

สภาพขวัญกำลังใจและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
ของลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
กรณีศึกษา เครือข่ายบริการสุขภาพที่ 9

**Morale and demand for the development of work competency among
temporary employees of Tambol Health Promoting Hospital. Case study:
The Ninth Public Health Service Network.**

ชนาศักดิ์ สรรวมจิต¹ สงครามชัย ลีทองดี² สอาด วีระเจริญ³

Tanasak Samruamjit¹ Songkramchai Leethongdee² Sa-ad Weerachareun³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมาย ศึกษา สภาพขวัญกำลังใจและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เครือข่ายบริการสุขภาพที่ 9 เป็นการศึกษาระบบ ผสมผสาน ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ลูกจ้างชั่วคราวที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันพระบรมราชชนก และปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เครือข่ายบริการสุขภาพที่ 9 จำนวน 515 คน ได้รับแบบสอบถามกลับ 285 ฉบับ (ร้อยละ 55.34) การวิเคราะห์ด้วย สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์เนื้อหา จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการวิจัยพบว่า สภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม ปัจจัยภายในและปัจจัย ภายนอก มีระดับ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ภาพรวมมีสมรรถนะที่เป็นจริง สมรรถนะตามลักษณะ งานที่ปฏิบัติอยู่ใน ระดับมาก และมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะอยู่ในระดับมาก โดยถ้าลูกจ้างชั่วคราวได้รับการเติมเต็มในด้านความก้าวหน้า การเจริญเติบโต รายได้ และสวัสดิการ การพัฒนาสมรรถนะ จะเป็นไปตามแผนการพัฒนาสมรรถนะที่หน่วยงานได้วางไว้ จะทำให้สมรรถนะและสภาพขวัญกำลังใจของลูกจ้างชั่วคราวดีขึ้น

คำสำคัญ : ลูกจ้างชั่วคราว ; ขวัญกำลังใจ ; สมรรถนะ

¹นิสิต, คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 0811527242, ae_29806@hotmail.com

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์,คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

³นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสุรินทร์,สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุรินทร์

¹Student, Faculty of Public Health, Mahasarakham University

²Assistant Professor, Faculty of Public Health, Mahasarakham University

³Medical Physician ,Executive, Higher Level,Surin Provincial Public Health Office

ABSTRACT

This research aims to study the morale and demand for the development of work competency among temporary employees of Tambol Health Promoting Hospital, Public Health Service Network At. 9. It is an integrated study of which the population and sample group of study consist of 515 temporary employees who graduated from Praboromarajchanok. institute and currently working at Tambol Health Promoting Hospital of The Ninth Public Health Service Network. A total of 515 questionnaires were given to the participants, but only 285 questionnaires (55.34) have been retrieved. Descriptive Analysis and Content Analysis are applied in analyzing the data collected from in- depth interviews. According to the research results, the working morale based on overall internal and external factors show a high level of opinion. In terms of competency, the actual results of overall competency is at high level of opinion .In terms of demand for competency development is high level of opinion.It is believed that if temporary employees are better supported in terms of work progression, growth, income, and welfare, the development of competency can be well accomplished according to the competency development plan determined by the organization, which will eventually enhance the competency as well as morale of temporary employees.

Keywords : temporary employees ; Morale ; competency

บทนำ

กำลังคนด้านสุขภาพเป็นหัวใจที่สำคัญยิ่งของการจัดบริการสุขภาพให้สามารถรองรับความต้องการของประชาชนที่ทวีความต้องการมากขึ้นทั้งในด้านคุณภาพ ปริมาณและความคาดหวังในการให้บริการด้วยความประทับใจ แต่การจัดการกำลังคนด้านสุขภาพให้สามารถตอบสนองความต้องการเหล่านี้เป็นไปอย่างไม่มีทิศทางและตอบสนองความคาดหวังของสังคมได้อย่างเชื่องช้า จนทวีความเครียดในระบบทั้งในระดับโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สำหรับกระทรวงสาธารณสุขแล้ว เรื่องอาคารสถานที่ในการให้บริการ ครอบคลุมของสถานบริการ เครื่องมืออุปกรณ์ทาง

