



การบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา Administrative Performance of the Chief at Primary Care Units, Nakhonratchasima Province

วันเพ็ญ ภูผาพันธ์^{1*} และ ประจักษ์ บัวผัน²

Wanpen Puphapun^{1*} and Prachak Bouphan²

¹หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

²ภาควิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

*Correspondent author: pollypen@hotmail.com

Received April 11, 2011

Accepted July 21, 2011

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (cross-sectional descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของแรงจูงใจต่อหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 53 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 77.8 ส่วนใหญ่สถานภาพสมรส ร้อยละ 74.2 ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนน้อยกว่า 10 ปี ร้อยละ 46.5 และเคยได้รับการอบรมหลักสูตรทางการบริหาร ร้อยละ 60.1 แรงจูงใจในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71 (S.D.=0.35) โดยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.88 (S.D.=0.37) และ 3.60 (S.D.=0.38) ตามลำดับ การบริหารงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D.=0.39) และตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์การบริหารงาน ได้ร้อยละ 47.6 ปัญหาและอุปสรรคที่พบส่วนใหญ่ คือ ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการปฏิบัติงาน และเงินเดือน/ค่าตอบแทน

Abstract

This research was a cross-sectional descriptive research. The objective of this study was to study the effect of motivation on the chief's work administration at primary care units in Nakhonratchasima province. The result showed that most of them were female for 53%, their average age was 43.44 years old, their educational degree was Bachelor's degree or equivalent for 77.8%, their marital status was married for 74.2%, their duration of working as the chief at primary care units was less than 10 years for 46.5%, and they were used to be practiced in administrative program for 60.1%. Overall motivation was in "High" level with average value of 3.71 (S.D.=0.35). Motivator and hygiene factors were in "High" level with average value of 3.71 (S.D.=0.37) and 3.60 (S.D.=0.38), respectively. The work administration was in "High" level with average value of 3.96 (S.D.=0.39). The variables could predict the chief's administrative performance at primary care units in

Nakhonratchasima province, including hygiene factor in human relationship, motivator factor in work characteristic and work success at significant level. All of 3 factors could jointly predict the chief's work administration at primary care units in Nakhonratchasima province at 47.6%. The mostly found problems and obstacles were the hygiene factor in the aspect of working condition and the salary/revenue.

คำสำคัญ: แรงจูงใจ การบริหารงาน ศูนย์สุขภาพชุมชน

Keywords: motivation, administrative, primary care unit

1. บทนำ

จากการที่รัฐบาลมีนโยบายสำคัญในการปฏิรูประบบราชการ เนื่องจากระบบโครงสร้างหน่วยงานภาครัฐในปัจจุบันมีบทบาทภารกิจที่ซ้ำซ้อนขึ้น และการบริหารนโยบายหลายเรื่องขาดเอกภาพและสิ้นเปลืองจึงจำเป็นต้องปฏิรูประบบราชการให้เป็นราชการยุคใหม่ เพื่อให้สามารถเอื้อต่อการบริหารประเทศภายใต้สภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลง กระทรวงสาธารณสุขซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบสุขภาพของไทยในปัจจุบันต้องเผชิญกับปัญหาการเปลี่ยนแปลงหลายด้าน นับตั้งแต่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 82 ซึ่งบัญญัติให้รัฐต้องจัดและส่งเสริมการสาธารณสุขให้ประชาชนได้รับบริการที่ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพ การกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการที่เกี่ยวกับสุขภาพไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติที่เน้นการสร้างสุขภาพนำซ่อมสุขภาพ รวมทั้งสภาพปัญหาสุขภาพของประเทศที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้กระทรวงสาธารณสุขต้องมีการปรับบทบาทภารกิจและโครงสร้าง โดยมีเป้าหมายที่สำคัญเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพดี และเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของประเทศ (1)

ศูนย์สุขภาพชุมชน (Primary Care Unit : PCU) เป็นหน่วยบริการระดับปฐมภูมิทางการแพทย์และสาธารณสุข มีหน้าที่และความรับผิดชอบจัดบริการให้ตอบสนองต่อความจำเป็นทางด้านสุขภาพของประชาชนขั้นพื้นฐาน และเชื่อมโยงกิจกรรมดำเนินงานด้านสุขภาพต่างๆให้

