราณ

8. ควบคุมดูแล การปฏิบัติงานของสถานบริการสาธารณสุขชุมชนในเขตรับผิดชอบ

9. ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล สถิติ และประเมินผลงานเพื่อพัฒนางาน

10. เผยแพร่ความรู้ทางด้านสาธารณสุข และประชาสัมพันธ์ผลงานตามความ
เหมาะสม

11. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ขอบเขตงานในความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่อนามัย

งานในความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ประกอบด้วย 28 งาน ดังนี้ (กอง
สาธารณสุขภูมิภาค กระทรวงสาธารณสุข. 2531 : 191 - 192)

1. งานบริหาร

2. การควบคุมงานและประเมินผล

3. การปรับปรุงสถานบริการ
4. การรวบรวมรายงานต่าง ๆ
5. งานศูนย์ข้อมูลข่าวสารสาธารณสุข
6. การประสานงาน
7. งานเวชภัณฑ์และการจัดหายาจำเป็นสนับสนุนกองทุนยา
8. งานทันตสาธารณสุข
9. งานสุขภาพจิต
10. งานวางแผนครอบครัว
11. งานอนามัยแม่และเด็ก
12. งานโภชนาการ
13. งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม
14. งานควบคุมโรคติดต่อ
15. งานระบาดวิทยา
16. งานสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค
- *17. งานรักษายาบาล
- *18. งานหน่วยสาธารณสุขเคลื่อนที่
- *19. งานสุขศึกษา
- *20. งานอนามัยโรงเรียน
- *21. งานฝึกอบรม
- *22. การนิเทศงาน
- *23. การจัดทำรายงานในส่วนที่รับผิดชอบ
- *24. งานสนับสนุนการใช้ จปฐ. เป็นเครื่องชี้วัด
- *25. งานสนับสนุนโครงการหมู่บ้านพึ่งตนเองทางสาธารณสุขมูลฐาน
- *26. งานบัตรสุขภาพ
- *27. งานสนับสนุนสาธารณสุขมูลฐาน
- *28. งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

* หมายเหตุ (ข้อ 17 - 28) เป็นงานที่เจ้าหน้าที่สถานีอนามัยทุกคนต้องร่วมกันทำ

การดำเนินงานสาธารณสุขในสถานีนอนามัย นอกจากเราจะต้องวางแผนปฏิบัติการแล้ว จะต้องยึดหลักการสำหรับการดำเนินงานเพื่อให้งานพัฒนาการสาธารณสุขบรรลุวัตถุประสงค์ใน ทั้งหมด 28 งาน วิสุทธิ กาญจนสุข (2533 : 243) ได้ให้แนวทางการวางแผนไว้ดังนี้

1. การยึดจุดมุ่งหมายการพัฒนาสาธารณสุขระยะยาวที่ว่า "สุขภาพดีถ้วนหน้า 2543"
2. การใช้สาธารณสุขเป็นมาตรการหลักในการพัฒนาสาธารณสุข
3. การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสาธารณสุข
4. การมุ่งดำเนินการผสมผสานระหว่างสาขามากขึ้น
5. การให้ความสำคัญแก่พื้นที่และกลุ่มเป้าหมายประชากร

ในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาการสาธารณสุข สถานีนอนามัยถือเป็นกลไกสำคัญในการ ดำเนินงาน จะต้องจัดทำโครงการต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาสาธารณสุขที่เกิดขึ้นจริงในชุมชน โดย กระตุ้นให้ประชาชนเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา จากรายงานผลการปฏิบัติงานสาธารณสุข (2536 : 43) สรุปไว้ในเรื่องการเร่งรัดพัฒนาการสาธารณสุข จะต้องดำเนินงานโครงการใน 4 หมวด ดังนี้

- หมวดที่ 1 กลุ่มโครงการเพื่อบริหารจัดการ
- หมวดที่ 2 กลุ่มโครงการเพื่อแก้ปัญหา จปฐ.
- หมวดที่ 3 กลุ่มโครงการเพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเอง
- หมวดที่ 4 กลุ่มโครงการเพื่อให้ประชาชนมีหลักประกันในการเข้าถึงบริการ

ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานสาธารณสุขในสถานีนอนามัย

ในการดำเนินงานสาธารณสุขนั้น จุดมุ่งหมายคือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้อยู่ดีกินดี ในแนวทางการดำเนินงานของสถานีนอนามัยกลวิธีการพัฒนาเพื่อให้ประชาชนถึงความ จำเป็นขั้นพื้นฐาน (จปฐ.) เป็นกระบวนการที่ยังใช้อยู่ในปัจจุบัน โดยได้กำหนด จปฐ. ทั้งหมด 9 หมวด ประกอบด้วย 37 ตัวชี้วัด โดยชุมชนสามารถบรรลุ จปฐ. ด้านสาธารณสุขเมื่อเทียบ เกณฑ์ปี 2539 ได้จำนวน 24 ข้อ ในเขตชนบท จึงจะถือว่าประชาชนในชุมชนนั้นบรรลุ การมี สุขภาพดี และนั่นย่อมเป็นเครื่องหมายบอกให้ทราบว่า ผลการดำเนินงานในสาธารณสุขในสถานีน อนามัยประสบผลสัมฤทธิ์เพียงใด

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานเพื่อบรรจุ จปฐ. ด้านสาธารณสุข เทียบเกณฑ์ปี 2539

หมวดที่ 1 อาหารดี

- ข้อ 1 เด็กแรกเกิดมีน้ำหนัก 3 กิโลกรัมขึ้นไป ร้อยละ 70
- ข้อ 2 เด็ก 0 - 5 ปี ไม่ขาดสารอาหารในระดับอันตราย
 - ระดับ 1 ไม่เกินร้อยละ 10
 - ระดับ 2 ไม่เกินร้อยละ 1
 - ระดับ 3 ไม่มี
- ข้อ 3 เด็ก 6 - 14 กินอาหารถูกต้องครบถ้วน เกณฑ์ร้อยละ 93
- ข้อ 4 คนในครัวเรือนกินอาหารที่ทำสุกแล้ว เกณฑ์ร้อยละ 60
- ข้อ 5 ครัวเรือนได้กินอาหารควบคุมที่มีผลาก อย. เกณฑ์ร้อยละ 75

หมวดที่ 2 มีบ้านอาศัย

- ข้อ 7 คนในครัวเรือนมีการจัดบ้านเรือน และบริเวณบ้านเรียบร้อยเกณฑ์
ร้อยละ 90
- ข้อ 8 คนในครัวเรือนมีการใช้ส้วมถูกหลักสุขาภิบาล เกณฑ์ร้อยละ 95
- ข้อ 9 คนในครัวเรือนมีน้ำสะอาดดื่มตลอดปี (5 ลิตร/คน/วัน) เกณฑ์
ร้อยละ 95
- ข้อ 10 คนในครัวเรือนไม่ถูกรบกวนจากสิ่งรบกวนที่เป็นอันตรายร้อยละ 80

หมวดที่ 3 ศึกษาอนามัยถ้วนทั่ว

- ข้อ 11 หญิงตั้งครรภ์ได้รับการดูแลก่อนคลอด โดยมีการตรวจสุขภาพ และ
ฉีดวัคซีนครบตามเกณฑ์ ร้อยละ 75
- ข้อ 12 หญิงตั้งครรภ์ได้รับการบริการทำคลอด และดูแลหลังคลอดจากแพทย์
พยาบาลผดุงครรภ์ หรือผดุงครรภ์โบราณที่ผ่านการอบรมแล้ว เกณฑ์ร้อยละ 80
- ข้อ 13 เด็ก 0 - 1 ปี ได้รับการฉีดวัคซีนป้องกันโรคครบตามเกณฑ์อายุ
เกณฑ์ร้อยละ 95
- ข้อ 14 เด็กวัยประถมศึกษา ได้รับการฉีดวัคซีนครบตามเกณฑ์อายุ เกณฑ์
ร้อยละ 99
- ข้อ 15 คนในครัวเรือนที่มีอายุตั้งแต่ 14 ปีขึ้นไป มีความรู้เกี่ยวกับโรค
เอดส์ เกณฑ์ร้อยละ 80

ข้อ 16 คนในครัวเรือนที่มีอายุตั้งแต่ 14 ปีขึ้นไป รู้จักวิธีป้องกันโรคเอดส์
เกณฑ์ร้อยละ 80

ข้อ 22 คนในครัวเรือนได้รับข่าวสารที่มีประโยชน์อย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง
เกณฑ์ร้อยละ 85

หมวดที่ 4 ครอบครัวปลอดภัย

ข้อ 24 คนในครัวเรือนมีความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ เกณฑ์ร้อยละ 60

หมวดที่ 5 รายได้ดี

-

หมวดที่ 6 มีลูกไม่มาก

ข้อ 26 คู่สมรสมีภรรยาอายุ 15 - 44 ปี ใช้บริการคุมกำเนิด เกณฑ์
ร้อยละ 77

ข้อ 27 คู่สมรสมีภรรยาอายุ 15 - 44 ปี มีลูกไม่เกิน 2 คน เกณฑ์
ร้อยละ 75

หมวดที่ 7 อยากร่วมพัฒนา

ข้อ 28 คนในครัวเรือนเป็นสมาชิกกลุ่มที่ตั้งขึ้นในหมู่บ้านอย่างน้อย 1 กลุ่ม
เกณฑ์ร้อยละ 60

หมวดที่ 8 พาสู่คุณธรรม

ข้อ 32 คนในครัวเรือนไม่ติดสุรา เกณฑ์ร้อยละ 90

ข้อ 33 คนในครัวเรือนไม่สูบบุหรี่ เกณฑ์ร้อยละ 90

หมวดที่ 9 บำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม

ข้อ 37 คนในครัวเรือนได้เข้าร่วมกิจกรรมป้องกัน และควบคุมสิ่งแวดล้อม
เกณฑ์ร้อยละ 90

ในการดำเนินงานสาธารณสุขในระดับอำเภอ เมื่อมีการสำรวจข้อมูลพื้นฐานโดยกลุ่ม
องค์กรและเจ้าหน้าที่สาธารณสุข จะสามารถรู้ปัญหาและดำเนินการวางแผนแก้ไขปัญหานั้น ในรูป
แบบแผนปฏิบัติการหรือโครงการต่าง ๆ โดยการนำมาเทียบกับเกณฑ์ จปฐ. 24 ข้อ ในด้าน
สาธารณสุข ถ้าการดำเนินงานแก้ไขปัญหาดังกล่าวสามารถบรรลุ จปฐ. ทั้ง 24 ข้อ ถือว่า
บรรลุการมีสุขภาพดีถ้วนหน้า ย่อมมีผลต่อการดำเนินงานสาธารณสุขในสถานีนานามัยในศักยภาพ
สูง ตรงข้าม เมื่อการดำเนินงานยังไม่บรรลุเกณฑ์ จปฐ. ดังกล่าว แต่ละฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จะ

ต้องทบทวนแผนการดำเนินงาน ตลอดจนกลวิธี เพื่อค้นหาปัญหาและอุปสรรค และจัดให้หมดไป
ตลอดจนนำมาวางแผนดำเนินการต่อเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ในด้านความสามารถของชุมชน สามารถวัดได้จากการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การ
แก้ไขปัญหา และการพัฒนาหมู่บ้าน จากสภาพความเป็นจริงด้วยตัวชี้วัด

"3ก. + 1ข. + 3ส. ซึ่งประกอบด้วย

3ก. ได้แก่ กำลังคน คณะกรรมการดี และมีกองทุน

1ข. ได้แก่ มีข่าวสารและข้อมูลทันสมัย และชาวบ้านได้ใช้ข้อมูลข่าวสารเป็น
ประโยชน์

3ส. ได้แก่ ในหมู่บ้านมีการสอนซึ่งกันและกัน และสอนหมู่บ้านอื่น มีการสอด
ส่องดูแลสุขภาพด้วยตนเอง มีการส่งผู้ป่วยไปรักษาพยาบาล ในสถานบริการสาธารณสุขใกล้บ้าน
ได้อย่างเหมาะสม

ในการได้รับการบริการ ชุมชนสามารถเข้าถึงบริการของรัฐ ได้อย่างเท่าเทียมกัน
และสามารถช่วยเหลือตนเองได้เมื่อเจ็บป่วย โดยไม่ต้องเดือดร้อนเรื่องค่าใช้จ่าย (คู่มือการ
ปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐาน. 2536 : 20 - 21)

การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้ศึกษาในการค้นคว้าวิจัยมีดังนี้

การวิจัยในต่างประเทศ

จอห์นสัน และเบวิน (Johnston and Bavin. 1973 : 136 - 141) ได้ศึกษา
เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานทดสอบกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก โดยศึกษากับประชากร
จำนวน 130 คน ในโรงเรียนราษฎร์แห่งหนึ่งในประเทศออสเตรเลีย โดยใช้แบบสอบถาม ผล
การศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับงานที่กระทำ ความรับผิดชอบ
และความก้าวหน้า ไม่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน และสิ่งที่ทำให้ไม่พึงพอใจในการ
ทำงานมากที่สุดคือ สภาพการทำงาน และการนิเทศงาน

ฮอสแมน และคนอื่น ๆ (Haussman and other. 1976 : 338 - 341) ได้
ศึกษาเพื่อสนับสนุนรูปแบบการทำนายการปฏิบัติงานของพยาบาลสาธารณสุข พบว่า โครงสร้าง

ของหน่วยงานบุคลากรภาพความเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานโดยตรง โดยอายุและประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติงาน ส่วนพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงาน

โคเออร์เนอร์ (Koerner. 1981 : 43 - 48) ซึ่งได้ทำการศึกษาในกลุ่มพยาบาลอนามัยชุมชน จำนวน 32 คน ถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลอนามัยชุมชน ได้แก่ ความพอใจในงาน อายุ ประสบการณ์ทำงาน สมรรถนะทางการศึกษา และการรับรู้พฤติกรรมเป็นผู้นำของผู้ให้ผลการศึกษาพบว่า อายุ ประสบการณ์ การรับรู้พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้ให้ผลการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจและผลสมรรถนะทางการศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการปฏิบัติ

การวิจัยในประเทศไทย

✓ สุวกิจ ศรีปัดดา (2528 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการแบ่งความรับผิดชอบ และการจัดสรรสิ่งจูงใจในการทำงานกลุ่ม นักศึกษาชั้นปีที่ 1 ของวิทยาลัยครูมหาสารคาม ภายใต้การกำหนดเงื่อนไข การกำหนดหน้าที่การงานและการจัดสรรสิ่งจูงใจที่แตกต่างกัน ผลการศึกษานพบว่า การทำงานกลุ่มแบบแบ่ง-เสริม ซึ่งเป็นแบบที่มีการแบ่งหน้าที่และจัดสรรสิ่งจูงใจแบบเสริมกันให้ค่าผลลัพธ์การทำงานสูงสุด การทำงานแบบไม่แบ่ง-ขัด ซึ่งเป็นแบบที่ไม่มีการแบ่งหน้าที่และจัดสรรสิ่งจูงใจแบบแบ่งขัดกันนั้นให้ค่าผลลัพธ์การทำงานต่ำสุด การทำงานกลุ่มโดยวิธีที่มีการแบ่งหน้าที่การงานก่อนลงมือทำงาน ให้ค่าผลลัพธ์การทำงานสูงกว่าการทำงานกลุ่มโดยวิธีที่ไม่มีการแบ่งหน้าที่การงานก่อนลงมือทำงาน และการทำงานกลุ่มโดยวิธีที่มีการจัดสรรสิ่งจูงใจแบบเสริมกันให้ค่าผลลัพธ์การทำงานสูงกว่าการทำงานกลุ่มโดยวิธีการจัดสรรสิ่งจูงใจแบบขัดกัน การทำงานกลุ่มที่มีการแบ่งหน้าที่การงานก่อนลงมือทำงาน ให้ค่าผลงานที่สูงกว่า การทำงานกลุ่มโดยไม่มีการแบ่งหน้าที่การงานก่อนลงมือทำงาน ส่วนค่าผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงานและความพอใจในการทำงานนั้น ส่วนใหญ่แปรไปตามระบบการจัดสรรสิ่งจูงใจ พบว่า การทำงานกลุ่มที่มีการจัดสรรสิ่งจูงใจแบบเสริมกันให้ค่าบรรยากาศการทำงานและค่าความพอใจในการทำงานสูงกว่าการทำงานกลุ่มที่มีการจัดสรรสิ่งจูงใจแบบขัดกัน

*กรองจิตต์ พรหมรักษ์ (2529 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัล และไม่ได้รับรางวัลจากสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย ผลการศึกษารูปได้ว่า บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่

ในระดับมาก บรรณารักษ์ที่ไม่ได้รางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานในปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบเป็นอันดับแรก ส่วนในปัจจัยค่าจูงมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงเป็นอันดับแรก สำหรับบรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัล มีแรงจูงใจในปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นอันดับแรก ส่วนปัจจัยค่าจูงมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับแรก

ลักษณะ เดิมศิริกุลชัย (2529 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบล โดยใช้วิธีการทางมนุษยวิทยา เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบลึก และการสังเกตอย่างมีส่วนร่วมกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนามัย 3 แห่ง ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ปานกลาง และต่ำ ผลการศึกษา พบว่า สถานีนามัยที่มีผลการปฏิบัติดี เป็นสถานีนามัยที่มีผู้ป่วยมารับบริการรักษาพยาบาลมากกว่างานป้องกันโรค และส่งเสริมสุขภาพเจ้าหน้าที่ใช้เวลาทำงานส่วนใหญ่ในการทำงานด้านการรักษาพยาบาล และได้รับการยอมรับจากประชาชนจากผู้บังคับบัญชา สำหรับสถานีนามัยที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลางผลการปฏิบัติงานก็เช่นเดียวกับสถานีนามัยที่มีผลการปฏิบัติงานดี แต่เนื่องจากมีข้อขัดแย้งระหว่างเจ้าหน้าที่ จึงทำให้ภาพพจน์ของการทำงานไม่ดี และสถานีนามัยที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำ และให้การรักษายาบาลภายในขอบเขตที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด มีผลทำให้ไม่ได้รับการยอมรับทั้งจากประชาชนและผู้บังคับบัญชา

บพิธ บัวมูล (2530 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความแปลกแยกกับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า ปัจจัยภูมิหลังโดยเฉพาะ เพศ อายุ ระยะเวลารับราชการไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกแปลกแยก แต่ปัจจัยโครงสร้างในการทำงาน คือ การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความเคร่งเครียดต่อระเบียบแบบแผนในการทำงาน ความจำเจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกแปลกแยก ส่วนความรู้สึกแปลกแยกกับผลการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กัน

ดวงทิพย์ หงษ์สมุทร (2530 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของสารวัตรอาหารและยา โดยมุ่งศึกษาเฉพาะปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับหน้าที่ และปัจจัยตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก โดยส่งแบบสอบถามให้ประชากรตัวอย่างคือ สารวัตรอาหารและยา สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 99 คน ตามแบบสอบถาม ผลการวิจัยสรุปได้ว่า อาชีพ อาชวราศการ ปัจจัยค่าจูง และปัจจัยจูงใจทั้ง 13 องค์ประกอบ มี 7 องค์ประกอบที่มีผล

ต่อการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ลักษณะงาน สถานภาพในการทำงาน การควบคุมดูแล สภาพการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการพัฒนาในตัวเอง

ศาสตราจารย์จอม (2531 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ โรงพยาบาลชุมชน โดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรตัวอย่างหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ และผู้อำนวยการโรงพยาบาล จากโรงพยาบาลชุมชนจำนวน 402 แห่ง ผลการวิจัยในด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และความสามารถในการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพในทัศนะของตนเอง พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการได้รับการสนับสนุนด้านกำลังคน

พรทิพย์ อุ่นโหมล (2532 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายสุขภาพ และป้องกันโรคของโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 211 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ คือ อายุ เพศ ฐานะเศรษฐกิจ อายุราชการ ปริมาณงานที่รับผิดชอบ จำนวนบุคลากรในฝ่าย และความพึงพอใจในด้านความสำเร็จของงาน และการยอมรับนับถือ และพบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่คือ การขาดแคลนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในฝ่ายและทรัพยากร ในการปฏิบัติงาน

อารีย์ ไชยมงคล (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของพยาบาลหัวหน้าผู้ป่วย กับขวัญและแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลประจำการ จำนวน 335 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ระดับสูงและระดับต่ำ ตามลำดับ ปัจจัยที่ทำให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานเรียงลำดับจากความต้องการมากไปหาน้อย ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความเหมาะสมของงานในความรับผิดชอบ และด้านสภาพการทำงาน ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความต้องการเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน และด้านการยอมรับนับถือ

ปลายมาศ ชุนภักดี (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป โดยใช้แบบสอบถามถามหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม หัวหน้างานส่งเสริมสุขภาพของฝ่ายเวชกรรมสังคม และผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป 69 แห่ง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 207 คน ผลการวิจัยบางส่วนพบว่า การปฏิบัติงานด้านบริการของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยค่าเงินและปัจจัยจิตใจ สำหรับผลการวิเคราะห์เพื่อหาปัจจัยที่สามารถทำนายการปฏิบัติงานพบว่า ปัจจัยจิตใจและอายุเป็นปัจจัยที่เหมาะสมในการทำนายการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม

สุเมธ ทิพย์ชาติ (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานด้านบริการสาธารณสุข การรับรู้ในบทบาทที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนดให้ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข โดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานีอนามัยของจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 225 คน ผลการศึกษาส่วนหนึ่งพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ องค์ประกอบแรงจูงใจด้านการได้รับการยกย่องนับถือจากประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และแรงจูงใจในโอกาสก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน สำหรับการรับรู้บทบาทการให้บริการสาธารณสุขที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนดให้ไว้ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีการรับรู้บทบาทอยู่ในเกณฑ์สูง และมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกันโรค

พัลลว วนิชชานนท์ (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัยในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในงานโดยส่วนรวมไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และได้ให้ข้อเสนอแนะบางส่วนสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไปว่า ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการ เช่น การรับรู้บทบาทกับสมรรถภาพการปฏิบัติงาน

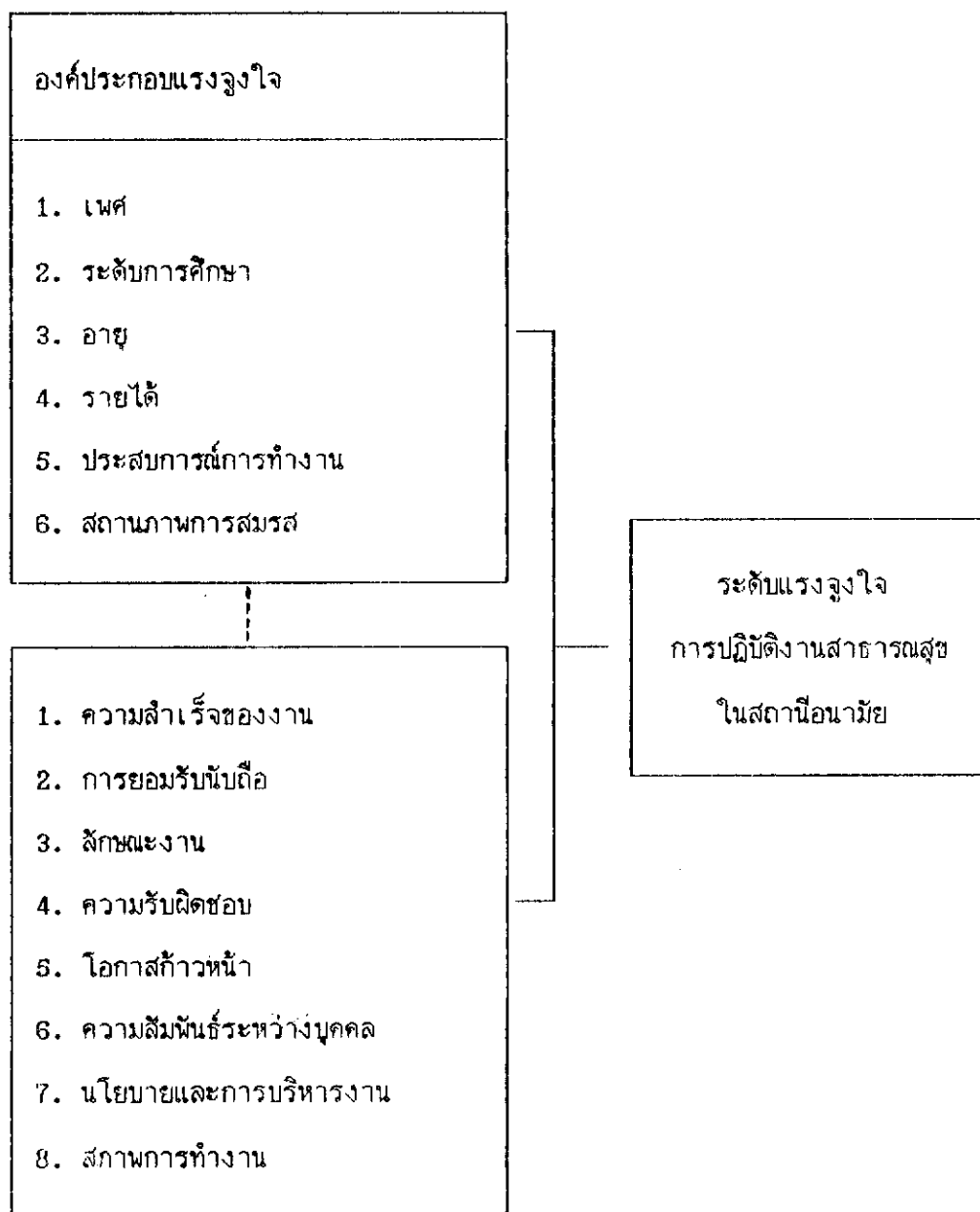
สุภาดา คำสุชาติ (2536 : 66 - 70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การรับรู้บทบาท และการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลทั่วไป ในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า แรงจูงใจที่อยู่ในระดับสูงของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์

ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงาน สำหรับแรงจูงใจที่มีอยู่ในระดับปานกลาง คือด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ โอกาสความก้าวหน้า และด้านสภาพการทำงาน

โควิน คลังแสง (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการสร้างชุดพัฒนาตนเอง เรื่องเทคนิคการจูงใจในการทำงานสำหรับผู้บริหารวิชาการในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ผลการศึกษาและติดตามผู้ใช้ชุดพัฒนาตนเอง พบว่า ผู้ใช้ชุดพัฒนาตนเอง มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเทคนิคการจูงใจในการทำงานเป็นไปในทางบวกทุกพฤติกรรม โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการใช้ชุดพัฒนาตนเองสูงกว่าค่าเฉลี่ยก่อนการใช้ชุดพัฒนาตนเอง

ยุทธพงษ์ ชวัญชื่น (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานีอนามัยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานีอนามัย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือน และสวัสดิการ และความมั่นคงและปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการได้รับการยอมรับนับถือ และสัมพันธภาพในการทำงานอยู่ในระดับสูง นอกจากนั้นพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข มีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกันไปด้วย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานสาธารณสุขในสถานีอนามัยระดับตำบล อยู่ใกล้ชิดกับประชาชน และมีส่วนสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้ประชาชนรู้จักการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต แต่ในความเป็นจริงของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ผ่านมา มีอุปสรรคเกิดขึ้นเสมอมาตลอด ผลกระทบดังกล่าวส่งผลทำให้งานที่เกิดขึ้นด้อยประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับว่า การจูงใจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ การเสริมแรงจูงใจที่ดี จะทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานจนเต็มความสามารถ และส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ด้วยเหตุผลดังกล่าว ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสาธารณสุขของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีอนามัยระดับตำบล โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ-คำจูง ของเออร์ชเบอร์ก มาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 กรอบแนวคิดของการวิจัย

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขชายและเจ้าหน้าที่สาธารณสุขหญิงมีแรงจูงใจการปฏิบัติงานสาธารณสุขในสถานอนามัยแตกต่างกัน
2. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจการปฏิบัติงานสาธารณสุขในสถานอนามัยแตกต่างกัน

3. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจการปฏิบัติงานสาธารณสุขในสถานอนามัยแตกต่างกัน
4. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจการปฏิบัติงานสาธารณสุขในสถานอนามัยแตกต่างกัน
5. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีแรงจูงใจการปฏิบัติงานสาธารณสุขในสถานอนามัยแตกต่างกัน
6. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีแรงจูงใจการปฏิบัติงานสาธารณสุขในสถานอนามัยแตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบล 141 แห่ง ในจังหวัดราชบุรี มีเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบลจำนวน 387 คน เป็นชาย 143 คน เป็นหญิง 244 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษา ได้แก่ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบลในจังหวัดราชบุรี ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

1. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามาเน (Yamane. 1967 : 919)

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนประชากร

e แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่ม (.05)

ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบลในจังหวัดราชบุรี จำนวน 197 คน

2. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบสัดส่วนตามชั้น (Stratified Random Sampling) จากจำนวนเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบล ของแต่ละอำเภอในจังหวัดราชบุรี รวม 9 อำเภอ ซึ่งดำเนินการให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างตามลำดับ ดังนี้

ขั้นที่ 1 แยกรายละเอียดจำนวนประชากรแต่ละอำเภอ ในจังหวัดราชบุรี

ขั้นที่ 2 หาตัวแทนกลุ่มตัวอย่างแต่ละอำเภอ ตามสัดส่วนของจำนวนกลุ่มตัวอย่างกับจำนวนประชากร โดย

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละอำเภอ} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}} \times \text{จำนวนประชากรของแต่ละอำเภอ}$$

ขั้นที่ 3 ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ของแต่ละกลุ่มตัวอย่าง ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง แต่ละอำเภอที่คำนวณได้

จากการดำเนินการตามขั้นตอนจะได้กลุ่มตัวอย่างที่สามารถนำไปศึกษาค้นคว้า จำนวน 197 คน ดังปรากฏตาราง 2 ต่อไปนี้

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจำแนกแต่ละอำเภอในจังหวัดราชบุรี

อำเภอ	จำนวนประชากร (คน)			กลุ่มตัวอย่าง (คน)		
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
เมืองราชบุรี	14	52	66	7	26	33
บ้านโป่ง	24	37	61	12	19	31
โพธาราม	32	41	73	16	21	37
ดำเนินสะดวก	15	24	39	8	12	20
บางแพ	10	16	26	5	8	13
วัดเพลง	2	7	9	1	4	5
จอมบึง	13	20	33	7	10	17
สวนผึ้ง	13	19	32	7	10	17
ปากท่อ	20	28	48	10	14	24
รวม	143	244	387	73	124	197

ที่มา : (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี. 2538)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยอาศัยแนวความคิดทฤษฎีของเฮอร์ชเบอร์ก ในเรื่องแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน และดัดแปลงจากแบบสอบถามที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน ลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงาน รายได้ และระดับการศึกษา

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความรู้สึกรู้สึกหรือความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่เป็นองค์ประกอบในปัจจุบันจูงใจ และองค์ประกอบในปัจจุบันตามแนวคิดทฤษฎีของเฮอร์ชเบอร์ก มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scales) แบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

- | | |
|---------------------------------|-------------|
| ก. ด้านความสำเร็จของงาน | ข้อ 1 - 6 |
| ข. ด้านการยอมรับนับถือ | ข้อ 7 - 15 |
| ค. ด้านลักษณะของงาน | ข้อ 16 - 23 |
| ง. ด้านความรับผิดชอบ | ข้อ 24 - 29 |
| จ. ด้านโอกาสก้าวหน้า | ข้อ 30 - 36 |
| ฉ. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | ข้อ 37 - 41 |
| ช. ด้านนโยบายและการบริหารงาน | ข้อ 42 - 48 |
| ซ. ด้านสภาพการทำงาน | ข้อ 49 - 60 |

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามแบบปลายเปิดถามความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานและความรู้สึกส่วนตัวต่อการทำงาน

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน จากตำรา เอกสาร วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างเครื่องมือ จากตำรา เอกสารอื่น ๆ
3. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับเรื่องที่ทำการศึกษา เพื่อนำมาเลือกและปรับปรุงใช้ตามความเหมาะสม
4. สร้างแบบสอบถามวัดแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน โดยให้ครอบคลุมเนื้อหา และวัตถุประสงค์มากที่สุด แล้วนำแบบสอบถามไปหาคุณภาพก่อนนำไปใช้

เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ประจำสถานีนามัย ซึ่งข้อคำถามที่สร้างขึ้นมีทั้งข้อความที่มีลักษณะแบบตอบรับ และข้อความที่มีลักษณะตอบปฏิเสธ โดยกำหนดค่าคะแนน ดังนี้

1. ข้อความที่มีลักษณะแบบตอบรับให้คะแนน ดังนี้

ข้อเลือก	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

2. ข้อความที่มีลักษณะแบบตอบปฏิเสธให้คะแนน ดังนี้

ข้อเลือก	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
เห็นด้วย	2
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5

โดยให้เลือกตอบเพียง 1 คำตอบจาก 5 ตัวเลือก ซึ่งมีทั้งคำตอบแบบตอบรับ (Positive) และแบบตอบปฏิเสธ (Negative)

เกณฑ์การตัดสินระดับ

การตัดสินแบ่งระดับแรงจูงใจ พิจารณาแบ่งออกเป็น 3 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การตัดสินของเบสท์ (Best. 1977 : 174) ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุดของแบบสอบถาม} - \text{คะแนนต่ำสุดของแบบสอบถาม}}{\text{จำนวนระดับที่แบ่ง}} = \frac{5 - 1}{3}$$

$$= 1.33$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวจึงแบ่งระดับแรงจูงใจ ตามค่าคะแนนรวมเฉลี่ยออกได้เป็น 3 ระดับ ดังนี้

ระดับสูง	มีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่	3.68 ถึง 5.00
ระดับปานกลาง	มีคะแนนเฉลี่ย อยู่ระหว่าง	2.34 ถึง 3.67
ระดับต่ำ	มีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่	1.00 ถึง 2.33

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ถ้าเป็นข้อความที่มีความหมายแบบตอบรับ ยกตัวอย่างเช่น ข้อ (1) เกณฑ์การให้คะแนนคือ สำหรับผู้ตอบ "เห็นด้วยอย่างยิ่ง" จะได้ 5 คะแนน และลดลงเป็น 4, 3, 2 จนถึง 1 ตามลำดับ สำหรับผู้ตอบ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. ถ้าเป็นข้อความที่มีความหมายแบบปฏิเสธ ยกตัวอย่างเช่น ข้อ (2) เกณฑ์การให้คะแนนคือ สำหรับผู้ตอบ "เห็นด้วยอย่างยิ่ง" จะได้ 1 คะแนน และเพิ่มขึ้นเป็น 2, 3, 4 จนถึง 5 ตามลำดับ สำหรับผู้ตอบ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. การหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจำนวน 105 ข้อ ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา และปรับปรุง แก้ไขข้อความ ให้ชัดเจนเหมาะสม ผู้วิจัยบันทึกความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละข้อ แล้วนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ โดยผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.5 หรือมากกว่า ซึ่งแสดงว่าข้อคำถามนั้น มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาได้จำนวน 76 ข้อ

2. การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยนำแบบสอบถามที่มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try-out) กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนอามัยระดับตำบลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนน และหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยแบ่งแบบสัมพัทธ์ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มคะแนนสูงและกลุ่มคะแนนต่ำ โดยใช้เทคนิคร้อยละ 25 ของเอ็ดเวิร์ด (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2533 : 139) และทดสอบนัยสำคัญของค่าที่ (t-test) ของคำตอบแต่ละข้อ ข้อใดมีค่าที่เท่ากับหรือมากกว่า 1.75 ขึ้นไป ถือว่ามีค่าอำนาจจำแนกสูงพอที่จะสามารถนำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้ เมื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแล้ว ได้ข้อคำถามจำนวน 60 ข้อ

3. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามจากข้อ 2 จำนวน 60 ข้อ มาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1970 : 161) ได้สัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.87 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสามารถนำไปใช้ได้

วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ส่งถึงสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี และสาธารณสุขอำเภอแต่ละอำเภอในจังหวัด เพื่อขออนุญาต และขอความร่วมมือในการออกเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำหนังสือแนะนำตัวและแบบสอบถาม ไปติดต่อขอความร่วมมือจากสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ เพื่อขอเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้แก่เจ้าหน้าที่ประจำตำบล และชี้แจงการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง ในวันที่มีการประชุมเจ้าหน้าที่สาธารณสุขแต่ละอำเภอ และรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน ในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน ใช้ระยะเวลาประมาณ 5 สัปดาห์ ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2539 โดยเก็บแบบสอบถามคืนได้ร้อยละ 100 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

วิธีจัดกระทำข้อมูล

เมื่อดำเนินการรวบรวมข้อมูลครบเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS PC+ (Statistical Package for the Social Science Personal Computer) โดยผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. แจกแจงข้อมูลแบ่งเป็นกลุ่มตามตัวแปรอิสระ
3. ตรวจสอบให้คะแนนแบบสอบถามทุกข้อ โดยใช้เกณฑ์ตามที่ตั้งไว้
4. วิเคราะห์แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข แต่ละองค์ประกอบ และรวมทุกองค์ประกอบ โดยคำนวณค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละของข้อมูลตามตัวแปรอิสระค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
5. ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม โดยการทดสอบค่าที (t-test)
6. ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทิศทางเดียว (One - Way Analysis of Variance) โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test)
7. เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จากการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของนิวแมนคูลล์ (Newman - Kuel's Method)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ โดยใช้สูตร

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2534 : 40)

$$\bar{X} = \frac{\Sigma X}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

ΣX แทน ผลรวมของคะแนนเฉลี่ย

N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2534 :

74)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$(\Sigma X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

ΣX^2 แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

n แทน จำนวนข้อมูล

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 หาค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยใช้สูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2536 : 124)

$$IC = \frac{\Sigma R}{N}$$

เมื่อ IC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับลักษณะพฤติกรรม

ΣR แทน ผลรวมของคะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2.2 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม ใช้วิธีหาค่าอัตราส่วนวิกฤติ t เป็นรายข้อ โดยวิธีการทดสอบค่าที (t-test) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2536 : 139)

$$t = \frac{X_H - X_L}{\sqrt{\frac{S_H^2}{n_H} + \frac{S_L^2}{n_L}}}$$

เมื่อ f แทน ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

X_H แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มสูง

X_L แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มต่ำ

S_H^2 แทน ค่าคะแนนความแปรปรวนของกลุ่มสูง

S_L^2 แทน ค่าคะแนนความแปรปรวนของกลุ่มต่ำ

n_H แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มสูง

n_L แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มต่ำ

2.3 การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์

แอลฟา (Alpha - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach. 1970 : 161)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

k แทน จำนวนข้อมูลของแบบสอบถาม

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนในแต่ละข้อของแบบสอบถาม

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมของแบบสอบถาม

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม โดยหาทดสอบค่าที (t-test) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2534 : 180) เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อ 1 และ 2

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

$$df = \frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} \right]^2 + \left[\frac{s_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{s_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ t แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน t -distribution

$\bar{X}_1, \bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2

s_1^2, s_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

n_1, n_2 แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มที่ 2

df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

3.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทิศทางเดียว (One - Way Analysis of Variance) โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2534 : 250) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3, 4, 5 และ 6

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}$$

เมื่อ F แทน ค่าที่พิจารณาใน F - distribution

MS_B แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองระหว่างกลุ่ม

MS_W แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองภายในกลุ่ม

ถ้าจากการทดสอบ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะต้องมีการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของนิวแมน-คูลส์ (Newman-Keuls Method) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2534 : 267)

$$q = \sqrt{\frac{MS_W}{n}}$$

เมื่อ q แทน q - Statistic ที่ได้จากตาราง

MS_W แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกยกกำลังสอง (Mean Square) ภายใน
กลุ่ม

n แทน จำนวนคะแนนในแต่ละกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เท่ากัน

โดยที่

$$n = \frac{k}{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} + \dots + \frac{1}{n_k}}$$

เมื่อ k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$n_1, n_2, \dots, n_k$ แทน จำนวนคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1 ถึงกลุ่มตัวอย่าง k
ตามลำดับ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลศึกษาค้นคว้า

ข้อตกลงเกี่ยวกับการวิเคราะห์และแปลผล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ แทนความหมายดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
X	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F - distribution
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรีที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา อายุ รายได้ ประสิทธิภาพการทำงาน และสถานภาพการสมรส แสดงเป็นค่าร้อยละ ดังปรากฏตามตาราง 3
2. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบลในจังหวัดราชบุรี ที่มีต่อองค์ประกอบในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน เสนอเป็นค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังปรากฏตามตาราง 4

3. เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนามัยระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี ตามตัวแปร

3.1 เพศ และระดับการศึกษา ทำการทดสอบค่าที (t - test) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1 และ 2 ดังปรากฏตามตาราง 5 และ 6

3.2 ตัวแปร อายุ สถานภาพการสมรส รายได้ และประสบการณ์การทำงาน ทำการทดสอบค่าเอฟ (F - test) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 3, 4, 5 และ 6 หากผลการทดสอบพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของนิวแมน-คูลส์ (Newman Keuls Method) ดังปรากฏตามตาราง 7 - 15

ผลการศึกษาค้นคว้า

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนามัย ระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี ปรากฏดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนามัยระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ (เพศ ระดับการศึกษา อายุ รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพการสมรส)

	สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ			
	ชาย	73	37.06
	หญิง	124	62.94
	รวม	197	100

ตาราง 3 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
2. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	157	79.69
ปริญญาตรีและสูงกว่า	40	20.31
รวม	197	100
3. อายุ		
อายุต่ำกว่า 20 ปี	-	-
อายุ 21 - 30 ปี	56	28.43
อายุ 31 - 40 ปี	61	30.96
อายุ 41 ปี ขึ้นไป	80	40.61
รวม	197	100
4. รายได้		
ต่ำกว่า 5,000 บาท	-	-
5,001 - 7,000 บาท	42	21.32
7,001 - 9,000 บาท	40	20.30
9,001 บาทขึ้นไป	115	58.38
รวม	197	100

ตาราง 3 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
5. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	44	22.34
6 ปี - 10 ปี	28	14.21
11 ปี - 15 ปี	35	17.77
16 ปี - 20 ปี	22	11.17
21 ปี ขึ้นไป	68	34.51
รวม	197	100
6. สถานภาพการสมรส		
โสด	54	27.41
สมรส	128	64.97
หย่า, แยก, หม้าย	15	7.62
รวม	197	100