การแพทย์ โปรแกรมการดูแลสุขภาพตามหลักวิชาการ รวมทั้งระเบียบที่ใช้ในการบริหารจัดการ ได้รับการแก้ไขจนปัญหาได้เบาบางไปพอสมควรแล้ว จะมีก็แต่ปัญหาของกำลังคนด้านสุขภาพที่ยังไม่มีความคืบหน้าเท่าที่ควร ไม่มีการกระจายที่เหมาะสม ไม่มีการวางแผนระดับชาติที่มีทิศทาง ไม่มีการพัฒนากำลังคนอย่างเป็นระบบ ซึ่งหากไม่รีบแก้ไขเยียวยาแล้ว ก็ยากที่ระบบบริการสุขภาพจะสามารถตอบสนองต่อความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนให้มีคุณภาพได้แผนยุทธศาสตร์ทศวรรษกำลังคนด้านสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.2550-2559.2550)การดำเนินการปฏิรูประบบราชการ โดยมีเป้าหมายในการทาระบบราชการให้มีประสิทธิภาพขึ้นและการลดขนาดกำลังคนภาครัฐการ ส่งผลให้คณะ กรรมการกำหนด

เป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ(คปร.)ไม่
อนุมัติอัตราข้าราชการตั้งใหม่ให้แก่กระทรวง
สาธารณสุขนับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2543 เป็น
ต้นมา โดยให้กระทรวงสาธารณสุขพิจารณาใช้
อัตราร่างที่มีอยู่บรรจุแพทย์ ทันตแพทย์ก่อน
ส่วนบุคลากรสาธารณสุขอื่นๆที่เหลือให้
ดำเนินการจ้างเป็น “พนักงานของรัฐ และ ลูกจ้าง
ของส่วนราชการ” กระทรวงสาธารณสุขไม่มีตำแหน่ง
บรรจุผู้สำเร็จการศึกษา ยกเว้นสายนักเรียน
ทุนรัฐบาลและตำแหน่งที่ได้รับจัดสรรคืนจากการ
เกษียณอายุราชการ แต่จากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น
และความต้องการกำลังคนเพื่อจัดบริการหน่วย
บริการต่าง ๆ เพิ่มขึ้น จึงจำเป็นต้องกำลังคน
กลุ่มนี้ไว้เพื่อปฏิบัติงาน โดยจ้างเป็นลูกจ้าง
ชั่วคราวจากเงินบำรุงของหน่วยบริการ ซึ่งส่งผล
ต่อการดึงดูดและธำรงกำลังคนในภาครัฐ
โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชนบท กระทรวงสาธารณสุข
จึงจ้างงานวิชาชีพในฐานะลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มมาก
ขึ้น โดยพบว่าในปี 2555 มีจำนวนลูกจ้างชั่วคราว
ที่เป็นลูกจ้างทางวิชาชีพสุขภาพทั้งหมด 31,914
คน (สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มงาน
บริหารงานบุคคล.2555) เมื่อพิจารณาเฉพาะ
วิชาชีพทางสุขภาพ พบว่าแนวโน้มการจ้างงานใน
รูปแบบลูกจ้างชั่วคราว จะสูงขึ้นในอนาคต และ
ถึงแม้ว่าปัจจุบันจะมีระเบียบลูกจ้างชั่วคราวด้วย
เงินนอกงบประมาณ หรือ เงินบำรุงกระทรวง
สาธารณสุข โดยกำหนดอัตราเงินเดือนที่มากกว่า
ข้าราชการ 1.5 เท่า แต่ชุดสิทธิประโยชน์อื่นมีความ
แตกต่างจากข้าราชการ โดยในเรื่อง
สวัสดิการรักษายาบาลที่ใช้ระบบประกันสังคม
ไม่มีสิทธิการลาศึกษาต่อ ขาดความก้าวหน้าใน
ตำแหน่งงาน ไม่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่ง
พบว่าชุดสิทธิประโยชน์นี้ไม่เป็นที่ดึงดูดใจให้
กำลังคนอยู่ในระบบ(สำนักงานวิจัยและพัฒนา
กำลังคนด้านสุขภาพ.2552) จากการสำรวจของ
สำนักงานวิจัยและพัฒนาคนด้านสุขภาพในเดือน
มิถุนายน - สิงหาคม 2553 ในกลุ่มลูกจ้าง

