

ทฤษฎีสองปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้บริหาร  
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข

สมบูรณ์ สุวรรณทေးคุปต์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ทฤษฎีสองปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ  
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข

.....  
นายสมบูรณ์ สุวรรณทေးคุปต์  
ผู้วิจัย

.....  
รองศาสตราจารย์อุษิตา อินทรประสงค์,  
พ.บ.ค.(การบริหารการพัฒนา)  
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

.....  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์จุฑาธิป สีลบุตร,  
ปร.ค.(คณิตศาสตร์)  
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

.....  
ศาสตราจารย์พัชรีย์ เลิศฤทธิ์,  
พ.บ., Ph.D.(Biochemistry)  
คณบดี  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

.....  
รองศาสตราจารย์นวัตน์ สุวรรณผ่อง,  
พ.บ.ค.(ประชากรและการพัฒนา)  
รักษาการประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร  
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)  
วิชาเอกการบริหารสาธารณสุข (ภาคปกติ)  
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ทฤษฎีสองปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ  
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)

วันที่ 18 มีนาคม พ.ศ. 2558

.....  
นายสมบูรณ์ สุวรรณทေးคุปต์  
ผู้วิจัย

.....  
นางธีรพร สติรอังกูร,  
ส.ค.(บริหารสาธารณสุข)  
ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์จุฑาธิป ศีลบุตร,  
ปร.ค.(คณิตศาสตร์)  
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....  
รองศาสตราจารย์ณัฐตา อินทรประสงค์,  
พ.ค.(การบริหารการพัฒนา)  
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....  
ศาสตราจารย์พัชรีย์ เลิศฤทธิ์,  
พ.บ., Ph.D.(Biochemistry)  
คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

.....  
รองศาสตราจารย์ประยูร ฟองสถิตย์กุล,  
ปร.ค.(วิศวกรรมสิ่งแวดล้อม)  
คณบดี

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.ภูษิตา อินทรประสงค์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑาทิพย์ ศิลบุตร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และ ดร.ธีรพร สติธรังกูร ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าอย่างยิ่งในการให้คำปรึกษา คำแนะนำ ข้อคิด และให้ความช่วยเหลือจนกระทั่งสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุขทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ วิธีคิด วิธีการทำงาน อันเป็นสิ่งสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จในการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ นายแพทย์ ดร.คงเดช ลีโทชาลิต ดร.ธีรพร สติธรังกูร และ ดร.คณินเดช เชื้อมวราศาสตร์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและให้คำแนะนำปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยให้ถูกต้องสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอกราบขอบพระคุณนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี จังหวัดตราด จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดระยอง จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดสระแก้ว ที่กรุณาให้เก็บข้อมูลในการทำวิจัย ขอกราบขอบพระคุณผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการทำข้อมูลการวิจัย รวมทั้งเพื่อน ๆ ร่วมรุ่น วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์) ทุกคน รุ่นพี่ วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์) ทุกคน ที่ให้คำแนะนำและกำลังใจ พี่ ๆ น้อง ๆ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางน้ำผึ้ง สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพระประแดงและสำนักงานจังหวัดสมุทรปราการ ที่เป็นกำลังใจให้ตลอดมา รวมทั้งเจ้าหน้าที่ธุรการ ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข ที่ให้คำแนะนำและมอบสิ่งดี ๆ ให้ตลอดช่วงเวลาที่ศึกษา ณ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณงามความดีอันพึงบังเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แด่บิดา มารดา ที่เคารพยิ่ง คณาจารย์ ครอบครัว และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในความสำเร็จครั้งนี้และเป็นกำลังใจ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านไว้ ณ โอกาสนี้

สมบูรณ์ สุวรรณทေးคุปต์

ทฤษฎีสองปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพ  
เครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข

TWO-FACTORS THEORY AFFECTING JOB SATISFACTION OF HEALTH PROMOTING HOSPITAL  
DIRECTORS, PUBLIC HEALTH SERVICE NETWORK, REGION 6