จากตาราง 3 แสดงว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบลในจังหวัดราชบุรี ส่วนใหญ่เป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.94 เป็นผู้อยู่ในกลุ่มช่วงอายุ 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 40.61 และมีสถานภาพสมรสมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64.97 ทางด้านระดับการศึกษา พบว่าร้อยละ 79.69 สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี สำหรับทางด้านรายได้ พบว่าร้อยละ 58.38 ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเป็นผู้ที่มีรายได้มากกว่า 9,001 บาทขึ้นไป เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์การทำงานพบว่า ร้อยละ 34.51 ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบล มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน
ในสถานอนามัยระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรีที่มีต่อองค์ประกอบในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน
ปรากฏผลตามตาราง 4

ตาราง 4 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบล
ในจังหวัดราชบุรี ที่มีต่อองค์ประกอบในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

องค์ประกอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
องค์ประกอบในปัจจัยจูงใจ			
ด้านความสำเร็จของงาน	4.04	0.39	สูง
ด้านการยอมรับนับถือ	3.64	0.29	ปานกลาง
ด้านลักษณะของงาน	3.37	0.45	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	3.73	0.40	สูง
ด้านโอกาสก้าวหน้า	3.22	0.46	ปานกลาง
องค์ประกอบในปัจจัยค้ำจุน			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.78	0.48	สูง
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.52	0.39	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	3.13	0.44	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.52	0.27	ปานกลาง

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับ
ตำบล ในจังหวัดราชบุรี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ
แยกพิจารณาตามแต่ละปัจจัยตามองค์ประกอบในปัจจัยจูงใจ พบว่า การปฏิบัติงานในด้านที่มีระดับ
แรงจูงใจสูง ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านที่มีระดับ
แรงจูงใจปานกลางได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านโอกาสก้าวหน้า

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบในปัจจัยคำจูน พบว่า การปฏิบัติงานในด้านที่มีระดับแรงจูงใจสูงได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สำหรับด้านนโยบายและการบริหารงานและด้านสภาพการทำงาน มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

2.1 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานใน สถานอนามัยระดับตำบล จำแนกตามเพศ ปรากฏผลในตาราง 5

ตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

องค์ประกอบ	เพศ				t
	ชาย (N = 73)		หญิง (N = 124)		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ปัจจัยจูงใจ					
ด้านความสำเร็จของงาน	4.08	0.43	4.01	0.36	1.24
ด้านการยอมรับนับถือ	3.62	0.31	3.65	0.27	-0.63
ด้านลักษณะของงาน	3.39	0.43	3.37	0.45	0.26
ด้านความรับผิดชอบ	3.67	0.39	3.76	0.41	-1.53
ด้านโอกาสก้าวหน้า	3.27	0.47	3.19	0.45	1.04
ปัจจัยคำจูน					
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.84	0.47	3.74	0.49	1.30
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.54	0.39	3.51	0.39	0.51
ด้านสภาพการทำงาน	3.17	0.38	3.11	0.47	0.81
รวม	3.54	0.27	3.51	0.28	0.78

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 แสดงว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานเอนามัยระดับตำบลใน จังหวัดราชบุรี เพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อแยกพิจารณาแต่ละองค์ประกอบก็ไม่พบความแตกต่าง จึงไม่สอดคล้องตามสมมติฐานข้อ 1 ที่ว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขชายและเจ้าหน้าที่สาธารณสุขหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสาธารณสุขในสถานเอนามัยแตกต่างกัน

2.2 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานเอนามัยระดับตำบล จำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏผลในตาราง 6

จากตาราง 5 แสดงว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานเอนามัยระดับตำบลใน จังหวัดราชบุรี เพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อแยกพิจารณาแต่ละองค์ประกอบก็ไม่พบความแตกต่าง จึงไม่สอดคล้องตามสมมติฐานข้อ 1 ที่ว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขชายและเจ้าหน้าที่สาธารณสุขหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสาธารณสุขในสถานเอนามัยแตกต่างกัน

2.2 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานเอนามัยระดับตำบล จำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏผลในตาราง 6

ตาราง 6 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

องค์ประกอบ	ระดับการศึกษา				t
	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 157)		ปริญญาตรีและสูงกว่า (N = 40)		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ปัจจัยจูงใจ					
ด้านความสำเร็จของงาน	4.06	0.39	3.95	0.38	1.51
ด้านการยอมรับนับถือ	3.64	0.29	3.61	0.30	0.59
ด้านลักษณะงาน	3.36	0.46	3.43	0.38	-0.80
ด้านความรับผิดชอบ	3.77	0.38	3.57	0.45	2.87
ด้านโอกาสก้าวหน้า	3.24	0.47	3.18	0.42	0.76
ปัจจัยค้ำจุน					
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.81	0.47	3.67	0.52	1.60
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.53	0.39	3.48	0.41	0.84
ด้านสภาพการทำงาน	3.13	0.44	3.16	0.44	-0.42
รวม	3.53	0.27	3.49	0.29	0.90

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 6 แสดงว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบลในจังหวัดราชบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อ 2 ว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสาธารณสุขในสถานอนามัยแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบในปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ กลุ่มเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการรับผิดชอบงานมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบล โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนเฉลี่ย ปัจจัยจูงใจด้านต่าง ๆ และปัจจัยด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุ ปรากฏผลในตาราง 7

ตาราง 7 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนเฉลี่ย ปัจจัยจูงใจด้านต่าง ๆ และปัจจัยด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุ

องค์ประกอบ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ปัจจัยจูงใจ					
ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.13	1.06	7.40**
	ภายในกลุ่ม	194	27.87	0.14	
รวม		196	30.00		
ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.33	0.16	1.99
	ภายในกลุ่ม	194	15.96	0.08	
รวม		196	16.29		

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.04	0.02	0.09
	ภายในกลุ่ม	194	38.88	0.20	
	รวม	196	38.92		
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.78	0.39	2.47
	ภายในกลุ่ม	194	30.67	0.16	
	รวม	196	31.45		
ด้านโอกาสก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2	0.23	0.11	0.55
	ภายในกลุ่ม	194	40.47	0.21	
	รวม	196	40.70		
<u>ปัจจัยด้านอื่น</u>					
ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	0.19	0.09	0.42
	ภายในกลุ่ม	194	44.91	0.23	
	รวม	196	45.10		

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านนโยบายและ การบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.70	0.35	2.32
	ภายในกลุ่ม	194	29.27	0.15	
รวม		196	29.97		
ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.06	0.34	0.17
	ภายในกลุ่ม	194	37.68	0.19	
รวม		196	37.74		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.14	0.07	0.92
	ภายในกลุ่ม	194	14.56	0.08	
รวม		196	14.70		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 7 แสดงว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานเอนามัยในระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานสาธารณสุขในสถานเอนามัยแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบด้านความสำเร็จของงานมีระดับแรงงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นเพื่อให้ทราบความแตกต่างของ

ค่าเฉลี่ยรายคู่ จึงเปรียบเทียบตามวิธีของ นิวแมนคูลส์ (Newman Keul Method) ผลการเปรียบเทียบรายคู่แสดงไว้ในตาราง 8

ตาราง 8 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุในองค์กร ประกอบด้วยความสำเร็จของงาน

อายุ (ปี)	ต่ำกว่า 20 ปี	21 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
คะแนนเฉลี่ย	-	3.92	3.99	4.16
ต่ำกว่า 20 ปี	-			
21 - 30 ปี	3.92	-		
31 - 40 ปี	3.99	0.07	-	
41 ปีขึ้นไป	4.16	0.24**	0.17**	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 8 แสดงว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งความสำเร็จของงาน มากกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

2.4 เปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบล โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนเฉลี่ย ปัจจัยจูงใจในด้านต่าง ๆ และปัจจัยด้านอื่นต่าง ๆ จำแนกตามรายได้ ปรากฏผลในตาราง 9

ตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนเฉลี่ย ปัจจัยจูงใจด้านต่าง ๆ และปัจจัยด้านอื่นต่าง ๆ จำแนกตามรายได้

องค์ประกอบ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
<u>ปัจจัยจูงใจ</u>					
ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.59	0.79	5.44**
	ภายในกลุ่ม	194	28.41	0.15	
	รวม	196	30.00		
ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.39	0.19	2.39
	ภายในกลุ่ม	194	15.90	0.08	
	รวม	196	16.29		
ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.28	0.14	0.69
	ภายในกลุ่ม	194	38.64	0.19	
	รวม	196	38.92		
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.43	0.22	1.35
	ภายในกลุ่ม	194	31.02	0.16	
	รวม	196	31.45		

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านโอกาสก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2	0.87	0.43	2.11
	ภายในกลุ่ม	194	39.83	0.21	
	รวม	196	40.70		
<u>ปัจจัยด้าน</u>					
ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	0.20	0.10	0.44
	ภายในกลุ่ม	194	44.89	0.23	
	รวม	196	45.09		
ด้านนโยบายและ การบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.84	0.42	2.81
	ภายในกลุ่ม	194	29.13	0.15	
	รวม	196	29.97		
ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.45	0.22	1.76
	ภายในกลุ่ม	194	37.29	0.19	
	รวม	196	37.74		

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.44	0.22	2.97
	ภายในกลุ่ม	194	14.27	0.07	
รวม		196	14.71		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 9 แสดงว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานเอนามัยระดับตำบลในจังหวัดราชบุรีที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสาธารณสุขในสถานเอนามัยแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบด้านความสำเร็จของงานในปัจจุบันมีระดับแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นเพื่อให้ทราบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ จึงเปรียบเทียบตามวิธีของนิวแมนคูลล์ (Newman Keul Method) ผลการเปรียบเทียบแสดงไว้ในตาราง 10

ตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ในองค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน

		ต่ำกว่า 5,000 บาท	5,001 - 7,000 บาท	7,001 - 9,000 บาท	9,001 ขึ้นไป
รายได้ (บาท)					
	ค่าเฉลี่ย	3.96	3.90	4.11	
ต่ำกว่า 5,000 บาท	-				
5,001 - 7,000 บาท	3.96	-	-		
7,001 - 9,000 บาท	3.90	-	0.06	-	
9,001 บาทขึ้นไป	4.11	-	0.15**	0.21**	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 10 แสดงว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบลในจังหวัดราชบุรี ที่มีรายได้ตั้งแต่ 9,001 บาทขึ้นไป จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่การประสบความสำเร็จมากกว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีรายได้ระหว่าง 5,001 - 7,000 บาท และมีรายได้ระหว่าง 7,001 - 9,000 บาท ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.5 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบล โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนเฉลี่ย ปัจจัยจูงใจในด้านต่าง ๆ และปัจจัยด้านอื่น ๆ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ปรากฏผลในตาราง 11

ตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนเฉลี่ย ปัจจัยจูงใจด้านต่าง ๆ และปัจจัยค่าจูงใจด้านต่าง ๆ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

องค์ประกอบ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
<u>ปัจจัยจูงใจ</u>					
ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	2.27	0.57	3.93**
	ภายในกลุ่ม	192	27.73	0.14	
	รวม	196	30.00		
ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	4	0.89	0.22	2.77*
	ภายในกลุ่ม	192	15.40	0.08	
	รวม	196	16.29		
ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	0.09	0.04	0.22
	ภายในกลุ่ม	192	21.35	0.21	
	รวม	196	21.44		
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	4	1.39	0.35	2.23
	ภายในกลุ่ม	192	30.06	0.16	
	รวม	196	31.45		

ตาราง 11 (ต่อ)

องค์ประกอบ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านโอกาสก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	4	0.69	0.17	0.83
	ภายในกลุ่ม	192	40.01	0.21	
	รวม	196	40.70		
<u>ปัจจัยค่าเงิน</u>					
ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	4	0.46	0.12	0.49
	ภายในกลุ่ม	192	44.64	0.23	
	รวม	196	45.10		
ด้านนโยบายและ การบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	0.89	0.22	1.47
	ภายในกลุ่ม	192	29.08	0.15	
	รวม	196	29.97		
ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	0.55	0.14	0.71
	ภายในกลุ่ม	192	37.19	0.19	
	รวม	196	37.74		

ตาราง 11 (ต่อ)

องค์ประกอบ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4	0.33	0.08	1.11
	ภายในกลุ่ม	192	14.37	0.07	
รวม		196	14.70		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 11 แสดงว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 5 ที่ว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานสาธารณสุขในสถานอนามัยแตกต่างกัน

เมื่อนิยามแต่ละองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบในปัจจุบันใจด้านความสำเร็จของงานและด้านการยอมรับนับถือมีระดับแรงงูใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ดังนั้นเพื่อให้ทราบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ จึงเปรียบเทียบตามวิธีของนิวแมนคูลส์ (Newman Keul Mehtod) ผลการเปรียบเทียบรายคู่แสดงไว้ในตาราง 12 และ

ตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในองค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน

ระยะเวลา		ต่ำกว่า 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
	คะแนนเฉลี่ย	3.89	3.99	4.41	3.98	4.17
ต่ำกว่า 5 ปี	3.89	-				
6 - 10 ปี	3.99	0.10	-			
11 - 15 ปี	4.41	0.52	0.42	-		
16 - 20 ปี	3.98	0.09	0.01	0.43	-	
21 ปีขึ้นไป	4.17	0.28**	0.18	0.24	0.19	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 12 แสดงว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานเพื่อบำรุงสุขภาพประชาชนมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 6-10 ปี 11-15 ปี และ 16-20 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในองค์ประกอบด้านการยอมรับนับถือ

ระยะเวลา		ต่ำกว่า 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
	คะแนนเฉลี่ย	3.62	3.57	3.63	3.52	3.72
ต่ำกว่า 5 ปี	3.62	-				
6 - 10 ปี	3.57	0.05	-			
11 - 15 ปี	3.63	0.01	0.06	-		
16 - 20 ปี	3.52	0.10	0.05	0.11	-	
21 ปีขึ้นไป	3.72	0.10	0.15	0.09	0.20*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 แสดงว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป จะมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานและ ได้รับการยอมรับนับถือมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับกลุ่มประสบการณ์การทำงานที่ต่ำกว่า 5 ปี 6-10 ปี และ 11-15 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและได้รับการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน

2.6 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบล โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนเฉลี่ย ปัจจัยจูงใจในด้านต่าง ๆ และปัจจัยด้านอื่นต่าง ๆ จำแนกตามสถานภาพการสมรส ปรากฏผลในตาราง 14

ตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนเฉลี่ย ปัจจัยจูงใจด้านต่าง ๆ และปัจจัยคำจูงด้านต่าง ๆ จำแนกตามสถานภาพการสมรส