ต่อเนื่อง มีลักษณะเป็นองค์กรร่วม ผสมผสานประชาชนเข้าถึงบริการได้อย่างสะดวก และมีระบบบริการให้คำปรึกษาและส่งต่อ ทั้งนี้เพื่อการสร้างสุขภาพและการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ประชาชน เพื่อป้องกันหรือลดปัญหาที่ป้องกันได้ทั้งทางกาย จิต สังคมโดยประชาชนมีส่วนร่วม ดังนั้น ภารกิจของศูนย์สุขภาพชุมชนมิใช่การจัดรูปแบบบริการที่ดูเหมือนว่ามีแต่เพียงการรักษาพยาบาลเท่านั้น (2) แต่ครอบคลุมการให้บริการทุกมิติ และหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนต้องทำหน้าที่ “นักบริหาร” จำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถที่จะกำหนดระบบระเบียบงาน และเทคนิคในการปฏิบัติงาน ในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการโดยเฉพาะอย่างยิ่งศิลปะด้านภาวะผู้นำซึ่งมีอิทธิพลอย่างมากต่อความสำเร็จของการดำเนินงาน และความสำเร็จของการบริหารงานนั้น มีความเกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรการบริหารประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และเทคนิควิธีการที่เหมาะสม ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ แต่การที่จะใช้ทรัพยากรการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้นต้องอาศัย ผู้บริหารหรือผู้นำ ที่มีความรู้ความสามารถในการควบคุมกำกับและเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้น (3)

การบริหารงานของผู้บริหารหรือบุคคลจะสำเร็จได้ ต้องอาศัยปัจจัยหลายๆ ด้านไม่เพียงแต่คุณลักษณะส่วนบุคคล ความรู้ ความสามารถของบุคคล ความพยายามในการทำงาน งบประมาณ เทคโนโลยี การสนับสนุนจากองค์กร ฯลฯ แต่

ปัจจัยที่สำคัญอีกอย่างคือ แรงจูงใจ (motivation) ซึ่งแรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจ โดยปกติบุคคลมีความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่างโดยมีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้น (4) ดังทฤษฎีจูงใจของ เฮิร์ชเบิร์ก (5) ได้กล่าวถึงความต้องการของคนในองค์การหรือการจูงใจจากการทำงานว่า ความพอใจในงานที่ทำและความไม่พอใจในงานที่ทำไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจกับปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่และทำให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการทำงานและเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ประกอบด้วย เงินเดือน/ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารสภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพของวิชาชีพ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว สิ่งที่จะผลักดันความสามารถของคนออกมาได้ คือ แรงจูงใจนั่นเอง แรงจูงใจจึงเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือใช้ความพยายามในการทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย เป็นปัจจัยที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคคลช่วยให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความเต็มใจในการทำงาน พอใจ มุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุด และให้ประสบผลสำเร็จกระตุ้นให้เกิดความร่วมมืออย่างเต็มกำลัง และมีความคิดริเริ่มในการทำงานไปพร้อม ๆ กัน นอกจากนี้ เซอร์เมอร์ฮอร์นและคณะ (6) ได้อธิบายว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล (individual

attributes) ได้แก่ ลักษณะประชากร ลักษณะด้านความสามารถ และลักษณะด้านจิตวิทยา ความพยายามในการทำงาน (work effort) และการสนับสนุนจากองค์การ (organizational support) ประกอบกับทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ชเบิร์ก ที่กล่าวว่า ความต้องการด้านการจูงใจได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ที่มนุษย์รู้สึกพอใจพร้อมปฏิบัติงานด้วยความรักในหน้าที่ที่อุทิศตนเองอย่างหนัก รวมทั้งเสียสละทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจให้กับองค์การอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย (7)

จังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย 32 อำเภอ มีศูนย์สุขภาพชุมชน จำนวนทั้งสิ้น 388 แห่ง บริหารงานโดยหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างและภารกิจของกระทรวงสาธารณสุข ทำให้หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ต้องปรับเปลี่ยนบทบาทเพื่อสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาของกระทรวงสาธารณสุข ประกอบกับนโยบายนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา ปี 2553 เน้นให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีกระบวนการทำงานที่สามารถแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานตามแผนด้านสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมด้วยบุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งตามที่ได้กล่าวมา การบริหารงานในศูนย์สุขภาพชุมชนในทุกด้านเป็นหน้าที่ของทุกคนในหน่วยงานที่จะร่วมดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ แต่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชา จึงเป็นตัวจักรสำคัญในการบริหารงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ (8) ซึ่งหากหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนมีแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานก็จะเกิดผลต่อการตัดสินใจในเชิงการบริหารและเกิดประโยชน์ต่องานสาธารณสุขต่อไป

2. วิธีการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (cross - sectional descriptive research) เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและ

แรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ในจังหวัดนครราชสีมา

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 388 คน (8) คำนวณขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างเพื่อประมาณค่าเฉลี่ยของประชากร ในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร (9) คำนวณได้จากสูตร

$$n = \frac{NZ_{\alpha/2}^2 \sigma^2}{e^2 (N-1) + Z_{\alpha/2}^2 \sigma^2}$$

เมื่อ

n = จำนวนขนาดตัวอย่าง

N = ประชากรที่ศึกษา คือ หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 388 คน

$Z_{\alpha/2}$ = ค่ามาตรฐานได้ไ้คงปกติ ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % ($Z_{\alpha/2}$ หรือ $Z_{0.025} = 1.96$)

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ยอมรับให้เกิดขึ้นซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดให้ค่าความคลาดเคลื่อนของค่าเฉลี่ยที่ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างแตกต่างจาก ค่าเฉลี่ยประชากรเท่ากับ 0.05

σ = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากสูตรคำนวณขนาดตัวอย่างและการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบผลการศึกษามีลักษณะใกล้เคียงกับค่าความแปรปรวนของคะแนนการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนของ (10) มีค่าเท่ากับ = 0.513

แทนค่าในสูตร ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 198 คน สุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (systematic random sampling) จนได้จำนวนครบตามต้องการ

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.97 ประกอบด้วย ข้อคำถาม 4 ส่วน คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ การบริหารงาน และปัญหาอุปสรรคข้อเสนอแนะ การดำเนินการวิจัยได้รับอนุญาตการวิจัยทุกกระบวนการวิจัย และได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัย ขอนแก่น ณ วันที่ 7 มกราคม 2554

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการระหว่างวันที่ 10-30 มกราคม 2554 ทำหนังสือขออนุญาตในการทำวิจัยจากมหาวิทยาลัยขอนแก่นถึงนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา ขออนุญาตเก็บข้อมูลในการทำวิจัย พร้อมประสานผู้รับผิดชอบแต่ละอำเภอในการแจกแบบสอบถามและนัดหมายวันเวลาในการส่งแบบสอบถามคืน

2.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows นำเสนอข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

3. ผลการวิจัยและอภิปราย

3.1 ผลการวิจัย

3.1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 53 อายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 52 อายุเฉลี่ย 43.44 ปี (S.D.=6.95) อายุต่ำสุด 28 ปี อายุสูงสุด 59 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 74.2 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 77.8 ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพ

ชุมชน 1- 10 ปี ร้อยละ 46.5 เฉลี่ย 13.11 ปี (S.D.=8.96) เคยได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรทางการบริหาร ร้อยละ 60.1 และมีจำนวนที่ผ่านการฝึกอบรม 1-2 ครั้งต่อปี ร้อยละ 87.40 เฉลี่ย 2.08 ครั้ง

3.1.2 ระดับแรงงใจของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา

เมื่อพิจารณาระดับแรงงใจของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีแรงงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71 (S.D.=0.35) แรงงใจด้านปัจจัยงใจและด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.88 (S.D.=0.37) และ 3.60 (S.D.=0.38) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.21 (S.D.=0.47) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.07 (S.D.=0.44) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน มีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.04 (S.D.=0.73)

3.1.3 ระดับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนใน จังหวัดนครราชสีมา