ชั่วคราวกลุ่มวิชาชีพ จำนวน 640 คน พบว่า การ
จ้างงานในปัจจุบันไม่อาจตอบสนองต่อความ
ต้องการของลูกจ้างชั่วคราวได้ โดยลูกจ้างชั่วคราว
เหล่านี้ไม่พอใจในด้านการขาดกองทุนสำรองเลี้ยง
ชีพ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง สิทธิการลาศึกษา
ต่อ การเลื่อนขั้นเงินเดือนและสวัสดิการการ
รักษายาบาล ตามลำดับ ซึ่งเป็นชุดสิทธิ
ประโยชน์ที่แตกต่างจากข้าราชการอย่างชัดเจน
การจ้างเช่นนี้ส่งผลให้สถานบริการหลายแห่งไม่
สามารถดึงดูดกำลังคนสายวิชาชีพไว้ในองค์กรได้
การเคลื่อนย้ายของกำลังคนจบใหม่จึงพบเห็นสูง
มาก ในขณะที่กำลังคนของหน่วยบริการทุกระดับ
ยังมีความต้องการเพิ่มขึ้นอีกเป็นจำนวนมาก จึงมี
ความจำเป็นที่จะต้องจัดการกำลังคนให้มีการ
กระจายและมีจำนวนที่เพียงพอ (สำนักงานวิจัย
และพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ.2553) จากการ
ปรับเปลี่ยนการบริหารงานบุคคล ทำให้ลูกจ้าง
ชั่วคราวที่จบจากสถาบันพระบรมราชชนก มีการ
ลาออกจากระบบ เปลี่ยนสายงาน ขาดขวัญ
กำลังใจ ตลอดจนเกิดการประท้วง เรียกร้อง และ
ร้องเรียน ในเรื่องการบรรจุแต่งตั้ง ที่เพิ่มขึ้นทุกปี
การวิจัยครั้งนี้จึงศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลให้
ผู้บริหารระดับต่างๆ เป็นแนวทางในการบริหาร
บุคคล พัฒนางาน และระบบงาน ในการดูแลลูก
จ้างชั่วคราวให้ดีขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

ศึกษาสภาพวิทยุกำลังใจและความ
ต้องการในการพัฒนาสมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน
ของลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบล เครือข่ายบริการสุขภาพที่ 9

วัตถุประสงค์

1.ศึกษาสภาพวิทยุกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานใน
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

2.ศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะ
ของลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบล

วิธีการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและ
เชิงคุณภาพโดยใช้การสัมภาษณ์และแบบสอบ
สอบถามในการสำรวจความคิดเห็นจากลูกจ้าง
ชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริม
สุขภาพตำบล เครือข่ายบริการสุขภาพที่ 9 ได้แก่
จังหวัด นครราชสีมา บุรีรัมย์ ชัยภูมิ สุรินทร์
จำนวน 515 คน โดยมีประเด็นคำถามหลักใน
เรื่องสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริม
สุขภาพตำบล มี 8 ด้าน จำนวน 43 และอีกส่วน
หนึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนา
สมรรถนะของของ ชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานใน
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลลูกจ้าง มี 2
ด้าน 18 ข้อ ได้ สอบถามสมรรถนะที่เป็นจริงและ

ผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ สามารถสรุปผลได้
ดังนี้

1.ข้อมูลทั่วไปพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศ
หญิง ร้อยละ 71.23 ส่วนใหญ่มีอายุ 20 - 25 ปี
ร้อยละ 70.52 สถาบันที่สำเร็จการศึกษามากที่สุด
คือ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ร้อยละ 65.96
ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่จังหวัดนครราชสีมา ร้อยละ
41.05ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าพนักงาน
สาธารณสุข ร้อยละ 50.53 หลักสูตรที่สำเร็จ
การศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิต มากที่สุด
จำนวน 95 คน ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน
10,000 - 15,000 บาท ร้อยละ 56.84 กลุ่ม
ตัวอย่างมีระยะเวลาปฏิบัติงานตำแหน่งลูกจ้าง
ชั่วคราว จำนวน 2 ปี มากที่สุด ร้อยละ 18.60