องค์ประกอบ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
<u>ปัจจัยจูงใจ</u>					
ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.17	0.59	3.93*
	ภายในกลุ่ม	194	28.83	0.15	
	รวม	196	30.00		
ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.35	0.17	2.11
	ภายในกลุ่ม	194	15.94	0.82	
	รวม	196	16.29		
ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.17	0.08	0.42
	ภายในกลุ่ม	194	38.75	0.19	
	รวม	196	38.92		
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.76	0.38	2.39
	ภายในกลุ่ม	194	30.69	0.16	
	รวม	196	31.45		

ตาราง 14 (ต่อ)

องค์ประกอบ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านโอกาสก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2	0.19	0.09	0.45
	ภายในกลุ่ม	194	40.51	0.20	
	รวม	196	40.70		
<u>ปัจจัยค่าเงิน</u>					
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	0.03	0.61	0.06
	ภายในกลุ่ม	194	45.07	0.23	
	รวม	196	45.10		
ด้านนโยบายและ การบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.77	0.39	2.57
	ภายในกลุ่ม	194	29.20	0.15	
	รวม	196	29.97		
ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.18	0.09	0.48
	ภายในกลุ่ม	194	37.56	0.19	
	รวม	196	37.74		

ตาราง 14 (ต่อ)

องค์ประกอบ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.21	0.11	1.43
	ภายในกลุ่ม	194	14.49	0.07	
รวม		196	14.70		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 แสดงว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัย ระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรีที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6 ว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานสาธารณสุขในสถานอนามัยแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบด้านความสำเร็จของงานในปัจจุบัน มีระดับแรงงูใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นเพื่อให้ทราบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ จึงเปรียบเทียบตามวิธีของนิวแมนคูลล์ (Newman Keul Method) ผลการเปรียบเทียบแสดงไว้ในตาราง 15

ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ จำแนกตามสถานภาพการสมรส ในองค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน

		โสด	สมรส	หม้าย, หย่า, แยก
สถานภาพ	คะแนนเฉลี่ย	3.92	4.07	4.16
โสด	3.92	-		
สมรส	4.07	0.15*	-	
หม้าย, หย่า, แยก	4.16	0.24	0.09	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบจากตาราง 15 แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี ที่มีสถานภาพการสมรส มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งการประสบความสำเร็จมากกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ยังโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

บทย่อ สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

บทย่อ

ความมุ่งหมายในการศึกษาครั้งนี้

1. เพื่อทราบระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบล
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบล จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุ รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และสภาพภาพการสมรส

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี จำนวน 197 คน เป็นชาย 73 คน และหญิง 124 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ
 - ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความรู้สึกหรือความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 60 ข้อ
 - ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด ถามความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความรู้สึกส่วนตัวต่อการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี ตามตัวแปรที่ศึกษา มีการแจกแจงความถี่คิดเป็นร้อยละ นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย
2. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบล ที่มีต่อองค์ประกอบในปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยแสดงเป็นค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย
3. เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในสถานอนามัยระดับตำบล ตามตัวแปร เพศ และระดับการศึกษา ทำการทดสอบค่าที ($t - test$) และตัวแปรอายุ รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพการสมรส ทำการทดสอบค่าเอฟ ($F - test$) หากผลการทดสอบ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของนิวแมนคูลส์ (Newman Keuls Method) นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

สรุปผลการค้นคว้า

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขชายและเจ้าหน้าที่สาธารณสุขหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
3. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบงานมากกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่องานความสำเร็จของงานมากกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี และอายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านความสำเร็จของงานพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีรายได้ตั้งแต่ 9,001 บาทขึ้นไป จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สูงไปสู่การประสบความสำเร็จมากกว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีรายได้ระหว่าง 5,001 - 7,000 บาท และมีรายได้ระหว่าง 7,001 - 9,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จมากกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ในองค์ประกอบด้านการยอมรับนับถือพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและได้รับการยอมรับนับถือมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 - 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านความสำเร็จ พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีสถานภาพการสมรสมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งการประสบความสำเร็จมากกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีสถานภาพโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานเอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี

จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานเอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาดา คำสุชาติ (2536 : 66 - 70) ที่ว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าแรงจูงใจที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงาน สำหรับแรงจูงใจที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ โอกาสความ

ก้าวหน้า และด้านสภาพการทำงาน และจากงานวิจัยของ อารีย์ ไชยมงคล (2533 : บทคัดย่อ) ที่ว่าระดับขวัญและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน และด้านการยอมรับนับถือ เมื่อแยกพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี ในแต่ละองค์ประกอบในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน พบว่า มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกันไป โดยมีทั้งระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง และอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งพบว่าแรงจูงใจในองค์ประกอบ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และองค์ประกอบด้านที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านสภาพการทำงาน และจากองค์ประกอบต่าง ๆ ที่กล่าวมาในปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ผู้วิจัยได้แยกพิจารณาแต่ละองค์ประกอบตามระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี จากระดับสูง - ระดับปานกลางได้ดังนี้

องค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เนื่องจากการดำเนินงานในสถานอนามัยส่วนใหญ่แล้วเจ้าหน้าที่สาธารณสุขทุกคนจะต้องร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ นอกจากนั้นการปฏิบัติงานกับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรวมทั้งการวางแผนงานที่ดีและดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ จะทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามแผน ผลงานจึงสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ จากความคิดเห็นส่วนใหญ่ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขส่วนใหญ่จะรู้สึกภูมิใจและมีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น เมื่อผู้ที่มารับบริการได้ปฏิบัติตามคำแนะนำ และตัวเจ้าหน้าที่เองได้เข้าร่วมในโครงการต่าง ๆ ของสถานอนามัย จนโครงการนั้นประสบผลสำเร็จในระดับหนึ่งที่พอใจ และเมื่อเจ้าหน้าที่แต่ละคนมีความเชื่อมั่นในตนเอง ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทั้งปัญหาเร่งด่วนและปัญหาทั่วไปย่อมก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้เอง จึงทำให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับสูง

องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เนื่องจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขทุกคนเข้าใจหน้าที่ตนเองอย่างชัดเจน และมีความกระตือรือร้นใน

การทำงานที่ได้รับมอบหมาย แม้ว่าจะงานบางอย่างจะมีความซ้ำซ้อน แต่เจ้าหน้าที่ทุกคนเข้าใจว่าต้องทำงานที่รับผิดชอบนั้นให้มีความเรียบร้อยสมบูรณ์และเสร็จทันตามกำหนดเวลา โดยพยายามใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และจากการศึกษาในครั้งนี้ทำให้ทราบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขยังมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ไม่มีความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานในด้านนี้อยู่ในระดับสูง

องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เนื่องจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขทุกคนต้องทำงานอยู่ในสังคมของหมู่บ้าน โรงเรียน และชุมชน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมา ย่อมก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน มนุษยสัมพันธ์จึงเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี รู้และเข้าใจในการปฏิบัติงาน ย่อมทำให้รู้สึกสบายใจ ไม่ว่าจะเป็นระดับของสถานเอนามีย สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ หรือสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นไปด้วย และเมื่อพิจารณาในระดับสถานเอนามีย พบว่า ในสถานเอนามียระดับตำบลในจังหวัดราชบุรี ส่วนใหญ่จะประกอบด้วยเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประมาณ 3 คนต่อ 1 แห่ง ฉะนั้นในการปฏิบัติงานเมื่อแต่ละคนมีความร่วมมือช่วยกันคิด ช่วยกันทำ โอบเอื้ออารี มีน้ำใจ เกื้อกูลต่อกัน เหตุนี้เองจึงส่งผลให้ระดับแรงงูใจในองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับสูง

องค์ประกอบด้านการยอมรับนับถือ มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง จากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขส่วนใหญ่พบว่า การจะได้ยอมรับนับถือนั้นประการแรกตัวเจ้าหน้าที่สาธารณสุขต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเด่นชัด มีผลงานที่สามารถวัดและประเมินได้ จึงจะได้รับการยอมรับนับถือจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขด้วยกันและผู้บังคับบัญชา ระดับเหนือขึ้นไป สำหรับด้านการยอมรับนับถือจากประชาชน ส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขทุกคนจะได้รับการยอมรับนับถือ เนื่องจากต้องอยู่ในชุมชนและงานสาธารณสุขเป็นงานบริการประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักขณา เต็มศิริกุลชัย (2529 : บทคัดย่อ) ที่ว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบลมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี เนื่องจากการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและประชาชนผู้มารับบริการ แต่ถ้ามีความขัดแย้งกันแล้วจะทำให้เกิดภาพพจน์ที่ไม่ดี ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ระดับแรงงูใจในองค์ประกอบด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง

องค์ประกอบด้านลักษณะของงาน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขส่วนใหญ่มีความคิดว่า งานสาธารณสุขเป็นงานที่ต้องมีความเสียสละ และต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ และในเรื่องของการทำรายงานพบว่า มีงานบางอย่างที่มีความซ้ำซ้อน ซึ่งบางอย่างไม่มีความจำเป็นที่จะลดหรือตัดทิ้งไปจากแบบสอบถามปลายเปิด เจ้าหน้าที่สาธารณสุขได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ถ้าได้มีการจัดระบบการทำงานตามความต้องการและความถนัดของตนเองจะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จมากกว่านี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพิต บัวมูล (2530 : บทคัดย่อ) ที่ว่า ความมีอิสระในการทำงาน ความเคร่งเครียดต่อระเบียบแบบแผนในการทำงาน ความจำเริญในการทำงาน ทำให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล เกิดความรู้สึกแปลกแยกกับการปฏิบัติงาน และจากการวิจัยของ พรทิพย์ อุ่นโหมล (2532 : บทคัดย่อ) พบว่า ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน การได้รับมอบหมายงานในลักษณะที่เหมาะสม จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ระดับแรงจูงใจในองค์ประกอบด้านลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง

องค์ประกอบด้านโอกาสก้าวหน้า มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความคิดว่า โอกาสก้าวหน้าในการทำงานในระดับของสถานอนามัยนั้นมีน้อย เนื่องจากการลาศึกษาต่อนั้นกระทำได้ไม่ง่าย ขณะเดียวกันผู้ที่มีโอกาสศึกษาต่อที่จบมาแล้วยังไม่มี การปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้ก้าวหน้ากว่าเดิม และสำหรับผู้ที่ยังการศึกษามานานแล้วและไม่ได้ ศึกษาต่อ การสอบเลื่อนระดับให้มีตำแหน่งสูงขึ้นกว่าเดิม เช่น ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข 6 ในระดับสถานอนามัยนั้นกระทำได้ไม่ง่าย อีกทั้งอายุที่มากขึ้นย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการเรียนรู้ลดลงไปด้วย จากความคิดเห็นส่วนหนึ่งของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขกล่าวว่า การได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาจะมีผลต่อโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงทิพย์ หงษ์สมุทร (2531 : บทคัดย่อ) ที่ว่า โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการได้พัฒนาตนเอง มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจากเหตุผลที่ได้กล่าวมาจึงทำให้ระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี ในองค์ประกอบด้านโอกาสก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง

องค์ประกอบด้านนโยบายและการบริหารงาน มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีความคิดเห็นในองค์ประกอบด้านนี้แตกต่างกันไป โดยผู้ที่มีแรงจูงใจในด้านนี้สูง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในระดับอำเภอและระดับจังหวัด เช่น เป็นคณะ

กรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ (คปสอ.) เป็นผู้เฝ้างานระดับอำเภอ หรือเป็นหัวหน้าสถานีนามัยที่เข้าโครงการพิเศษต่าง ๆ หรือสถานีนามัยดีเด่นในระดับอำเภอที่เป็นที่ดูงาน ด้วยเหตุนี้จึงส่งผลให้เจ้าหน้าที่มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง สำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานสำหรับองค์ประกอบด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ และมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานีนามัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บพิธ บัวมูล (2530 : บทคัดย่อ) ที่ว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในระดับตำบล สำหรับกลุ่มเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับต่ำ พบว่า เกิดจากความไม่เข้าใจต่อกันในระบบของการนิเทศงานในระดับอำเภอ ซึ่งผู้เฝ้างานมีหลักการนิเทศไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้ผู้รับการนิเทศไม่เข้าใจมากขึ้น นอกจากนี้ ในการส่งมอบงานตามโครงการใหม่ ๆ ขาดความต่อเนื่องในการออกไปนิเทศหรือนำการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จอห์นสัน และเบวิน (Johnston and Bavin. 1973 : 136 - 141) ที่ว่า สิ่งที่ทำให้ไม่พึงพอใจในการทำงานมากที่สุดคือ สภาพการทำงานและการนิเทศงาน เนื่องจากผู้เฝ้างานต้องเป็นผู้รับฟังปัญหาและเป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขด้วย การไม่เข้าใจกันระหว่างผู้เฝ้างานและผู้รับการนิเทศ จึงเป็นการสร้างความลำบากใจให้แก่ทั้งสองฝ่ายด้วยเหตุนี้เอง จึงทำให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานีนามัยระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

องค์ประกอบด้านสภาพการทำงาน มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขส่วนใหญ่มีความคิดว่า งานของสถานีนามัยเป็นงานที่ต้องให้บริการตลอดเวลา ซึ่งขณะนี้ไม่มีเวรการรักษายาบาล 24 ชั่วโมง ให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขผลัดกันอยู่เวร ฉะนั้นในจุดนี้ การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ การสนับสนุนกำลังคนเวชภัณฑ์ให้เพียงพอ จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาคกร ใจพยอม (2531 : บทคัดย่อ) ที่ว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานและการได้สนับสนุนด้านกำลังคน มีผลต่อการปฏิบัติงาน และจากงานวิจัยของ พรทิพย์ ยุ่นโกมล (2532 : บทคัดย่อ) ที่ว่า การขาดแคลนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่จะก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังพวงงานวิจัยของ สุวกิจ ศรีปัทมา (2528 : บทคัดย่อ) ที่ว่า การแบ่งความรับผิดชอบและการจัดสรรสิ่งงูใจในการทำงานแบบร่วมกัน จะทำให้เกิดผลลัพธ์ของงาน บรรยาการในการทำงานและแรงงูใจในการ