เมื่อพิจารณาระดับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนใน จังหวัดนครราชสีมาพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D.=0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการอำนวยการ ด้านการควบคุมกำกับ มีค่าเฉลี่ย 3.97 (S.D.=0.41), 4.00 (S.D.=0.49), 3.90 (S.D.=0.51), 4.04 (S.D.=0.43) และ 3.89 (S.D.=0.46) ตามลำดับ

3.1.4 คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงงใจที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา

คุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ

สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา และการฝึกอบรมหลักสูตรทางการบริหาร มีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา ($r=0.157$, $p\text{-value} < 0.001$)

แรงงใจ พบว่าภาพรวมของแรงงใจ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.627$, $p\text{-value} < 0.001$)

ปัจจัยงใจ ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.632$, $p\text{-value} < 0.001$) เมื่อพิจารณาปัจจัยงใจเป็นรายด้าน พบว่าด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.496$, $p\text{-value} < 0.001$), ($r = 0.531$, $p\text{-value} < 0.001$), ($r = 0.499$, $p\text{-value} < 0.001$), ($r = 0.497$, $p\text{-value} < 0.001$) และ ($r = 0.378$, $p\text{-value} < 0.001$) ตามลำดับ

ปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.553$, $p\text{-value} < 0.001$) เมื่อพิจารณาปัจจัยค้ำจุนเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน $r = 0.125$, $p\text{-value} = 0.079$) ไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้าน

สภาพการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพของวิชาชีพ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.548$, $p\text{-value} < 0.001$), ($r = 0.415$, $p\text{-value} < 0.001$), ($r = 0.357$, $p\text{-value} < 0.001$), ($r = 0.375$, $p\text{-value} < 0.001$), ($r = 0.358$, $p\text{-value} < 0.001$), ($r = 0.398$, $p\text{-value} < 0.001$) และ ($r = 0.326$, $p\text{-value} < 0.001$) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 1

3.1.5 คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา

ผลการวิเคราะห์ พบว่าตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา และถูกเลือกเข้าสมการนั้นมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการเรียงลำดับดังนี้ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ($p\text{-value} < 0.001$) และปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ($p\text{-value} < 0.001$) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถพยากรณ์การบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา ได้ร้อยละ 47.8 ดังตารางที่ 2

3.2 การอภิปรายผล

โดยภาพรวมแรงจูงใจในการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71 ($S.D.=0.35$) สอดคล้องกับการศึกษาของ นฤพรรัตน์ พรหมมาวัย (11) พบว่าภาพรวมแรงจูงใจในการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานอนามัยจังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71 ($S.D.=0.38$) เช่นเดียวกับการศึกษาของ ธนมณฑนกร เจริญสวัสดิ์ (12) พบว่าภาพรวมแรงจูงใจในการพัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่องของพยาบาล

วิชาชีพโรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76 ($S.D.=0.42$) เช่นเดียวกับ ชารนา ธงชัย (13) พบว่าภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบริการเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคายอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.51 ($S.D.=0.45$) ขัดแย้งกับการศึกษาของอดิศักดิ์ สุมาลี (14) ที่พบว่าภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.15 ($S.D.=0.61$) และการศึกษาของจรัสศรี อาจศิริ (15) พบว่าภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.30 ($S.D.=0.45$)

จากผลการศึกษาแรงจูงใจทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนในการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา พบว่าอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนต่างก็มีส่วนสำคัญที่จะทำให้หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนมีแรงจูงใจที่จะบริหารงาน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องสนับสนุนปัจจัยทั้งสองกลุ่มร่วมกัน เพื่อให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามทฤษฎีการจูงใจของ เฮิร์ชเบิร์กที่มีปัจจัยจูงใจ (motivation factor) ซึ่งปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้น โดยทำให้หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนมีความกระตือรือร้นที่จะบริหารงานร่วมกับปัจจัยก้ำจุน (hygiene factor) ซึ่งเป็นปัจจัยที่บ่งชี้ให้เกิดความไม่พอใจ โดยจะช่วยเหลือไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการบริหารงานขึ้น ดังนั้นหากผู้บริหารนำปัจจัยทั้งสองมาใช้สร้างความพึงพอใจและส่งเสริมสนับสนุนไม่ให้ความไม่พอใจเกิดขึ้นแล้ว จะส่งผลให้หัวหน้าศูนย์