ความต้องการพัฒนาสมรรถนะ เป็นคำถามชนิด
ให้เลือกตอบ ค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามแนว
ของ likert scale คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง
น้อยและน้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 5,4,3,2 และ 1
ตามลำดับแบบสอบถามทั้งฉบับผ่านการพิจารณา
จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน และทดสอบความ
เที่ยง (Reliability) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
(α -coefficient) ส่วนที่ 2 เท่ากับ 0.86 และส่วนที่
3 เท่ากับ 0.88 การเก็บข้อมูลวิจัยได้ทำการเก็บ
รวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 1 มีนาคม - 15
เมษายน 2556 ให้กลุ่มตัวอย่าง ได้รับ
แบบสอบถามกลับมาจำนวน 285 ชุด คิดเป็นร้อย
ละ 55.34 จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้
โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการหาค่าเฉลี่ย
(mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard
deviation) และ แปลผลใช้เกณฑ์ในการแบ่งระดับ
คะแนนของเบสท์ ดังนี้

1.00 - 2.33 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

2.34 - 3.66 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

3.67 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมาก

2.ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานใน
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เครือข่าย
บริการสุขภาพที่ 9 มีสภาพขวัญกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว ในภาพรวม พบว่า
ลูกจ้างชั่วคราว มีความคิดเห็น ในระดับปานกลาง
มีค่าเฉลี่ย 3.58 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 โดย
มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน มี
ความคิดเห็นด้านการทำงานบรรลุผลสำเร็จ มาก
ที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ,ด้าน
การได้รับการยอมรับ,ด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและมีความ
คิดเห็นในระดับปานกลาง 4 ด้าน ด้านนโยบาย
และการบริหาร,ด้านสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขใน
การทำงาน,ด้านความก้าวหน้าและการ
เจริญเติบโตในงานและด้านเงินเดือนและ
สวัสดิการ(ดังตารางที่1)

3. ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานใน
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เครือข่าย
บริการสุขภาพที่ 9 จากการศึกษาความคิดเห็นต่อ
สมรรถนะการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวที่
ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
ด้านสมรรถนะหลัก ในภาพรวม พบว่า มีความ
คิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88
พิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นในระดับ
มาก ทั้ง 5 ด้าน จากการศึกษาความคิดเห็นต่อ
สมรรถนะการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวที่
ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
ด้านสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ใน

ภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมาก
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 พิจารณารายด้าน พบว่า
มีความคิดเห็นในระดับมาก ทั้ง 13 ความคิดเห็น
ความต้องการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของ
ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริม
สุขภาพตำบล ด้านสมรรถนะหลัก ในภาพรวม
พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 4.07 ด้านสมรรถนะตามลักษณะงานที่
ปฏิบัติ ในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็น
ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 พิจารณาราย
ด้าน พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมาก ทั้ง 13
ด้าน พิจารณารายด้านพบว่ามีความคิดเห็นใน
ระดับมากทั้ง 5 ด้าน(ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวในภาพรวม (n = 285)

สภาพขวัญกำลังใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยภายใน			
ด้านการทำงานบรรลุผลสำเร็จ	3.92	0.56	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.86	0.55	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับ	3.80	0.57	มาก
ด้านความก้าวหน้าและการเจริญเติบโตในงาน	3.41	0.76	ปานกลาง
โดยรวม	3.74	0.50	มาก
ปัจจัยภายนอก			
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.76	0.68	มาก
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.57	0.58	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.76	0.68	มาก
ด้านสภาพแวดล้อม/เงื่อนไขในการทำงาน	3.44	0.63	ปานกลาง
ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ	2.15	0.68	น้อย
โดยรวม	3.02	0.53	ปานกลาง

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะที่เป็นจริงและความต้องการพัฒนาสมรรถนะของสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวม (n = 285)

สมรรถนะ	สมรรถนะที่เป็นจริง			ความต้องการพัฒนาสมรรถนะ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
สมรรถนะหลัก	3.88	0.53	มาก	4.07	0.53	มาก
สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.83	0.55	มาก	3.87	0.59	มาก

จากผลวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก สามารถสรุปผลได้ดังนี้
 1. เหตุผลที่เลือกปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้รับการจัดสรรหลังจากสำเร็จการศึกษา ลูกจ้างชั่วคราวบางส่วน ให้เหตุผลว่าที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเนื่องจากการจัดสรรสถานที่ปฏิบัติหลังจบการศึกษา จึงได้ปฏิบัติงานที่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เจ้าหน้าที่มีความเป็นกันเองเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกันการทำงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต้องประสบการณ์ใหม่ๆเพิ่มขึ้นและได้ทำงานที่หลากหลาย

2. ลักษณะงานที่ทำในโรงพยาบาล

ส่งเสริมสุขภาพตำบล มีลักษณะการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต้องมีความรู้ในการป้องกันโรค ส่งเสริมสุขภาพ การส่งเสริมสุขภาพ มีอยู่ในทุกกระบวนการของการให้บริการสุขภาพ และประชาชนในชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้การรักษาพยาบาลเป็นการรักษาตามศักยภาพของบุคลากรและความพร้อมของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล การฟื้นฟูสุขภาพเป็นการให้บริการด้านการฟื้นฟูแก่ผู้ป่วยที่สูญเสียสมรรถภาพนั้นๆ ซึ่งอาจจะเป็นทางกายหรือทาง

จิตใจตามความเหมาะสมกับสภาพของคนป่วย
การทำงานของทีมในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
ตำบลมีความใกล้ชิดกับประชาชน ทำให้มีความ
เข้าถึงปัญหาของคนในพื้นที่อย่างแท้จริงและ
ต้องการพัฒนาด้านสุขภาพให้ดีขึ้น

3.แรงจูงใจในการปฏิบัติงานระหว่าง
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีมี
เพียงเรื่องการแบ่งและจัดสรรงาน ไม่เป็นไปตาม
ตำแหน่งและการปฏิบัติงานลูกจ้างชั่วคราว
สามารถทำงานได้บรรลุตามผลสำเร็จที่ตั้งไว้
ส่วน ค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการ ยังไม่ดีเท่าที่ควร
และ ความก้าวหน้าและความเจริญเติบโต โดย
ลูกจ้างชั่วคราวส่วนใหญ่ได้ให้ข้อมูลว่าลูกจ้าง
ชั่วคราวยังไม่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
ทั้งตำแหน่งและการได้รับโอกาสทางการศึกษา

4.ความสามารถในการปฏิบัติงานระดับ
ความสามารถในการทำงานได้ให้ข้อมูลว่า
สมรรถนะที่เป็นจริงของตน มีทั้งอยู่ในระดับที่ ดี
และไม่ดี ในอัตราส่วนที่ ซึ่ง การพัฒนาตนเองใน
การทำงาน การพัฒนาตนเองต้องเรียนรู้และศึกษา
เพื่อให้ตนมีสมรรถนะที่ดีในการปฏิบัติอยู่
ตลอดเวลา

5.การหาประสบการณ์ ข้อมูลจากการ
สัมภาษณ์ ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติในโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบลพบประเด็นของ การหา
ประสบการณ์ โดยส่วนใหญ่ต้องการเปลี่ยนสาย
งาน และย้ายที่ทำงาน

อภิปรายผล

ขวัญกำลังใจของลูกจ้างชั่วคราวที่
ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
ตำบลเครือข่ายบริการสุขภาพที่ 9 ผลการวิจัยที่
ได้จากศึกษาเชิงปริมาณพบว่าระดับขวัญกำลังใจ
โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนก เป็นรายด้าน
พบว่า โดยมีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 7
ด้าน มีความคิดเห็นด้านการทำงานบรรลุผลสำเร็จ
มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ

,ด้านการได้รับการยอมรับ,ด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน,ด้านนโยบายและ
การบริหาร,ด้านสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการ
ทำงาน, ด้านความก้าวหน้าและการเจริญเติบโต
ในงานและมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง 1
ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ซึ่งผลวิจัย
สอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการ
สัมภาษณ์ในด้านความก้าวหน้าและการ
เจริญเติบโตในงาน,ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
จากการสัมภาษณ์ พบว่าลูกจ้างชั่วคราวยังไม่พึง
พอใจกับสวัสดิการที่จัดให้กับลูกจ้างชั่วคราวซึ่ง
ยังไม่มีความเท่าเทียมกับข้าราชการตลอดจนไม่มี
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานถ้ามีการเพิ่มด้าน
ความก้าวหน้าและการเจริญเติบโตในงาน,ด้าน
เงินเดือนและสวัสดิการ จะเป็นการสร้างขวัญ
กำลังใจแก่ลูกจ้างชั่วคราว ทำให้มีขวัญกำลังใจ
มากยิ่งขึ้น

ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของ
ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริม
สุขภาพตำบล เครือข่ายบริการสุขภาพที่ 9
ผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาเชิงปริมาณและ
การศึกษาเชิงคุณภาพมีความสอดคล้องกัน โดย
การพบว่าระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะ
ของลูกจ้างชั่วคราว ในภาพรวม และรายด้าน ใน
ด้านสมรรถนะหลักและด้านสมรรถนะตามลักษณะ
งานที่ปฏิบัติ พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมาก

สรุป

สภาพวิทยุกำลังใจและความต้องการในการ
พัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของ ลูกจ้าง
ชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริม
สุขภาพตำบล เครือข่ายบริการสุขภาพที่ 9 พบว่า
ลูกจ้างชั่วคราว ให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชา
และเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างมาก ถึงแม้จะไม่มี
แรงจูงใจในเรื่อง ค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการ
ตลอดจนความก้าวหน้าและการเจริญเติบโต แต่
เมื่อพบว่าผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานดี ซึ่ง

สามารถทดแทนกันได้ ทำให้ลูกจ้างชั่วคราวมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะในด้านการทำงานเป็นทีม ให้ดีขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้ผลสำเร็จของงานที่ตั้งไว้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ข้อเสนอแนะ

1.เสนอต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องในระดับหน่วยงาน จังหวัด เครือข่ายบริการสุขภาพที่ 9 เพื่อร่วมกันสร้างขวัญกำลังใจและพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวให้อยู่ในระดับ สูงขึ้นต่อไป

2.ควรทำการศึกษาวิจัยสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวอย่างสม่ำเสมอเพื่อทราบระดับขวัญกำลังใจเป็นระยะ นำข้อมูลจากการวิจัยมาใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรตรงกับความต้องการ

3.ควรทำการศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ

ในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

4.ควรทำการศึกษาวิจัยสภาพขวัญกำลังใจและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของ ลูกจ้างชั่วคราวกลุ่มนี้ หลังจากได้รับการ เข้ารับราชการ ว่ามีผลแตกต่างไปจากเดิมหรือไม่

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ได้พิจารณาและให้ทุนอุดหนุนการวิจัย งบประมาณแผ่นดินและงบประมาณรายได้ ประจำปี 2556 และวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก ผศ.ดร.สงครามชัย ลีทองดี ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ นายแพทย์ สอาด วีระเจริญ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ รวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ทำงานวิจัยนี้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์. (2550). *แผนยุทธศาสตร์ทศวรรษกำลังคนด้านสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.2550-2559*. กรุงเทพฯ: เดอะ กราฟิโก ซิสเต็มส์ จำกัด
- กลุ่มบริหารงานบุคลากรสำนักบริหารกลาง สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2555). *จำนวนลูกจ้างชั่วคราว.กระทรวงสาธารณสุข*. (ออนไลน์), วันที่ 14 เดือน กรกฎาคม พ.ศ.2555. กลุ่มบริหารงานบุคคล. <http://hr.moph.go.th/person/indexhome.html>
- กิตติพัทธ์ เอี่ยมรอดและพิมพ์เพ็ญ เจนนอักษร. (2555). *สมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล, พุทธชินราชเวชสาร, 29(2), 168-179*
- จรัญศักดิ์ พิรศักดิ์โสภณ. (2546). *สิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน กระทรวงสาธารณสุข*. รายงานการวิจัย ฉบับที่ 5. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สำนักงานวิจัยและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ. (2552). *ชุดสิทธิประโยชน์การจ้างงานลูกจ้างชั่วคราวเพื่อจูงใจบุคลากรในระบบบริการสุขภาพภาครัฐ*. *วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข*, 6(1), 60-71.
- อัญชลี ดีช่วย. (2542). *ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลนครนายก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท . มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง