

## นิพนธ์ต้นฉบับ

# แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ติดตามของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

ธีรวัช พิมพวงค์\*, สุวิทย์ อุดมพานิชย์\*\*

\*โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลขามเปี้ย จังหวัดร้อยเอ็ด

\*\*คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดตามของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 219 คน และการสนทนากลุ่ม จำนวน 13 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน วิเคราะห์หาความเที่ยงมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาช 0.97และนำแต่ละข้อคำถามมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2561ถึงวันที่ 30 เมษายน 2561 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา เช่น ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติอนุมานหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษา พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง ร้อยละ 71.2 อายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 30.6 สถานภาพสมรส ร้อยละ 63.0 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 84.0 รายได้ 10,000-20,000บาท ร้อยละ 34.7 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1-10 ปี ร้อยละ 40.6 การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.72 (S.D.= 0.46) ภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.78 (S.D.= 0.30) คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการฝึกอบรมตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดตาม มีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดตามของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ส่วนแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r=0.679$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ ) โดย ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานและคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง (พยาบาลวิชาชีพ) สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดตามของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ร้อยละ 58.0 ( $R^2=0.580$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ ) ปัญหาอุปสรรคที่พบส่วนใหญ่คือ ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ร้อยละ 54.30

**คำสำคัญ:** รพ.สต.ติดตาม, แรงจูงใจ, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, การปฏิบัติงาน, เจ้าหน้าที่สาธารณสุข

### Article info:

Received: Aug 1, 2018

Revised: Sep 17, 2018

Accepted: Oct 22, 2018

## Original article

# Motivation affecting the performance for the star standard of sub-district health promoting hospital of health personnel at sub-district health promoting hospitals in Roi-Et Province

Teetawat Pimwong\*, Suwit Udompanich\*\*

\*Khampia Sub-District Health Promoting Hospital, Roi-Et Province

\*\*Faculty of Public Health, Khon Kaen University

### Abstract

This cross-sectional descriptive research aimed to study factor that affect the performance for the star standard of Sub-District Health Promoting Hospital of Health Personnel Roi-Et, Thailand. The samples were 219 personnel. The questionnaire was examined and verified by the three experts for content validity and tested for reliability in pilot study of 30 samples (Cronbach's alpha coefficient = 0.97). Data collection was carried out from April 1<sup>st</sup> to April 30<sup>th</sup>; 2018. Data distribution was performed by descriptive statistics including percentage, mean, median, standard deviation, median, minimum, maximum. Inferential statistics were Pearson product moment correlation and Stepwise multiple linear regressions.

Majority of the samples were female (71.2%). About 30.6 percent were aged between 41 to 50 years old. Most of the samples were marry (63.0%). About 84 percent hold bachelor's degree and about 56.7 percent of performance 1-10 years. The performance of health personnel and motivation of health personnel of Sub-District Health Promoting Hospital Roi-Et province were at high level and moderate with averages 3.72 (S.D. = 0.46) and 2.78 (S.D. = 0.30), respectively. The motivation had moderate positive relationship with the Performance for the star standard ( $r=0.679$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ ). The motivation; responsibility, Personal life, Achievement, Work itself, Security and Position(nurse) can predict the Performance for the star standard and motivation of Sub-District Health Promoting Hospital of Health Personnel at Roi-Et Province at 58percent ( $R^2=0.580$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ )

**Keywords:** The star standard, motivation, motivator factors, hygiene factors, performance, health personnel



## บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้จัดทำขึ้นในช่วงที่มีการปฏิรูปประเทศ และสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลง โดยได้น้อมนำหลัก “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ต่อเนื่องมาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 มาเป็นปรัชญานำในการพัฒนาประเทศมุ่งขับเคลื่อนเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้คนไทยในสังคมไทยมีความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน มีการบริหารจัดการที่เหมาะสมและนำไปสู่เป้าหมายแห่งความสมดุลและยั่งยืน โดยได้จัดทำขึ้นบนพื้นฐานของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ซึ่งเป็นแผนหลักของการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) และกระทรวงสาธารณสุขได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี กระทรวงสาธารณสุข ประเด็นการตรวจราชการปี 2560 เพื่อให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาฯ ดังกล่าวโดยมียุทธศาสตร์การพัฒนาความเป็นเลิศใน 4 ด้าน ดังต่อไปนี้ คือ 1) ยุทธศาสตร์ด้านส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ (PP & P Excellence) 2) ยุทธศาสตร์บริการเป็นเลิศ (Service Excellence) 3) ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และ 4) แผนยุทธศาสตร์บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ที่ยกระดับการให้บริการเพิ่มมากขึ้นในทุกด้าน ทั้งด้านการรักษา ส่งเสริม ป้องกัน ฟื้นฟู รวมถึงงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ในการพัฒนาความเป็นเลิศ ทั้ง 4 ด้าน ดังกล่าว (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข, 2560) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการให้บริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จะประสบผลสำเร็จได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการบริหารซึ่งเจ้าหน้าที่สาธารณสุข โดยเฉพาะผู้นาองค์กรมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในฐานะผู้นาองค์กรที่จะกำหนดทิศทางในการพัฒนาการประสานงานภาคีเครือข่ายและให้ความสำคัญกับปฏิบัติทุกคนที่เป็นทีมสหวิชาชีพในองค์กรซึ่งจะต้องขับเคลื่อนองค์กรไปด้วยกันเพื่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน รพ.สต. ติดดาว นั้น เจ้าหน้าที่สาธารณสุขซึ่งเป็น

บุคลากรที่เรียกว่า ทีมสหวิชาชีพที่ให้บริการในหน่วยบริการนั้นจะต้องมีเพียงพอเหมาะสม มีศักยภาพ และมีความสุขในการให้บริการรวมถึงมีกลไกทำให้ประชาชนมีความเข้มแข็งทั้งด้านการรักษา ส่งเสริม ป้องกัน ฟื้นฟู และการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ โดยมีบริการครอบคลุมประชากรทุกกลุ่มวัย ซึ่งมีแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร (Individual performance factor) ว่าประกอบไปด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล (Individual attributes) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการฝึกอบรม และแรงจูงใจก็เป็นสิ่งสำคัญอีกสิ่งหนึ่งที่จะทำให้คนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งแรงจูงใจจะเป็นตัวกำหนดความพยายามในการทำงานของบุคคล (Schermerhorn, et al., 2003) ในด้านแรงจูงใจได้มีการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการอธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่หลายทฤษฎี เนื่องจากแรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจเป็นสิ่งที่อยู่ในตัวบุคคลแต่ละคนซึ่งจะแตกต่างกันและเป็นแรงผลักดันจากภายในจิตใจของบุคคลให้แสดงออกถึงความต้องการหรือแสดงพฤติกรรมออกมา (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2553) และปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลขึ้นอยู่กับความสามารถ สภาพแวดล้อม และการจูงใจ ผู้บริหารหน่วยงานสามารถกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความพยายามในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและใช้เป็นเครื่องมือควบคุมความประพฤติของบุคลากร ในการแสดงออกในทางที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรด้วยการให้ขวัญกำลังใจหรือรางวัลเป็นสิ่งตอบแทน (นิตยา เพ็ญศิริภา, 2552) โดยทฤษฎีที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นของเฟรดเดอริค เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg: Two factor theory) ซึ่งเรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) จังหัดและปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) จังหัดร้อยละ มีทั้งหมด 20 อำเภอ การจัดบริการปฐมภูมิแบบผสมผสานครอบคลุมทุกมิติโดยมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 231 แห่ง จาก

การจัดบริการในสถานบริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ผ่านมามีปัญหาในการดำเนินงาน เช่น ด้านบรรยากาศดี มีการเบิกจ่ายงบลงทุนในการดำเนินการพัฒนาด้านพัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ในลักษณะการเบิกจ่ายงบลงทุนในปีงบประมาณ 2556 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ผลการดำเนินงานคิดเป็น ร้อยละ 59.88 (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด, 2556) และจากผลการประเมินโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดตามตัวชี้วัดโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลผ่านการประเมินระดับ 5 ดาว ปี 2560 เป้าหมายตัวชี้วัด ร้อยละ 10 พบว่า จำนวนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่เข้ารับการประเมินรวมทั้งสิ้นจำนวน 28 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 12.12 ผลการประเมินผ่านคะแนนรวม  $\geq 90\%$  จำนวน 7 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 25 ไม่ผ่านเกณฑ์ 5 ดาว จำนวน 21 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 75 ซึ่งจะต้องจัดทำแผนพัฒนาตามเกณฑ์ รพ.สต. ติดตาม ทั้ง 5 ส่วน โดยเฉพาะส่วนที่ 1 บริหารดี หมวด 1 การนำองค์กรและการจัดการดีและส่วนที่ 5 ประชาชนมีสุขภาพดี หมวด 5 ผลลัพธ์ จำนวน 14 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 66.67 (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด, 2560) จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดตามตัวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งคาดว่าผลการวิจัยจะชี้ให้เห็นถึงสภาพความเป็นจริงในกระบวนการพัฒนาคุณภาพซึ่งเป็นนโยบายการพัฒนาที่สำคัญของกระทรวงสาธารณสุขและสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่มีประสิทธิภาพและสร้างขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการปฏิบัติงานและการพัฒนาด้านการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดตามตัวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด
2. คุณลักษณะส่วนบุคคล ระดับแรงจูงใจและระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริม

สุขภาพตำบลติดตามตัวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

3. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดตามตัวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

### วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดตามตัวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 974 คน (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด, 2560)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดตามตัวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ใช้การกำหนดขนาดตัวอย่างในกรณีวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Linear Regression Analysis) ซึ่งใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างแบบการถดถอยพหุ (Cohen, 1988) การสุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบแบบสอบถาม สุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยการแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มตามตำแหน่ง โดยให้ประชากรในแต่ละชั้นภูมิมีลักษณะคล้ายคลึงกันมากที่สุด แล้วทำการเทียบสัดส่วนขนาดตัวอย่างต่อกลุ่มประชากรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด แต่ละตำแหน่งจากนั้น ทำการสุ่มตัวอย่างในแต่ละตำแหน่งด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากแบบไม่ใส่คืนในแต่ละตำแหน่งจนได้ขนาดตัวอย่างครบ 219 คน (อรุณ จิรวัดน์กุล, 2551) การวิจัยมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากบุคคลที่สามารถให้คำตอบให้ข้อมูลแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดตามตัวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ดีที่สุด (Key Informants) รวมทั้งสิ้น 13 คน ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent) ได้แก่ แรงจูงใจตัวแปรตาม (Dependent) ได้แก่ การปฏิบัติงานตามมาตรฐาน

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ดใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา เช่น ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติอนุมานหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้น โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 156 คน ร้อยละ 71.2 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 67 คน ร้อยละ 30.6 อายุเฉลี่ย 38.8 ปี (S.D.=9.8) อายุต่ำสุด 20 ปี และอายุสูงสุด 59 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 184 คน ร้อยละ 84 สถานภาพสมรส(คู่) จำนวน 138 คน ร้อยละ 63 ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 81 คน ร้อยละ 37 รายได้ (บาทต่อเดือน) เงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท ร้อยละ 34.7 รายได้เฉลี่ย 30,245.6 บาท (S.D.=12,617.9) ต่ำสุด 8,000 บาท สูงสุด 80,000 บาท ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 10 ปี ร้อยละ 40.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 15.1 ปี (S.D.=9.9) ต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 40 ปี และเคยมีประสบการณ์การฝึกอบรมตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว จำนวน 143 คน ร้อยละ 65.3

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.78 (S.D.=0.30) ปัจจัยจูงใจ จากข้อมูลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D.=0.42) เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D.=0.49) รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.89 (S.D.=0.53)

ปัจจัยค่าจูง จากข้อมูลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.61 (S.D.=0.43) เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.90 (S.D.=0.57) รองลงมาคือด้านสถานะทางอาชีพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 (S.D.=0.65) ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

3. ระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมประชากรมีการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.72 (S.D.=0.46) เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมาก คือ ด้านบริการดี ค่าเฉลี่ย 3.83 (S.D.=0.57) รองลงมา คือ ด้านประสานงานดี ภาควิชามีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.72 (S.D.=0.51) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดและอยู่ในระดับมาก คือ ด้านประชาชนมีสุขภาพดี ค่าเฉลี่ย 3.63 (S.D.=0.55) ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลส่วนใหญ่ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ยกเว้น ด้านการศึกษา (ปริญญาตรี) ตำแหน่ง(พยาบาลวิชาชีพ)และประสบการณ์ในการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวก กับการการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ( $r=-0.199$ ,  $p\text{-value}= 0.003$ ) ( $r = -0.147$ ,  $p\text{-value} = 0.031$ ) และ ( $r = 0.187$ ,  $p\text{-value} = 0.006$ ) ตามลำดับดังตารางที่ 3

ปัจจัยแรงจูงใจ ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจ ( $r=0.679$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) ภาพรวมของปัจจัยจูงใจ ( $r=0.632$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) และภาพรวมของปัจจัยค้ำจุน ( $r=0.602$ ,  $p\text{-value} = <0.001$ ) มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยจูงใจเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวก ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $r=0.448$ ,  $p\text{-value} <0.001$ ) ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ( $r=0.567$ ,  $p\text{-value} <0.001$ ) ด้านลักษณะของงาน ( $r=0.319$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ ) ด้านความรับผิดชอบ ( $r=0.577$ ,  $p\text{-value} <0.001$ ) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ( $r=0.554$ ,  $p\text{-value} <0.001$ )

ส่วนปัจจัยค้ำจุนเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวก ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $r=0.510$ ,  $p\text{-value} <0.001$ ) ด้านปกครองบังคับบัญชา ( $r=0.408$ ,  $p\text{-value} <0.001$ ) ด้านนโยบายและการบริหาร ( $r=0.501$ ,  $p\text{-value} <0.001$ ) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ( $r=0.399$ ,  $p\text{-value} <0.001$ ) ด้านสถานภาพของวิชาชีพ ( $r=0.489$ ,  $p\text{-value} <0.001$ ) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ( $r=0.449$ ,  $p\text{-value} <0.001$ ) ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ( $r=0.498$ ,  $p\text{-value} <0.001$ ) ยกเว้นด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ( $r=0.225$ ,  $p\text{-value} =0.001$ ) มีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ดังตารางที่ 4

5. คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ที่ถูกเลือกเข้าสมการคือตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวแปรอิสระที่ไม่ได้ถูกเลือกเข้าสมการคือตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการเรียงลำดับดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ( $p\text{-value} =0.002$ )

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ( $p\text{-value} < 0.001$ ) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $p\text{-value} =0.001$ ) ด้านลักษณะของงาน ( $p\text{-value} =0.001$ ) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ( $p\text{-value} =0.004$ ) และด้านตำแหน่ง ( $p\text{-value} = 0.046$ ) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.05 ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวแปรสามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ร้อยละ 58 ดังตารางที่ 5

### สรุปผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 156 คน ร้อยละ 71.2 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 67 คน ร้อยละ 30.6 อายุเฉลี่ย 38.8 ปี (S.D.=9.8) อายุต่ำสุด 20 ปี และอายุสูงสุด 59 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 184 คน ร้อยละ 84 สถานภาพสมรส (คู่) จำนวน 138 คน ร้อยละ 63 ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 81 คน ร้อยละ 37 รายได้ (บาทต่อเดือน) เงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท ร้อยละ 34.7 รายได้เฉลี่ย 30,245.6 บาท (S.D.=12,617.9) ต่ำสุด 8,000 บาท สูงสุด 80,000 บาท ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10-10 ปี ร้อยละ 40.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 15.1 ปี (S.D.=9.9) ต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 40 ปี และเคยมีประสบการณ์การฝึกอบรมตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว จำนวน 143 คน ร้อยละ 65.3

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.78 (S.D.=0.30) ปัจจัยจูงใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D.=0.42) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D.=0.49) รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.89 (S.D.=0.53) ปัจจัยค้ำจุน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.61 (S.D.=0.43) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.90 (S.D.=0.57) รองลงมาคือด้านสถานะทางอาชีพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 (S.D.=0.65)

3. ระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า ระดับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.72 (S.D.=0.46) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมาก คือ ด้านบริการดี ค่าเฉลี่ย 3.83 (S.D.=0.57) รองลงมา คือ ด้านประสานงานดี ภาควิชาที่มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.72 (S.D.=0.51) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดและอยู่ในระดับมาก คือ ด้านประชาชนมีสุขภาพดี ค่าเฉลี่ย 3.63 (S.D.=0.55)

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลส่วนใหญ่ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ยกเว้น ด้านการศึกษา (ปริญญาตรี) ตำแหน่ง (พยาบาลวิชาชีพ) และ ประสบการณ์ในการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวก กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ( $r=-0.199$ ,  $p\text{-value}=0.003$ ) ( $r = -0.147$ ,  $p\text{-value} = 0.031$ ) และ ( $r = 0.187$ ,  $p\text{-value} = 0.006$ ) ตามลำดับ

5. คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ที่ถูกเลือกเข้าสมการคือตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวแปรอิสระที่ไม่ได้ถูกเลือกเข้าสมการคือตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการเรียงลำดับดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ( $p\text{-value} = 0.002$ ) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ( $p\text{-value} < 0.001$ ) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $p\text{-value} = 0.001$ ) ด้านลักษณะของงาน ( $p\text{-value} = 0.001$ ) ด้านความมั่นคงในการ

ปฏิบัติงาน ( $p\text{-value} = 0.004$ ) และด้านตำแหน่ง ( $p\text{-value}=0.046$ ) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.05 ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวแปร สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ร้อยละ 58

### อภิปรายผลการวิจัย

คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.78 S.D.=0.30) สอดคล้องกับผลการศึกษา ลักษณะพรรณ แก้วมุลมุข (2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่นพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา (ปริญญาโท) มีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r=0.180$ ,  $p\text{-value}=0.0219$ ) พิระภัทร ไตรคุ้มตัน (2560) ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการใช้โปรแกรมระบบฐานข้อมูลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (HOSxP\_PCU) ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดนครราชสีมาพบว่า ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการใช้โปรแกรมระบบฐานข้อมูลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (HOSxP\_PCU) ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r=0.657$ ,  $p\text{-value}=0.027$ ) พรพิมล จิตธรรมมาและชนะพล ศรีฤาชา (2558) ได้ศึกษาเรื่องการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของทีมเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วระดับอำเภอ จังหวัดอุดรธานี พบว่า การฝึกอบรมด้านระบาดวิทยามีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของทีมเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วระดับอำเภออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r=0.188$ ,  $p\text{-value}=0.028$ ) รัชนิกร อะโน และประจักร บัวผัน (2558) การดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพและผลงานบริการปฐมภูมิของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

จังหวัดขอนแก่น พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพและผลงานบริการปฐมภูมิของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r=0.582$ ,  $p\text{-value}<0.001$ )

คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดตามของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดตามของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ที่ถูกเลือกเข้าสมการคือตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวแปรอิสระที่ไม่ได้ถูกเลือกเข้าสมการคือตัวแปรที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการเรียงลำดับดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ( $p\text{-value}=0.002$ ) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ( $p\text{-value} < 0.001$ ) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $p\text{-value} =0.001$ ) ด้านลักษณะของงาน ( $p\text{-value} =0.001$ ) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ( $p\text{-value} =0.004$ ) และด้านตำแหน่ง ( $p\text{-value} = 0.046$ ) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.05 ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวแปร สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดตามของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ร้อยละ 58 สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนิกร อะโน และประจักษ์ บัวผัน (2558) การดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพและผลงานบริการปฐมภูมิของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพและผลงานบริการปฐมภูมิอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.99 (S.D.=0.53) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการจัดบริการปฐมภูมิ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.18 (S.D.=0.60) รองลงมาคือ บริการที่จำเป็นตอบสนองปัญหาสุขภาพของประชาชนในพื้นที่ และบริการเสริมในพื้นที่อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.00 (S.D.=0.62) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ พัฒนางองค์กร การเชื่อมโยงบริการระบบส่งต่อ และการบริหารระบบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 (S.D.=0.75) รองลงมาคือ การจัดบริการสร้างเสริมสุขภาพป้องกันโรค อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.98 (S.D.=0.60) โดยปัจจัย