ตารางที่ 1. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจกับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ในจังหวัดนครราชสีมา

คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ	การบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
คุณลักษณะส่วนบุคคล			
เพศ (หญิง)	0.012	0.862	ไม่มีความสัมพันธ์
อายุ	-0.047	0.508	ไม่มีความสัมพันธ์
สถานภาพสมรส	0.012	0.870	ไม่มีความสัมพันธ์
ระดับการศึกษา (ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า)	0.092	0.198	ไม่มีความสัมพันธ์
ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน	-0.084	0.238	ไม่มีความสัมพันธ์
การฝึกอบรมหลักสูตรทางการบริหาร	0.157**	<0.001	ต่ำ
แรงจูงใจ	0.627**	<0.001	ปานกลาง
ปัจจัยจูงใจ	0.632**	<0.001	ปานกลาง
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.496**	<0.001	ปานกลาง
ด้านการยอมรับนับถือ	0.531**	<0.001	ปานกลาง
ด้านลักษณะของงาน	0.499**	<0.001	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	0.497**	<0.001	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	0.378**	<0.001	ปานกลาง
ปัจจัยค่าจูง	0.553**	<0.001	ปานกลาง
ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน	0.125	<0.079	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.548**	<0.001	ปานกลาง
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.415**	<0.001	ปานกลาง
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.357**	<0.001	ปานกลาง
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	0.357**	<0.001	ปานกลาง
ด้านสถานภาพของวิชาชีพ	0.358**	<0.001	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.398**	<0.001	ปานกลาง
ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.326**	<0.001	ปานกลาง

สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา มีแรงจูงใจ
ในการบริหารงานให้เป็นไปได้สำเร็จและมี
ประสิทธิภาพ

โดยภาพรวมการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์
สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา พบว่าอยู่ใน

ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D. = 0.39) สอดคล้อง
กับการศึกษาของนฤปวรรค์ พรหมมาวัย (11)
พบว่า การบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้า
สถานอนามัยจังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก มี
ค่าเฉลี่ย 3.90 (S.D.=0.51) สอดคล้องกับการศึกษา

ตารางที่ 2. ค่าสถิติการวิเคราะห์หาค่าคงที่พหุคูณแบบขั้นตอนของการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา

ตัวแปร	B	Beta	t	p-value	R	R ²
1. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.312	0.369	6.352	<0.001	0.548	0.301
2. ปัจจัยด้านลักษณะของงาน	0.274	0.328	5.875	<0.001	0.663	0.439
3. ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.173	0.221	3.678	<0.001	0.690	0.476

ค่าคงที่ = 0.965, F = 58.723, P-value < 0.001

ของณัฐพล มีพรหม (16) พบว่าการบริหารงานแบบธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนอนามัย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.22 (S.D.=0.44) สอดคล้องกับการศึกษาของ ประจักษ์ บัวพันธ์ (17) พบว่าภาพรวมการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนอนามัย ในเขตสาธารณสุขที่ 10 อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.93 (S.D.=0.51)

ผลการวิเคราะห์แรงงูงใจที่มีผลต่อการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมาโดยการวิเคราะห์หาค่าคงที่พหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) พบว่าตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมาและถูกเลือกเข้าสมการนั้นมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรอิสระที่ไม่ถูกเลือกเข้าสมการเป็นตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการเรียงลำดับดังนี้ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (p-value <0.001) ปัจจัยด้านลักษณะของงาน (p-value <0.001) และปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน (p-value <0.001) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถพยากรณ์การบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมาได้ร้อยละ 47.6 สอดคล้องกับการศึกษาของ อติศักดิ์ สุมาลี (14) พบว่าปัจจัยด้านความสำเร็จ

ในการทำงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการ การแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนอนามัย จังหวัดขอนแก่น สอดคล้องกับผลการศึกษาของธนมณฑก เจริญสวัสดิ์ (12) พบว่าปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี สอดคล้องกับผลการศึกษาของดาวรุ่งดอนสมจิตร (18) พบว่าปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์ สอดคล้องกับการศึกษาของประจักษ์ บัวพันธ์ (17) พบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนอนามัย ในเขตสาธารณสุขที่ 10

4. สรุป

การศึกษาเรื่องการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ การฝึกอบรม

หลักสูตรทางการบริหาร และปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (p-value <0.001) ปัจจัยด้านลักษณะของงาน (p-value <0.001) ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน (p-value <0.001) ตามลำดับ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัญหาและอุปสรรคที่พบมากที่สุดคือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่ต้องปฏิบัติรองลงมาคือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ได้แก่ ภาระงานมาก เงินเดือนน้อย ค่าตอบแทนต่างๆมีน้อย ข้อเสนอแนะคือ เพิ่มการผลิตบุคลากรทางสาธารณสุข พร้อมทั้งเพิ่มค่าตอบแทนต่างๆ ส่วนในเรื่องการบริหาร พบว่าด้านการควบคุมกำกับมีการติดตาม กำกับของผู้บริหารและหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนน้อย ข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารต้องมีการติดตามควบคุมกำกับและประเมินผลการบริหารงานของศูนย์สุขภาพชุมชนด้วย

5. เอกสารอ้างอิง

- (1) Office of Policy and Strategic Plan Ministry of Public Health. Plan for national economic and social development no. 10. Bangkok: Public Welfare Organization; 2007. Thai.
- (2) Development of health service with the System. Guide of the development of community health centers. Bangkok: Public Welfare Organization; 2006. Thai.
- (3) Dhedthai T. Administrative process. Bangkok: ASEAN institute for health Development; 1997. Thai.
- (4) Ksama L. Factors associated with sub-district health personnel's performance on maternal and child health care in [MSc thesis]. Bangkok: Mahidol University; 2000. Thai.
- (5) Herzberg F, et al. The motivation to work. USA: Transaction Publishers; 1990.
- (6) Schermerhorn R, Hunt G, Osborn N. Organization behavior. New York: John Wiley & Sons; 2003.
- (7) Mahapasutanon T. Principle of management. Bangkok: Pharmshub; 2004. Thai.
- (8) Nakhonratchasima Public Health Office. A summary of the strategic plan. Nakhonratchasima: Nakhonratchasima Public Health Office; 2010. Thai.
- (9) Jerawatkun A. Statistic. 5th ed. Khon Kean: Klungnanavitaya Publisher; 2007. Thai.
- (10) Yamchaiphom P. Administrative process relating to preferred core-competency of the head of primary care units in Chaiyaphum province [Independent study]. Khon Kaen: Khon Kaen University; 2007. Thai.
- (11) Prommawai N. The importance of motivation to manage health project by the chiefs at health centers Khon Kaen province [MPH thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen University; 2010. Thai.
- (12) Jarounsawat T. Continuous quality improvement for service enhancement of registered nurses in Fort Prachaksinlapakom hospital, Udon Thani province [MPH thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen University; 2009. Thai.
- (13) Thongchai T. Motivation affecting pharmaceutical service performance of

health personnel at primary care units Nongkhai province [Independent study]. Khon Kaen: Khon Kaen University; 2009. Thai.

- (14) Sumalee A. The performance of service through Thai traditional medicine standard among public health officers in health center Khon Kaen province [MPH thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen University; 2009. Thai.
- (15) Assiri C. Motivation affecting the performance on Thai traditional medicine standard of health personnel at primary care units Nongkhai province [Independent study]. Khon Kaen: Khon Kaen University; 2009. Thai.
- (16) Meprom N. The motivation affecting the good governance administration of the chief at health centers in Sakonnakon province [Independent study]. Khon Kaen: Khon Kaen University; 2008. Thai.
- (17) Bouphan P. The importance of motivation to manage health project by the chiefs at health centers in public at Ten. Khon Kaen: Faculty of Public Health, Khon Kaen University; 2008. Thai.
- (18) Donsomjit D. Motivation and organizational support affecting health promotion performance of health personnel at primary care units in Kalasin province [MPH thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen University; 2008. Thai.