สมบูรณ์ สุวรรณทေးคุปต์ 5537536 PPH/M

วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ภูษิตา อินทรประสงค์, พบ.ค.(การบริหารการพัฒนา), จุฑาธิป ศีลบุตร,  
ปร.ค.(คณิตศาสตร์)

#### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงอธิบาย (Explanatory research) โดยใช้วิธีการสำรวจแบบ  
ภาคตัดขวาง (Cross-sectional survey) มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความแตกต่างปัจจัยงานและปัจจัยอนามัย  
ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเขตสุขภาพเครือข่าย  
บริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 436 คน  
การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม  
ที่สามารถนำมาวิเคราะห์จำนวน 315 ชุด คิดเป็นร้อยละ 83.77 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิเคราะห์ Independent-  
Samples t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ  
(Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลฯ พึงพอใจในงานระดับมาก  
แรงจูงใจ พบว่า ปัจจัยงานที่มีแรงจูงใจมากที่สุด คือ ความสำเร็จในงาน และปัจจัยอนามัยที่มีแรงจูงใจมาก  
ที่สุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยงานทำให้ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลฯ มีความ  
พึงพอใจในงานแตกต่างกันมากกว่าปัจจัยอนามัย องค์ประกอบปัจจัยงาน และองค์ประกอบปัจจัยอนามัยส่งผลต่อ  
ความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลฯ ไม่แตกต่างกัน ปัจจัยงานและปัจจัย  
อนามัยสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ  
ตำบลฯ ได้ร้อยละ 4.00 ( $R^2 = 0.040$   $p < 0.05$ )

จากผลการวิจัยครั้งนี้ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในเขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวง  
สาธารณสุข น่าจะกำหนดนโยบายสร้างแรงจูงใจด้านความสำเร็จในงาน เตรียมความพร้อมในการเลื่อน  
ตำแหน่งและความเจริญก้าวหน้า พัฒนาศักยภาพและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านความสามารถในการ  
บริหารงานและการประเมินผลปฏิบัติงาน สร้างเสริมสภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน และชีวิตความ  
เป็นอยู่ส่วนตัว รวมทั้งเพิ่มคุณค่างานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในงาน / ทฤษฎีสองปัจจัย / ปัจจัยงาน / ปัจจัยอนามัย /

ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

TWO-FACTORS THEORY AFFECTING JOB SATISFACTION OF HEALTH PROMOTING HOSPITAL DIRECTORS, PUBLIC HEALTH SERVICE NETWORK, REGION 6

SOMBOON SUVARNTAVAKUPT 5537536 PHPH/M

M.Sc.(PUBLIC HEALTH)

THESIS ADVISORY COMMITTEE: BHUSITA INTARAPRASONG, Ph.D.(DEV. ADM.), JUTHATIP SEELABUTRA, Ph.D.(MATHEMATICS)

ABSTRACT

This research is an explanatory research using the cross-sectional survey methodology. The objectives were to inspect motivators factors and hygiene factors that affect job satisfaction of health promoting hospital directors in the health service network Region 6 of the Ministry of Public Health. The sample group consisted of 436 health promoting hospital directors. Simple random sampling was used to collect the data. The research instrument used was a questionnaire. 315 questionnaires (83.77%) were used for data analysis. Data were analyzed by using independent-samples t-test, one-way ANOVA, and Multiple Regression Analysis.

The results revealed that the health promoting hospital directors had a high level of satisfaction in their job. The highest motivators factor was achievement, and the highest hygiene factor was interpersonal relationship. Health promoting hospital directors gained more job satisfaction from motivators factors than hygiene factors. Motivators factors and hygiene factors did not affect job satisfaction of health promoting hospital directors differently. Motivators factors and hygiene factors could explain the 4% ( $R^2 = 0.040$ ,  $p < 0.05$ ) variance in job satisfaction of health promoting hospital directors.