ด้านสถานภาพการปฏิบัติงาน ปัจจัยการบริหารด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว และปัจจัยด้านเงินเดือนค่าตอบแทน สามารถร่วมกันพยากรณ์การดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพและผลงานบริการปฐมภูมิของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 50.0 ( $R^2=0.500$ ,  $p\text{-value}<0.001$ )

### ข้อเสนอแนะ

การปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดตามของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ให้ผ่านเกณฑ์ตามมาตรฐานนั้น จะต้องอาศัยปัจจัยแรงจูงใจทั้ง 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน เนื่องจากแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้คนทำงานมีความรู้สึกพอใจในงาน มีความรู้สึกในด้านดี ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยบุคคลจะถูกจูงใจและกระตุ้นให้เพิ่มผลผลิต ปัจจัยกระตุ้นได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและโอกาสในการก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุนซึ่งเป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติโดยเฉพาะด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งของบุคลากรในหน่วยงาน ถ้าปัจจัยเหล่านี้ขาดไปจะทำให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะมีผลกระทบมากขึ้นอยู่กับพื้นที่และลักษณะของตัวบุคคลที่แตกต่างกัน นโยบายมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดตามเป็นมาตรฐานที่มีความละเอียดซึ่งจะต้องอาศัยงบประมาณในการปรับปรุงพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานในระดับ 5 ดาว 5 ปี

### กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ทพ.ดร.สุวิทย์ อุดมพาณิชย์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รวมถึงคณาจารย์คณะสาธารณสุขศาสตร์ทุกท่าน และขอขอบพระคุณภาคีวิชาการสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่สนับสนุนทุนในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณสาธารณสุขอำเภอทุกแห่งและเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ดและทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวชื่อนามไว้ ณ ที่นี้ที่มีส่วนร่วมให้งานวิจัยในครั้งนี้สำเร็จด้วยดี

**เอกสารอ้างอิง**

- นิตยา เพ็ญศิริณา. (2552). เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารองค์การและทรัพยากรสาธารณสุขหน่วยที่ 1-5: หน่วยที่ 5 **เทคนิคการบริหารจัดการองค์การสาธารณสุข**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2553). **การจัดการสมัยใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ทวีปเพ็ล กรุ๊ป.
- พีระภัทร ไตรคุ้มตัน. (2560). **ปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการใช้โปรแกรมระบบฐานข้อมูลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (HOSxP\_PCU) ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดนครราชสีมา**. การศึกษาอิสระปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พรพิมล จิตธรรมมา, ชนะพล ศรีฤชา. (2558). การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของทีมเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วระดับอำเภอ จังหวัดอุดรธานี. **วารสารสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น**, 22(1), 9–21.
- รัชนิกร อะโน และประจักษ์ บัวผัน. (2558). การดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพและผลงานบริการปฐมภูมิ ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น. **วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ**, 8(2), 117–127.
- ลักษณะพวรรณ แก้วมูลมุข. (2560). **ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น**. การศึกษาอิสระสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี. (2560). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 – 2564**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกฤษฎมนตรี.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด. (2556). **การตรวจและนิเทศงานกระทรวงสาธารณสุข**. ร้อยเอ็ด: สำนักงาน. (เอกสารอัดสำเนา).
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด. (2560). **แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสุขภาพจังหวัดร้อยเอ็ด ปี 2560 – 2564**. ร้อยเอ็ด: สำนักงาน (เอกสารอัดสำเนา).
- สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข. (2560). **รายละเอียดตัวชี้วัดกระทรวงสาธารณสุขประจำปีงบประมาณ 2560**. นนทบุรี: สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์.
- อรุณ จิรวัดมนกุล. (2551). **ชีวิตที่ดีสำหรับงานวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. ขอนแก่น: ภาควิชาชีวิตที่ดีและประชากรศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavior science*. 2<sup>nd</sup>ed. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Schermerhorn, J.R., Hunt, G., Osborn, N. (2003). *Organizational behavior*. Denver: Wiley.

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน			
ตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด	Mean	S.D.	การแปลผล
1. ด้านการยอมรับนับถือ	3.79	0.58	มาก
2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.95	0.49	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.68	0.59	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.89	0.53	มาก
5. ด้านลักษณะของงาน	4.03	0.55	มาก
<b>ภาพรวมของปัจจัยจูงใจ</b>	<b>3.86</b>	<b>0.42</b>	<b>มาก</b>
1. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	3.12	0.74	ปานกลาง
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.90	0.57	มาก
3. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.76	0.58	มาก
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.64	0.60	มาก
5. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	3.51	0.56	มาก
6. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.59	0.56	มาก
7. ด้านสถานะทางอาชีพ	3.79	0.65	มาก
8. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.54	0.60	มาก
<b>ภาพรวมของปัจจัยค้ำจุน</b>	<b>3.61</b>	<b>0.43</b>	<b>มาก</b>
<b>ภาพรวมของแรงจูงใจ</b>	<b>2.78</b>	<b>0.30</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกรายด้าน

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว			
Mean	S.D.	แปลผล	
1. บริหารดีมี	3.69	0.50	มาก
2. ประสานงานดี ภาคีมีส่วนร่วม	3.72	0.51	มาก
3. บุคลากรดี	3.65	0.58	มาก
4. บริการดี	3.83	0.57	มาก
5. ประชาชนมีสุขภาพดี	3.63	0.55	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.72</b>	<b>0.46</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 3 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

คุณลักษณะ	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	P - value	ระดับความสัมพันธ์
1. เพศ(หญิง)	-0.079	0.241	ไม่มีความสัมพันธ์
2.อายุ	0.037	0.581	ไม่มีความสัมพันธ์
3. สถานภาพสมรส (คู่)	0.007	0.919	ไม่มีความสัมพันธ์
4.ระดับการศึกษา (ปริญญาตรี)	-0.199**	0.003	ต่ำ
5.ตำแหน่ง(พยาบาลวิชาชีพ)	-0.147*	0.290	ต่ำ
6.รายได้	0.062	0.364	ไม่มีความสัมพันธ์
7.ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	0.038	0.574	ไม่มีความสัมพันธ์
8.ประสบการณ์ในการฝึกอบรม	0.187**	0.006	ต่ำ

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ตารางที่ 4 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

แรงจูงใจ	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ดีดดาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	P - value	ระดับความสัมพันธ์
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>	0.632**	<0.001	ปานกลาง
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.448**	< 0.001	ปานกลาง
ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	0.567**	<0.001	ปานกลาง
ด้านลักษณะของงาน	0.319**	<0.001	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	0.577**	<0.001	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	0.554**	< 0.001	ปานกลาง
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>	0.602**	<0.001	ปานกลาง
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	0.225**	0.001	ต่ำ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.510**	<0.001	ปานกลาง
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.408**	< 0.001	ปานกลาง
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.501**	<0.001	ปานกลาง
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	0.399**	<0.001	ปานกลาง
ด้านสถานภาพของวิชาชีพ	0.489**	<0.001	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.449**	< 0.001	ปานกลาง
ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.498**	<0.001	ปานกลาง
<b>ภาพรวมของแรงจูงใจ</b>	0.679**	<0.001	ปานกลาง

\*\* ค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.01

\* ค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 5 ค่าสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยการปฏิบัติงานตามมาตราฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

ตัวแปร	B	Beta	T	P-value	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> change
ด้านความรับผิดชอบ	0.169	0.194	3.09	0.002	0.577	0.332	0.332
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.213	0.275	5.07	< 0.001	0.688	0.473	0.141
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.196	0.209	3.33	0.001	0.729	0.531	0.058
ด้านลักษณะของงาน	0.180	0.216	3.50	0.001	0.746	0.557	0.025
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.133	0.163	2.93	0.004	0.756	0.572	0.015
ตำแหน่ง (พยาบาลวิชาชีพ)	-0.087	-0.091	-2.01	0.046	0.762	0.580	0.008

ค่าคงที่ 0.363, F = 48.786 , p – value < 0.001 , R = 0.762 , R<sup>2</sup> = 0.580