ทำงานที่ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ในสถานีนอนามัยบางแห่งที่ตั้งอยู่ห่างไกลจากตัวเมืองมาก ๆ เจ้าหน้าที่มีไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง การรับผิดชอบงานจึงมีด้วยกันหลายด้าน และการเดินทางสำหรับการติดต่อราชการไม่คล่องตัว อาจก่อให้เกิดความอึดอัดในการปฏิบัติงานขึ้นได้ จากหลาย ๆ เหตุผลที่กล่าวมาแล้ว ย่อมส่งผลให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานีนอนามัยระดับตำบลในจังหวัดราชบุรี มีระดับแรงจูงใจในองค์ประกอบด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนอนามัยระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี ตามตัวแปรต่าง ๆ

1. เพศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามสมมติฐานข้อ 1 ที่ว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขชายและเจ้าหน้าที่สาธารณสุขหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสาธารณสุขในสถานีนอนามัยแตกต่างกัน

จากผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานีนอนามัยระดับตำบลในจังหวัดราชบุรี เพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บพิธ บัวมูล (2530 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความแปลกแยกกับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า ปัจจัยด้านเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกแปลกแยกในการปฏิบัติงาน ขณะที่งานวิจัยนี้ได้ชี้ตแย้งกับงานวิจัยของพรทิพย์ อุณโกมล (2532 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายสุขภาพและป้องกันโรคของโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านเพศ มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ จากผลการวิจัยดังกล่าว ซึ่งมีทั้งสอดคล้องและไม่สอดคล้อง เมื่อมาพิจารณาที่เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ซึ่งมีทั้งชายและหญิงที่ปฏิบัติงานในสถานีนอนามัยเดียวกัน มีการแบ่งงานกันรับผิดชอบ เช่น เจ้าหน้าที่ผู้ชายรับงานเรื่องสุขภาพ ภาระงานควบคุมโรคติดต่อ ฯลฯ เจ้าหน้าที่ผู้หญิงรับผิดชอบงานวางแผนครอบครัว งานอนามัยแม่และเด็ก ฯลฯ แต่มีงานหลายงานที่ต้องช่วยกันทำ เช่น งานรักษาพยาบาล การให้สุขศึกษา การนิเทศงาน ซึ่งในบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เหมือน ๆ กัน จึงส่งผลให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขชายและหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2. ระดับการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามสมมติฐานข้อ 2 ที่ว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสาธารณสุขในสถานีนอนามัยแตกต่างกัน

จากผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบลในจังหวัดราชบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบในปัจจุบันใจ พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความรับผิดชอบสูงกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ โค เออร์เนอร์ (Koerner, 1981 : 43 - 48) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลอนามัยชุมชน ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานขณะเดียวกัน เมื่อพิจารณาองค์ประกอบทางด้านระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข พบว่า ส่วนใหญ่จะมีวุฒิทางการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี ได้แก่ เจ้าหน้าที่ผดุงครรภ์อนามัย พนักงานอนามัยในกลุ่มนี้จะไม่สนใจการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี ส่วนผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยการเรียนเพิ่มเติมจากมหาวิทยาลัยเปิดหรือสถาบันราชภัฏ ยังมีจำนวนไม่มากนัก ขณะเดียวกันเมื่อเรียนจบมาแล้วยังไม่ได้มีการปรับปรุงวุฒิให้เทียบเท่ากับหลักสูตรที่เรียนมาด้วย ข้อจำกัดนี้เองที่ส่งผลให้ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่น่าจะมีแรงจูงใจมากขึ้น แต่กลับลดลงไม่สอดคล้องกับระดับการศึกษา ส่วนกลุ่มที่ไม่ได้ศึกษาต่อที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีกลับมีความรับผิดชอบมากกว่า น่าจะเป็นเพราะการปฏิบัติงานมานาน ย่อมมีความอดทน ซึ่งความอดทนนี้เองก่อให้เกิดความรับผิดชอบที่มากขึ้นโดยไม่รู้ตัว จึงทำให้องค์ประกอบด้านนี้มีความแตกต่างกัน

3. อายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามสมมติฐานข้อ 3 ที่ว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสาธารณสุขในสถานอนามัยแตกต่างกัน

จากการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบลในจังหวัดราชบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบในปัจจุบันใจและปัจจัยค่าจุน พบว่า ในปัจจัยจูงใจองค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่การประสบความสำเร็จมากกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอายุระหว่าง 21 - 30 ปี และกลุ่มเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอายุ 31 - 40 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ อุ่นโหมล (2532 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายสุขภาพในโรงพยาบาล

ชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านอายุ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ดวงทิพย์ หงษ์สมุทร (2531 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของสารวัตรอาหารและยา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านอายุมีผลต่อการประสบความสำเร็จในการทำงานคือ ผู้ที่มีอายุมากขึ้นมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากการที่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีอายุมากขึ้น มีความสามารถในการใช้วิจารณญาณในการคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบ มีความสามารถในการปรับตัวที่ดี การสั่งสมความรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมา การปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ การผูกพันกับงานในระยะเวลาที่ผ่านมา ทำให้เมื่อมีอายุมากขึ้น ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จมากขึ้นตามลำดับด้วย

4. รายได้กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามสมมติฐาน ข้อ 4 ที่ว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสาธารณสุขในสถานอนามัยแตกต่างกัน

จากผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบลในจังหวัดราชบุรี ที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบในปัจจัยจูงใจและปัจจัยต้าน พบว่า องค์ประกอบด้านความสำเร็จของงานในปัจจัยจูงใจ มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีรายได้ตั้งแต่ 9,001 บาท ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อบำรุงการประสบความสำเร็จมากกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีรายได้ระหว่าง 5,001 – 7,000 บาท และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีรายได้ระหว่าง 7,001 – 9,000 บาท สาเหตุที่มีความแตกต่างกัน น่าจะเกิดจากการที่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุการปฏิบัติราชการมานาน ย่อมทำให้มีรายได้มากขึ้นตามไปด้วย การไม่ต้องดิ้นรนในเรื่องปากเรื่องท้อง ความมั่นคงในทางเศรษฐกิจ ประกอบกับการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข บางครั้งต้องเสียสละทรัพย์สินส่วนตัว เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปได้ ด้วยเหตุนี้เองทำให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขไม่ต้องเดือดร้อนหรือรอคอยงบประมาณจากทางต้นสังกัดในการปฏิบัติงาน งานที่รับผิดชอบจึงประสบความสำเร็จ การยอมรับนับถือจึงเกิดขึ้นทั้งจากเพื่อนร่วมงาน ประชาชน และผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าในการงานย่อมตามมา ส่งผลให้มีการทำงานในสภาพคล่องตัว พร้อมที่จะรับนโยบายและโครงการใหม่ ๆ อย่างเต็มใจ นั่นคือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยต้านยังคงส่งผลให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุนี้จึงทำให้เกิดความแตกต่างกันในเรื่องของแรงจูงใจการปฏิบัติงาน

5. ประสพการณ์การทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามสมมติฐานข้อ 5 ที่ว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีประสพการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสำหรับสาธารณสุขในสถานอนามัยแตกต่างกัน

จากผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบลในจังหวัดราชบุรี ที่มีประสพการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบในปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูง พบว่า องค์ประกอบในปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานและด้านการยอมรับนับถือ มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีประสพการณ์การทำงานมากกว่าจะได้รับการยอมรับและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จมากกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีประสพการณ์การทำงานน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธพงษ์ ขวัญขึ้น (2537 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานอนามัย ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า ประสพการณ์การทำงานที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีผลต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไปด้วย และจากงานวิจัยของ พรทิพย์ ถิ่นโกลม (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายสุขาภิบาลและป้องกันโรคของโรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า อายุราชการมีผลต่อการปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่ความสำเร็จ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงทิพย์ หงษ์สมุทร (2531 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของสารวัตรอาหารและยา ผลการศึกษาพบว่า อายุราชการปัจจัยจูงใจ และปัจจัยคำจูง มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจากงานวิจัยของ โคเออร์เนอร์ (Koerner. 1981 : 43 - 48) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลอนามัยชุมชน ผลการศึกษาพบว่า ประสพการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกัน นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของฮอสแมน และคนอื่น ๆ (Hanssman and other. 1976 : 338 - 341) ซึ่งได้ศึกษาเพื่อสนับสนุนรูปแบบการทํานายการปฏิบัติงานของพยาบาลสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า ประสพการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยดังกล่าว ซึ่งมีทั้งที่สนับสนุนและขัดแย้ง แต่สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่ยังมองข้ามไปไม่ได้คือ คุณสมบัติของความสามารถในการปรับตัวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข การที่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาาน มีการสะสมประสพการณ์ มีความสามารถในการปรับตัวที่ดี ย่อมได้รับการยอมรับนับถือ ขณะเดียวกันแรงจูงใจในการปฏิบัติงานย่อมก่อให้เกิดความ

สำเร็จตามมา การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับงาน และการเฝ้าหาความรู้ใหม่ ๆ ตลอดเวลา จะทำให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สำเร็จมากยิ่งขึ้น

6. สถานภาพการสมรสกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามสมมติฐาน ข้อ 6 ที่ว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสาธารณสุขในสถานอนามัยแตกต่างกัน

ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน เมื่อพิจารณาองค์ประกอบในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน พบว่า องค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี ที่มีสถานภาพการสมรสจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จมากกว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ยังโสด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีการสมรสแล้ว จะพักอาศัยอยู่บ้านพักของสถานอนามัยเป็นครอบครัว ฉะนั้นในการทำงานต่าง ๆ ไม่ต้องกังวลถึงเรื่องครอบครัว และการเดินทางมาปฏิบัติงานให้ทันเวลา ด้วยเหตุนี้เองจึงทำให้ผู้ที่มีการสมรสแล้ว มีการปฏิบัติอย่างตั้งใจจนนำไปสู่การประสบความสำเร็จได้

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขต้องการให้ผู้บริหารในระดับที่เหนือขึ้นไป เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้แสดงความคิดเห็นหรือแนวคิดในการปฏิบัติงาน เพราะการปฏิบัติงานในสถานอนามัยที่เป็นอยู่ขณะนี้ เป็นการปฏิบัติตามนโยบายของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ส่วนคุณภาพที่เกิดขึ้นนั้นไม่มีการรับประกันว่าได้ตามเกณฑ์หรือไม่ ซึ่งในกรณีนี้ จึงต้องมีการหาทางแก้ปัญหา เช่น การประชุมร่วมกัน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

2. จากผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีความคิดเห็นในเรื่องการนิเทศงานของผู้นิเทศ ควรเพิ่มทักษะของการนิเทศให้มากขึ้น และนิเทศงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ผู้นิเทศควรมีมโนชนคติที่ดี รวมทั้งการเป็นที่ปรึกษาในการปฏิบัติงาน การให้คำแนะนำช่วยเหลือ จะทำให้ผู้ปฏิบัติมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

3. จากผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขต้องการให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาความดีความชอบโดยอาศัยผลการปฏิบัติงานอย่างมีระบบคุณธรรม โดยควรยกเลิกระบบอุปถัมภ์ให้หมดไปเสียที่ เพราะการพิจารณาโดยอาศัยระบบคุณธรรมนั้น เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีอย่างหนึ่ง

4. จากผลการวิจัย ในเรื่องของรูปแบบการจัดทำรายงาน ควรลดความซ้ำซ้อนของรายงานให้เหลือเฉพาะที่จำเป็นและมีความสำคัญ และในการมอบหมายงานใหม่ ๆ ควรมีการชี้แจงให้เจ้าหน้าที่เข้าใจอย่างชัดเจน

5. จากผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขต้องการให้มีสวัสดิการและค่าตอบแทนมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เนื่องจากเจ้าหน้าที่ต้องทำงานกัน 24 ชั่วโมง ฉะนั้นในเรื่องของสวัสดิการและค่าตอบแทน จึงควรมีการแก้ไขให้ดีขึ้นกว่าเดิม เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยต่อไป

1. การศึกษาปัญหาที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในเขตพื้นที่ชายแดน เขตพื้นที่เพื่อความมั่นคง เพื่อหาสาเหตุของปัญหาและหาทางแก้ไขปัญหา
2. การศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกับสถานอนามัยระดับตำบล
3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการลาศึกษาต่อของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข
4. การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารงานสาธารณสุขระดับอำเภอและระดับจังหวัดที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
5. การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของอาสาสมัครที่ปฏิบัติงานในศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน (ศสมช.)

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กาญจนา แสงรัตน์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสถานเอนามัยของจังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2532. อัดสำเนา.
- ๘ เกศินี หงส์โน้หน. การบริหารบุคคลในวงราชการไทย. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2518.
- กรองจิตต์ พรหมรักษ์. แรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529. อัดสำเนา.
- ๑๑ ไควน คลังแสง. การสร้างชุดพัฒนาตนเอง เรื่อง เทคนิคการจูงใจในการทำงานสำหรับผู้บริหารวิชาการในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536. อัดสำเนา.
- ชูศรี วงศ์วัฒนะ. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- ดวงทิพย์ หงษ์สมุทร. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของสารวัตรอาหารและยา. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2530. อัดสำเนา.
- ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์. ความพึงพอใจในการทำงาน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523. อัดสำเนา.
- เทพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนานาธิ, 2529.
- นิภา แก้วศรีงาม. จิตวิทยาองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์, 2530.
- บพิธ บัวมูล. ความสัมพันธ์ระหว่างความแปลกแยกกับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ระดับตำบลในจังหวัดปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2530. อัดสำเนา.
- บรรลุ ศิริพานิช. สรุปผลการดำเนินการตามโครงการฝึกอบรมครูนิกระดับจังหวัด เพื่อพัฒนาสถานเอนามัยและการพัฒนาสถานเอนามัย ปี 2529 - 2530. กรุงเทพฯ : กองสาธารณสุข ภูมิภาค กระทรวงสาธารณสุข, 2536.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ และคนอื่น ๆ. ประชากรศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : อักษรวิเทศ, 2526.

ปัทมธรา วณิชชานนท์. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนอนามัยในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2533. อัดสำเนา.

ปรีชา ดีสวัสดิ์ และคนอื่น ๆ. แนวทางการพัฒนาสถานีนอนามัยต่อเนื่องปีงบประมาณ 2530.

พิษณุโลก : สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก, 2529. เอกสารโรเนียว.

ปลัดกระทรวงสาธารณสุข, สำนักงาน. คู่มือการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล.

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การทหารผ่านศึก, 2528.

ปลายมาศ ชุนภักดี. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2533. อัดสำเนา.

พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พรานนกการพิมพ์, 2530.

พรทิพย์ อุ่นโหมล. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายสุขภาพและป้องกันโรค โรงพยาบาลชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย.

วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2532. อัดสำเนา.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 5.

กรุงเทพฯ : ฟิงเกอร์ปรีน แอนด์ มีเดีย, 2536.

พิมพ์พรรณ ศิลปสุวรรณ และวสันต์ ศิลปสุวรรณ. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในส่วนภูมิภาค. กรุงเทพฯ : คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2527.

ยุทธพงษ์ ชวัฏขึ้น. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานีนอนามัยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537. อัดสำเนา.

ลักขณา เต็มศิริกุลชัย. ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล.

วิทยานิพนธ์ ส.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2529. อัดสำเนา.

วารินทร์ สายโอบเอื้อ และสุนีย์ ชีรตากร. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยาและแนะแนว วิทยาลัยครูพระนคร, 2522.

- วิสุทธิ กาญจนสุข. "การวางแผนการพัฒนาศาธารณสุขในอดีตและปัจจุบัน," ใน เอกสาร
การสอนชุดวิชาการวางแผนงานสาธารณสุข หน่วยที่ 10. หน้า 243. กรุงเทพฯ :
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2533. อัดสำเนา.
- วลิตชัย จำนงค์. การจูงใจในองค์การธุรกิจ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2525.
- สมาคมอนามัยแห่งประเทศไทย, สำนักงาน. ปฏิทินสาธารณสุข. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนสามัญ
 นิติบุคคลสหประชาชาติไทย, 2537.
- สภานโยบายเศรษฐกิจแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7
พ.ศ. 2535 - 2539 ประจำปีงบประมาณ 2537. กรุงเทพฯ : สำนักงานสภานโยบาย
 เศรษฐกิจแห่งชาติ, 2537.
- สาคร ใจพยอม. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพโรงพยาบาลชุมชน
ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2531.
 อัดสำเนา.
- สาธารณสุข, กระทรวง. การบริหารงานสาธารณสุขส่วนภูมิภาค. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ
 : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2521.
- _____. คู่มือการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐาน. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการ
 สาธารณสุขมูลฐาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2536.
- _____. คู่มือการสมัครสอบคัดเลือกเข้าศึกษาหลักสูตรต่าง ๆ ของกระทรวงสาธารณสุข
ประจำปีการศึกษา 2538. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก,
 2538.
- _____. แผนพัฒนาสาธารณสุข ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2535 - 2539. กรุงเทพฯ : กองแผนงาน
 สาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข, 2537
- _____. แผนพัฒนาสาธารณสุข ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540 - 2544. กรุงเทพฯ : กองแผนงาน
 สาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข, 2538
- สาธารณสุขจังหวัดราชบุรี, สำนักงาน. ทำเนียบรายชื่อสภานโยบายและเจ้าหน้าที่สาธารณสุข.
 ฝ่ายแผนงาน, 2538. เอกสารโรเนียว.
- _____. แนวทางการดำเนินงานสาธารณสุขตามแผนพัฒนาสาธารณสุขเพื่อบรรลุสุขภาพดีถ้วนหน้า.
 ฝ่ายพัฒนาบุคลากร และสาธารณสุขมูลฐาน, 2536. เอกสารโรเนียว.

สาธารณสุขอำเภอเมืองราชบุรี, สำนักงาน. ผลการปฏิบัติงานสาธารณสุขประจำปี 2536.

2536. เอกสารโรเนียว.

สมพงษ์ เกษมสิน. สารานุกรมการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2517.

สมยศ นาวิการ. การพัฒนางานและการลงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดวงกมล, 2521.

สันทัด เสริมศรี และเจมส์ เอ็น โรลีย์. พฤติกรรมการใช้บริการทางการแพทย์ และสาธารณสุขและคุณภาพชีวิตของไทย : การวิจัยในชุมชนแห่งหนึ่ง. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2517. อัดสำเนา.

สุภัททา อินทะแพทย์. จิตวิทยาพัฒนาการ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยครูสวนสุนันทา, 2527.

๑ สุภาดา คำสุชาติ. แรงจูงใจ การรับรู้บทบาท และการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2536. อัดสำเนา.

๑ สุเมธ ทิพย์ชาติ. การปฏิบัติงานและการรับรู้ในบทบาทการให้บริการสาธารณสุขของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานีอนามัยในจังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2533. อัดสำเนา.

สุวกิจ ศรีปัดดา. การแบ่งความรับผิดชอบและการจัดสรรสิ่งจูงใจในการทำงานกลุ่ม. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528. อัดสำเนา.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.

อมร นนทสุต. แนวคิดและนโยบายกระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพฯ : กองสาธารณสุขภูมิภาค กระทรวงสาธารณสุข, 2528.

อรุณ รักธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.

- อรุณ วัชรธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2527.
- อารีย์ ไชยมงคล. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยกับขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2532.
- อัศส่าเนา
- อำพล จินดาวัฒนะ. บางมุมมองเพื่อ ทสอ. กรุงเทพฯ : 2536.
- อำพล จินดาวัฒนะ และพิมพ์พรรณ จ้อยโหนด. เอกสารประกอบการบรรยาย สรุปโครงการพัฒนาสถานีอนามัย. พิษณุโลก : สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก, 2530.
- เอกสารโรเนียว.
- * Andreas, Burton G. Experimental Psychology. 2nd ed., New York : John Wiley & Sons, 1970.
- / Barnard, Chester I. The Functions of the Execution. 30th Anniversary ed., Cambridge, Harvard University, 1974.
- * Berelson, Bernard and Gary A. Steiner. Human Behavior. New York : Harcourt, 1964.
- Best, John W. Research in Education. 3rd ed. Engle Wood Cliffs, New Jersey : Printice-Hill, 1977.
- Chruden, Herbert J. and Arthur W. Sherman. Personnel Management. 3rd ed. Cincinnati : South Western, 1968.
- Cronbach, Jospheph L. Essential of Psychological Testion. 3rd ed. New York : Harper and Row, 1970.
- Davis, Keith and Newstrom, J. W. Human Behavior at Work : Organization Behavior. New York : McGraw - Hill Bood Company, 1985.
- / Evans, Martin T. "Managing the New Manager," Personnel Administration. 34 : 31 - 38; May - June, 1971.
- * Harriman, Phillp L. Dictionary of Psychology. New York : The Philosophical Library, 1947.

- Haussman, R. K. and others. Monitoring Quality of Nursing Care : Part 2 Assesment and Study of Carrelates. DHEN Publ. HRA, Washington : D.C., V.S. Government Printing Office, 1976.
- Herzberg. Frederocl; Bernard Mansner and Barbara Block Snyderman. The Motivation of Work. 2nd ed. New York : John Wiley andersons Inc., 1959.
- Johnton, Ruth and Ronald A. Bavin "Herzberg and Job Satisfaction," Personnel Practice Bulletin. 29(2) : 136 - 141; June, 1973.
- Koerner, Beverly L. "Selected Correlates of Job Performance of Community Health Nurse," Nursing Research. 30 : January - February, 1981.
- ✱ Knootz, Harold. Management. 7th ed. Tokyo : McGraw-Hill, 1980.
- Lindgren, Henry. Educational Psychology in Classroom. New York : John Wiley and Sons, 1976.
- Luthans, Fred. Organization Behavior. 3rd ed. Tokyo : McGraw-Hill, 1980.
- / Maslow, Abraham. Motivation and Personality. New York : Harper & Row Publisers Inc., 1954.
- / Murray, Edward J. Motivation and Emotion. Englewood Cliffs : Prentice-Hall, 1961.
- / Myers, M. Scott. Every Employee a Manager. New York : McGraw-Hill, 1970.
- Myers, M. T. and Myers, G. E. Managing by Communication : an Organization Approach. Tokyo : McGraw-Hill, Kogakusha, Ltd., 1982.
- / Negro, Felix B. Public Administration. New York : McGraw-Hill, 1969.

- ⑥ Pigors, Pool and Charles A. Mayers. Personnel Administration.
9th ed. Tokyo : McGraw-Hill, 1981.
- * Sanford, Fillmore H. and Lawrence S. Wrightman. Psychology. 3rd ed.
Belmont : Books Cole, 1970.
- * Steere, Richard M. and Lyman W. Porter. Motivation and Work
Behavior. 2nd ed. New York : McGraw-Hill, 1979.
- ⑥ Vroom, Victor H. Management and Motivation. Baltimore : Pengnin,
1970.
- Yamane, Taro. Statistics : an Introductory Analysis. 2nd ed.
New York : Harper and Row, 1967.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
(ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล)

ที่ ทม 1007/1061

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

9 กุมภาพันธ์ 2539

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน สาธารณสุขอำเภอวัดเพลง

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายโชติ เกิดบัณฑิต เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกสุขศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยประจำตำบล จังหวัดราชบุรี
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ. สุจินต์ ปรีชามารท ประธาน

ผศ. จุฑามาศ เทพชัยศรี กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือน
กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2539 เพื่อการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/1060

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

9 กุมภาพันธ์ 2539

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน สาธารณสุขอำเภอเมือง

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายโชติ เกิดบัณฑิต เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกสุขศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยประจำตำบล จังหวัดราชบุรี
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ. สุจินต์ ปรีชามารถ ประธาน

ผศ. จุฬามาศ เทพชัยศรี กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือน
กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2539 เพื่อการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/1059

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

9 กุมภาพันธ์ 2539

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน สาธารณสุขอำเภอบ้านโป่ง

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายโชติ เกิดบัณฑิต เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกสุขภาพ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยประจำตำบล จังหวัดราชบุรี
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ.สุจินต์ ปรีชาमारณ ประธาน

ผศ.จุฑามาศ เทพชัยศรี กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือน
กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2539 เพื่อการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริยา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/1058

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

9 กุมภาพันธ์ 2539

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน สาธารณสุขอำเภอปากท่อ

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายโชติ เกิดบัณฑิต เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกสุศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้ที่มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยประจำตำบล จังหวัดราชบุรี
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ. สุจินต์ ปรีชามารถ ประธาน

ผศ. จุฑามาศ เพ็ญชัยศรี กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขตอนแบบสอบถาม ในระหว่างเดือน
กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2539 เพื่อการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/1057

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

9 กุมภาพันธ์ 2539

เรื่อง ขอดความอนุเคราะห์

เรียน สาธารณสุขอำเภอสวนผึ้ง

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายโชติ เกิดบัณฑิต เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกสุขศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยประจำตำบล จังหวัดราชบุรี
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ. สุจินต์ ปรีชาสามารถ ประธาน

ผศ. จุฑามาศ เทพชัยศรี กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอดความอนุเคราะห์ คือ ขอให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือน
กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2539 เพื่อการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/1056

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

9 กุมภาพันธ์ 2539

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน สาธารณสุขอำเภอโพธาราม

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายโชติ เกิดบัณฑิต เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกสุศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยประจำตำบล จังหวัดราชบุรี
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ. สุจิตต์ ปรีชาमारณ ประธาน

ผศ. จุฑามาศ เทพชัยศรี กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือน
กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2539 เพื่อการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/1055

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

9 กุมภาพันธ์ 2539

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน สาธารณสุขอำเภอบางแพ

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายโชติ เกิดบัณฑิต เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกสุขศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยประจำตำบล จังหวัดราชบุรี
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ. สุจินต์ ปรีชามารถ ประธาน

ผศ. จุฑามาศ เทพชัยศรี กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือน
กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2539 เพื่อการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/1054

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

9 กุมภาพันธ์ 2539

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน สาธารณสุขอำเภอคำเนินสะดวก

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายโชติ เกิดบัณฑิต เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกสุขภาพ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
นิสิตผู้ที่มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยประจำตำบล จังหวัดราชบุรี
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ. สุจินต์ ปรีชามารถ ประธาน

ผศ. จุฑามาศ เทงชัยศรี กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือน
กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2539 เพื่อการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/1053

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

9 กุมภาพันธ์ 2539

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน สาธารณสุขอำเภอจอมบึง

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายโชติ เกิดบัณฑิต เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกสุศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยประจำตำบล จังหวัดราชบุรี
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ.สุจินต์ ปรีชามารถ ประธาน

ผศ.จุฑามาศ เทพชัยศรี กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขตอนแบบสอบถาม ในระหว่างเดือน
กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2539 เพื่อการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/0098

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

5 กุมภาพันธ์ 2539

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดราชบุรี

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายโชติ เกิดบัณฑิต เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกสุศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยประจำตำบล จังหวัดราชบุรี
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ. สุจินต์ ปรีชามาตร ประธาน

ผศ. จุฑามาศ เทนชัยศรี กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือน
กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2539 เพื่อการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริฎา พลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ภาคผนวก ข
(เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล)

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๙

เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถามที่เคารพทุกท่าน

แบบสอบถามที่อยู่ในมือท่านนี้เป็นแบบวัดเกี่ยวกับตัวแปร ที่เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เนื่องจากในชีวิตการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ท่านคงจะมีความรู้สึก ความคิดเห็นความพยายาม มีจิตจดจ่อ รวมถึงการใช้กลไกการแก้ไขปัญหาลดอุปสรรคในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย คือ ความสำเร็จของงาน

ดังนั้นเพื่อให้แบบสอบถามนี้ สามารถเป็นเครื่องมือสำหรับวัดแรงมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานได้อย่างแม่นยำตรงและเหมาะสม ผู้วิจัยใคร่ขอให้ท่านใช้ดุลยพินิจในการตอบตามความคิดเห็นที่เป็นจริงที่สุดอย่างมีอิสระโดยสมบูรณ์ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทุกท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับจะนำเสนอเฉพาะในส่วนภาพรวมเท่านั้น และขอรับรองว่าการตอบแบบสอบถามนี้ จะไม่ส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยเด็ดขาด

ผู้วิจัยหวังว่า คงจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณล่วงหน้าเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายโชติ เกิดบัณฑิต

เลขที่แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบล

จังหวัดราชธานี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน
 - ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของท่าน
 - ตอนที่ 3 เป็นความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในงานและความรู้สึกส่วนตัวต่อการทำงานของ ท่าน
2. โปรดอ่านข้อความแต่ละหัวข้ออย่างละเอียด แล้วพิจารณาเลือกคำตอบที่ตรงกับความรู้หรือสถานการณ์ที่ท่านกำลังประสบอยู่ โดยใส่เครื่องหมาย / ลงในตัวเลือกใดตัวเลือกหนึ่ง
3. แบบสอบถามนี้มิได้มีคำตอบใดถูกหรือผิด ท่านมีอิสระในการตอบให้ตรงกับความรู้สึกและข้อเท็จจริงของท่าน ข้อมูลท่านจะไม่มีเปิดเผยเป็นรายบุคคล คำตอบที่จริงใจและครบถ้วนทุกข้อจะช่วยให้ข้อมูลมีค่าและ เป็นประโยชน์เป็นอย่างยิ่ง

ขอบคุณ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง ให้เขียนเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความตามความเป็นจริง

1. เพศ

() 1. ชาย	() 2. หญิง
------------	-------------
2. อายุ

() 1. อายุต่ำกว่า 21 ปี	() 2. อายุ 21 - 30 ปี
() 3. อายุ 31 - 40 ปี	() 4. อายุ 41 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพการสมรส

() 1. โสด	() 2. สมรส
() 3. หม้าย	() 4. หย่า
() 5. แยก	
4. กรณีที่ท่านมีสถานภาพการสมรส คู่สมรสของท่าน

() 1. อาชีพรับราชการ (สาธารณสุข) และทำงานสถานีนอนามัยเดียวกับท่าน	
() 2. อาชีพรับราชการ (สาธารณสุข) ไม่ได้ทำงานสถานีนอนามัยเดียวกัน	
() 3. อาชีพอื่น ๆ (ระบุ)	
5. ระดับการศึกษา

() 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	
() 2. ปริญญาตรี	
6. รายได้เฉลี่ย / เดือน

() 1. ต่ำกว่า 5,000 บาท	
() 2. 5,001 - 7,000 บาท	
() 3. 7,001 - 9,000 บาท	
() 4. 9,001 บาทขึ้นไป	
7. ท่านมีรายได้พิเศษที่ไม่ใช่เงินเดือนของทางราชการหรือไม่

() 1. มี (ระบุ) ประมาณบาท / เดือน	
() 2. ไม่มี	

8. ประสิทธิภาพในการทำงาน

- () 1. ต่ำกว่า 5 ปี
() 2. 6 ปี - 10 ปี
() 3. 11 ปี - 15 ปี
() 4. 16 ปี - 20 ปี
() 5. 21 ปี ขึ้นไป

9. สถานที่พักอาศัยของท่าน ท่านอาศัยอยู่

- () 1. บ้านพักสถานเือนามัย () 2. บ้านส่วนตัวในตำบลที่ตั้งสถานเือนามัย
() 3. ในอำเภอ () 4. ในจังหวัด
() 5. ต่างจังหวัด

10. จำนวนครั้งที่ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ชั้น ครั้ง นับตั้งแต่เริ่มปฏิบัติราชการ ปี

11. วิธีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหลังจากจบการศึกษา

11.1 หนังสือวารสารด้านวิชาการที่อ่านประจำ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ ตามความเป็นจริง)

- () 1. ไม่เคยอ่าน
- () 2. อ่าน
- () 2.1 หมอชาวบ้าน
- () 2.2 จดหมายข่าวสาธารณสุข
- () 2.3 นิตยสารสาธารณสุข
- () 2.4 จดหมายชมรมสาธารณสุขแห่งประเทศไทย
- () 2.5 จดหมายข่าว ผสส. อสม.
- () 2.6 อื่น ๆ (ระบุ) 1.
2.
3.

11.2 การศึกษาเพิ่มเติมในปัจจุบัน

- () 1. ไม่ได้เรียน
() 2. เรียน

สถาบัน

สาขาวิชา

ระดับการศึกษา

12. การศึกษาเพิ่มเติมในปัจจุบัน

() 1. ไม่ได้รับ

() 2. ได้รับ (ระบุ) 1.

2.

3.

13. การได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

() 1. ไม่ได้รับ

() 2. ได้รับ (ระบุ) 1.

2.

3.

14. การได้รับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ ตามความเป็นจริง)

() 1. การฝึกอบรมระยะสั้นมากกว่า 3 วันขึ้นไป

() 2. การศึกษาดูงาน

() 3. การเข้าร่วมประชุม

() 4. การปฐมนิเทศงาน / การสอนงาน

() 5. การนิเทศงาน

15. บทบาทหน้าที่ ที่รับผิดชอบงาน (ระบุ)

.....

.....

.....

ตอนที่ 2 ความรู้สึกหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของท่าน

คำชี้แจง ให้เขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องหลังข้อความของแต่ละข้อความของแต่ละข้อซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงความคิดเห็นเดียว

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อผู้มารับบริการปฏิบัติตาม คำแนะนำของท่าน					
2. ท่านเป็นคนหนึ่งช่วยเหลือแก้ปัญหาในการปฏิบัติ งานให้แก่ผู้ร่วมงานได้สำเร็จ					
3. การแก้ปัญหาของท่านในการปฏิบัติงาน ประสบผลสำเร็จเป็นที่พอใจ					
4. ท่านมีส่วนช่วยให้งานของสถานีนามัย สำเร็จด้วยดี					
5. การทำงานในช่วงที่ผ่านมาท่านประสบ ความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วาง ไว้เป็นอย่างดี					
6. ท่านแก้ไขเฉพาะหน้าที่ที่เกิดขึ้นใน ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
7. ผู้บริหารมอบหมายงานพิเศษนอกเหนือจาก งานประจำให้ท่านปฏิบัติ					
8. ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจาก ผู้บริหาร					
9. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยกย่อง นับถือจากผู้มารับบริการ					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
10. เพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความ สามารถ					
11. ผู้บริหารของท่านมักจักล่าวยกย่องท่าน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง					
12. ท่านมักได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ยาก หรือซับซ้อน					
13. ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติ งานจากเพื่อนร่วมงาน					
14. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับท่าน ในการปฏิบัติ					
15. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ ทุกระดับได้เป็นอย่างดี					
16. งานสาธารณะเป็นงานที่ต้องใช้ความ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความเสียสละ					
17. งานสาธารณะเป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ น่าเบื่อหน่าย					
18. ท่านมีอิสระในการจัดระบบงานตามที่ ท่านเห็นว่าเหมาะสม					
19. งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันตรงกับ ความรู้ความสามารถของท่าน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
20. งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นพิเศษมีส่วน ช่วยให้ท่านได้ศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้ สิ่งใหม่ ๆ					
21. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีมากจนเกิน กำลังความสามารถ					
22. งานที่ท่านปฏิบัติไม่เป็นอุปสรรคต่อการ ดำเนินชีวิตครอบครัว					
23. งานที่ท่านปฏิบัติทำให้เกิดความสับสน อยู่เสมอ					
24. ท่านปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้					
25. หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบของท่านไว้ชัดเจน					
26. ท่านเข้าใจหน้าที่ตนเองอย่างชัดเจน					
27. ท่านรู้สึกกระตือรือร้นที่จะทำงานที่ได้รับ มอบหมาย					
28. ท่านทำงานตามหน้าที่ของท่านอย่าง เรียบร้อยสมบูรณ์					
29. ท่านคิดว่างานบางอย่างไม่จำเป็นต้องทำ					
30. งานที่ท่านปฏิบัติส่งเสริมให้ท่านได้รับความ ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
31. การปฏิบัติงานของท่านได้รับการพิจารณา ความดีความชอบเป็นพิเศษ					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
32. ผู้บริหารของท่านสนับสนุนให้ท่านได้ ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
33. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าน้อยแม้ท่านจะทุ่มเท ให้กับการทำงาน					
34. ท่านไม่ได้รับการสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อ ฝึกอบรมหรือดูงาน					
35. การทำงานของท่านทำให้มีประสบการณ์ และความชำนาญในการทำงานเพิ่มขึ้น					
36. ท่านคิดว่า หากท่านจะก้าวหน้าใน ตำแหน่งสูงขึ้นจำเป็นต้องมีเส้นสาย ..					
37. บุคคลในหน่วยงานของท่านต่างให้ความ ร่วมมือในการปฏิบัติงาน					
38. เมื่อท่านมีปัญหาเดือดร้อนในเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว ท่านได้รับความช่วย เหลือจากเพื่อนร่วมงาน					
39. ทุกครั้งที่ท่านมีปัญหาขัดแย้งในการปฏิบัติ งานในหน่วยงาน ท่านสามารถปรับความ เข้าใจกันได้					
40. ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ กับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน					
41. ท่านมีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานหรือ ผู้น้อย ๓ ในการปฏิบัติงาน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
42. ท่านเข้าใจนโยบายการปฏิบัติงานเป็น อย่างดี					
43. ท่านมีส่วนร่วมในการบริหารงานของ หน่วยงาน					
44. ท่านพอใจในเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างรอบ ใหม่สำหรับสถานเอนามัย					
45. การนี้เทศงานแต่ละครั้งสร้างความ ลำบากใจให้แก่ท่าน					
46. ท่านได้รับความยุติธรรมในการเลื่อนชั้น เงินเดือน					
47. ผู้นี้เทศงานรับฟังปัญหาและเป็นที่พักพิง ของท่านได้เป็นอย่างดี					
48. ท่านมีความรู้สึกกล้าและสบายใจเมื่อต้อง เสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานต่อ ผู้บังคับบัญชา					
49. สภาพแวดล้อมในหน่วยงานของท่าน ส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติงานอย่างสะดวก สบาย					
50. หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือเครื่องใช้ เพียงพอในการปฏิบัติงาน					
51. จำนวนบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เหมาะสมต่อการจัดระบบการปฏิบัติงาน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
52. ท่านรู้สึกเป็นหน่วยงานที่ต้องให้บริการกับ ประชาชนระดับต่าง ๆ					
53. ท่านได้รับความสะดวกสบายในเรื่อง ยานพาหนะสำหรับปฏิบัติงาน					
54. ท่านรู้สึกอึดอัดที่ต้องทำงานหลายด้านใน สถานีนอนามัย					
55. ถ้าปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่าน น้อยลงกว่านี้ ท่านจะปฏิบัติงานได้ ครอบคลุมกว่าที่เป็นอยู่					
56. ท่านต้องสนใจในเรื่องการติดต่อ ประสานงานกับหน่วยงานอื่น					
57. ท่านมีช่วงเวลาสำหรับเตรียมวางแผน ปฏิบัติงานและปฏิบัติหน้าที่พิเศษ					
58. ท่านได้รับความสะดวกในเรื่องที่พักอาศัย					
59. ท่านพอใจต่อความช่วยเหลือด้านสวัสดิ การและผลประโยชน์แก่บุคคลต่าง ๆ ..					
60. ท่านมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ..					

This image shows a full page of white paper with horizontal dotted lines, typical of primary school writing paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นายโชติ	ชื่อสกุล เกิดบัณฑิต
เกิดวันที่ 3 เดือน กุมภาพันธ์	พุทธศักราช 2510
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 19 หมู่ 12 ตำบลเกาะพลับพลา อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมือง ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2531	ประกาศนียบัตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข (พนักงานอนามัย) จากวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคกลาง จังหวัดชลบุรี (วิทยาลัยสาธารณสุข สิรินคร จังหวัดชลบุรี)
พ.ศ. 2534	ส.บ. (สาธารณสุขศาสตร์) จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
พ.ศ. 2537	นศ.บ. (วิทยุโทรทัศน์) จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
พ.ศ. 2539	กศ.ม. (สุศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี

บทคัดย่อ

ของ

โชติ เกิดโผนิต

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกสุขศึกษา

มิถุนายน 2539

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา อายุ รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพการสมรส

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบล จำนวน 197 คน เป็นชาย 73 คน และหญิง 124 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ทดสอบค่าที (t-test) และทดสอบค่าเอฟ (F-test)

ผลการศึกษาค้นคว้า

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบลในจังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขชายและเจ้าหน้าที่สาธารณสุขหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
3. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบงานมากกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อบ่มความสำเร็จของงานมากกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี และอายุ 31 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านความสำเร็จของงานพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีรายได้ตั้งแต่ 9,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มุ่งไปสู่การประสบความสำเร็จมากกว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีรายได้ระหว่าง 5,001 - 7,000 บาท และมีรายได้ระหว่าง 7,001 - 9,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อบ่มงความสำเร็จมากกว่า กลุ่มเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ ในองค์ประกอบด้านการยอมรับนับถือ พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและได้รับการยอมรับนับถือมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 - 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านความสำเร็จ พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีสถานภาพการสมรสมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อบ่มมการประสบความสำเร็จมากกว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีสถานภาพโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

WORK MOTIVATION OF PUBLIC HEALTH OFFICERS IN PRIMARY HEALTH SERVICE
UNITS IN CHANGWAT RATCHABURI

AN ABSTRACT

BY

CHOTE GIRDBUNDIT

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Health Education
at Srinakharinwirot University

JUNE 1996

The purpose of this research was to study and compare the work motivation of public health officers in primary health service units in Changwat Ratchaburi in relation to their sexes, educational levels, age groups, income, working experiences and marital status.

Stratified random sampling technique was used for the studied group which consisted of 197 public health officers (73 males and 124 females). The data were collected from rating scale questionnaires. Descriptive statistics, t-test and F-test were used for the data analysis.

The results were as follows :

1. All of the public health officers had moderate work motivation.
2. There was no significance difference in the work motivation between male and female public health officers.
3. There were no significant different in work motivation among the officers who had different educational levels. It was found that the under graduate public health officers had better motivation with regards to the work responsibility than those who graduated at the universities level. ($p < 0.05$)
4. There was no significant difference in work motivation among the officers with different age groups. It was found that the officers who were over 41 years old had better work motivation with regard to the work achievement than those between 21 to 40 years old. ($p < 0.01$)
5. There was no sinificant difference in work motivation among the officers who had different income. It was found that the officers whose incomes were more than 9,001 baht per month had better motivation

with regards to work achievement than those who had income less than 9,000 baht per month. ($p < 0.01$)

6. There was no significant difference in work motivation among the officers who had different work experiences. It was found that the officers who had work experiences over 21 years had better motivation with regards to work achievement than the officers who had work experience less than 5 years ($p < 0.01$). In addition, it was found that the former group had better work motivation and recognition by their colleague than those who had work experience 16 - 20 years. ($p < 0.05$)

7. There was no significant difference in work motivation among the officers who had different marital status. It was found that the married officers had better work achievement than the single officers. ($p < 0.05$)