According to the results, the Provincial Public Health Office in the Health Service Network Region 6, the Ministry of Public Health should establish policies that are designed to create programs that also promote individuals achievements, prepare individuals for career advancement, develop potential, promote knowledge exchange in managerial competency and implementation assessment, improve work conditions, job security, personal life, and job enrichment for health promoting hospitals.

KEY WORDS: JOB SATISFACTION / TWO-FACTORS THEORY /  
MOTIVATORS FACTORS / HYGIENE FACTORS /  
HEALTH PROMOTING HOSPITAL DIRECTORS

## สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฎ
<b>บทที่ 1 บทนำ.....</b>	<b>1</b>
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	6
1.3 สมมติฐานในการวิจัย.....	7
1.4 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	7
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย.....	8
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	12
<b>บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม.....</b>	<b>13</b>
ส่วนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน.....	13
ส่วนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจการทำงาน.....	21
ส่วนที่ 3 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล.....	31
ส่วนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	38
<b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....</b>	<b>66</b>
3.1 รูปแบบการวิจัย.....	66
3.2 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง.....	66
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	69
3.4 การประเมินคุณภาพเครื่องมือ.....	71
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	72
3.6 ข้อพิจารณาด้านจริยธรรม.....	73

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
<b>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....</b>	<b>75</b>
ส่วนที่ 1 คุณลักษณะของผู้อำนวยความสะดวก โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพ เครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข.....	75
ส่วนที่ 2 การจัดกลุ่มข้อมูลภาพรวมและรายด้าน.....	76
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลรายข้อ.....	79
ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน.....	119
<b>บทที่ 5 การอภิปรายผล.....</b>	<b>124</b>
<b>บทที่ 6 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....</b>	<b>134</b>
<b>บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาไทย.....</b>	<b>140</b>
<b>บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาอังกฤษ.....</b>	<b>150</b>
<b>บรรณานุกรม.....</b>	<b>160</b>
<b>ภาคผนวก.....</b>	<b>165</b>
<b>ประวัติผู้วิจัย.....</b>	<b>181</b>

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1.1 ผลการตรวจประเมินความพึงพอใจ ของผู้ให้บริการและผู้รับบริการ ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลใน เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 ปีงบประมาณ 2555.....	5
2.1 การเปรียบเทียบองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงาน.....	24
2.2 สรุปลงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	45
3.1 ขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง ทฤษฎีสองปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข.....	68
4.1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลคุณลักษณะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข	76
4.2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข ในภาพรวมและรายด้าน.....	78
4.3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามรายชื่อ.....	81
4.4 จำนวนและร้อยละของเหตุการณ์ของทฤษฎีสองปัจจัยจำแนกตามปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข.....	85
4.5 จำนวนร้อยละของเหตุการณ์จำแนกตามปัจจัยจูงใจของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข.....	94
4.6 จำนวนร้อยละของเหตุการณ์จำแนกตามปัจจัยอนามัยของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข.....	100
4.7 จำนวนและร้อยละปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยที่มีผลต่อความรู้สึในการทำงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข.....	108

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความรู้สึกที่มีผลกระทบต่อ ต่องานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการ ที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข.....	110
4.9 จำนวน ร้อยละ 14 ลำดับ เหตุผลที่ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขต สุขภาพเครือข่ายบริการที่ กระทรวงสาธารณสุข ปฏิบัติงานอยู่ที่ รพ.สต.....	114
4.10 ความแตกต่างระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของ ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวง สาธารณสุข.....	119
4.11 การวิเคราะห์ความแตกต่างกันระหว่างองค์ประกอบปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจ ในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการ ที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข.....	120
4.12 การวิเคราะห์ความแตกต่างกันระหว่างองค์ประกอบปัจจัยอนามัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการ ที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข.....	121
4.13 การวิเคราะห์ถดถอยพหุ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการ ที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข.....	122

## สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1.1 การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข จำแนกรายเครือข่าย บริการสุขภาพ ปีงบประมาณ 2555.....	3
2.1 รายละเอียดทฤษฎีสองปัจจัย ของ เฟรดเดอริก เฮิร์ชเบิร์ก.....	25
2.2 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจ และปัจจัยอนามัย ตามแนวคิดของ เฟรดเดอริก เฮิร์ชเบิร์ก	28
2.3 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจ และปัจจัยอนามัย ในการวิจัยตามแนวคิดของเฟรดเดอริก เฮิร์ชเบิร์ก.....	118

## สารบัญแผนภูมิ

<b>แผนภูมิ</b>		<b>หน้า</b>
1.1	กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง “ทฤษฎีสองปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้บริหาร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข” .....	12

## บทที่ 1

### บทนำ

ในบทที่ 1 บทนำ ผู้วิจัยกล่าวถึง ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์การวิจัย สมมติฐานในการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย และกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ด้วยกระทรวงสาธารณสุข มีนโยบายในด้านการพัฒนาระบบบริการสุขภาพของประเทศ ทั้งด้านบริการสุขภาพ ส่งเสริมสุขภาพ ควบคุมและป้องกันโรค รวมทั้งการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ ให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบการทำงานที่นำไปสู่การมีสุขภาพแข็งแรงของคนไทยทุกคน ซึ่งมีนโยบายเร่งด่วนในการพัฒนาบทบาทและปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานของกระทรวงสาธารณสุข ด้วยการเปลี่ยนแปลง (Change Management) โดยเฉพาะในชุมชนส่งผลให้เกิดการพัฒนา โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) อย่างต่อเนื่อง โดยนายกรัฐมนตรีนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภา ในวันอังคารที่ 29 สิงหาคม พ.ศ.2554<sup>1</sup> โดยให้มีนโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต ข้อ 4.3.1 การลงทุนด้านบริการสุขภาพที่ให้ความสำคัญต่อ “การพัฒนาสถานบริการปฐมภูมิในเขตเมืองและชนบทที่สมบูรณ์แบบทั่วประเทศ” รัฐบาลเน้นย้ำให้ความสำคัญต่อ รพ.สต. ในการสนับสนุนให้มีการดูแลเด็กสตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ การออกเชิงรุก ส่งเสริมสุขภาพ ปลอดภัยลดพฤติกรรมเสี่ยง เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน สิ่งเหล่านี้เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชน และในระยะยาวจะพัฒนาให้คุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้นอย่างยั่งยืน มีแผนยุทธศาสตร์ทศวรรษพัฒนา รพ.สต. ประกอบด้วย 6 แผนยุทธศาสตร์

1. พัฒนาและปรับบทบาท รพ.สต.และหน่วยบริการปฐมภูมิ (PCU) ให้เป็น “ทัพหน้า” ระบบสุขภาพ ทำหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ในพื้นที่และชุมชน ในรูปแบบที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการทางสุขภาพของประชาชนในพื้นที่

2. สร้างการยอมรับของประชาชนและสังคมโดยรวมกับบทบาทใหม่ของ รพ.สต. โดยสนับสนุนให้ รพ.สต. จัดให้มี “หมอประจำตัว” ให้กับประชาชนทุกคนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

3. ปรับปรุงและแก้ไขระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างการกำกับดูแล (governance structure) รพ.สต. ทั้งในเขตเมืองและชนบท

4. พัฒนาระบบสนับสนุนการจัดการบริการสุขภาพและการพัฒนา รพ.สต.เขตเมืองและชนบท ในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านเวชปฏิบัติ ด้านการเงินและระบบบัญชี ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบข้อมูลทางสุขภาพ ด้านการบริหารจัดการครุภัณฑ์ส่วนกลาง ด้านการบริหารจัดการเวชภัณฑ์ เครื่องมือทางการแพทย์ ด้านการบริหารจัดการเครือข่ายบริการปฐมภูมิ และด้านระบบติดตามและประเมินผล การพัฒนา รพ.สต.

#### 5. การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน (community empowerment)

5.1 ปรับบทบาทของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล และ รพ.สต. ให้เป็น coordinator, facilitator และ supporter ในการส่งเสริมประชาชนให้สามารถดูแลสุขภาพด้วยตนเอง (self care) และมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น (well being) โดยคำนึงถึงปัจจัยทางสังคมและสิ่งแวดล้อมในชุมชน ที่มีผลต่อสุขภาพ (social determinants of health)

5.2 ผลักดันให้ชุมชนบรรลุเป้าหมายการมีสุขภาพที่ดี (good health and well-being) โดยคำนึงถึงผลกระทบจากปัจจัยทางสังคมที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ

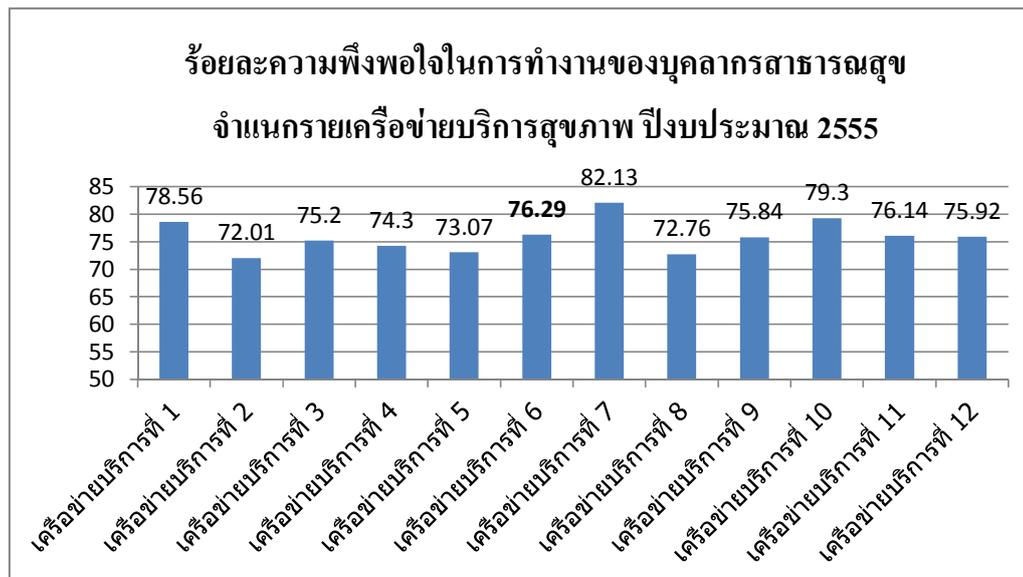
5.3 สนับสนุนให้ชุมชนมีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดีของประชาชน (good health-related environment)

#### 6. การสร้างความมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในชุมชน (community participation)<sup>2</sup>

ในปี 2556 กระทรวงสาธารณสุข จัดรูปแบบบริหารแบบใหม่ รับผิดชอบการดูแลสุขภาพของประชาชน โดยจัดให้มีระบบบริการสุขภาพที่ครอบคลุมทั้งการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสุขภาพ มีการจัดระบบบริการสุขภาพออกเป็นหลายระดับ ได้แก่ การบริการระดับปฐมภูมิ (Primary Care) การบริการระดับทุติยภูมิ (Secondary Care) และการบริการระดับตติยภูมิ (Tertiary Care) โดยมุ่งหวังให้บริการแต่ละระดับมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน และเชื่อมโยงกันด้วยระบบส่งต่อ (Referral System) เพื่อให้สามารถจัดการบริการสุขภาพที่มีคุณภาพ และเกิดการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเป็นระบบบริการสุขภาพที่มีศักยภาพรองรับปัญหาทางการแพทย์และสาธารณสุขที่มีความซับซ้อนในระดับพื้นที่ได้ โดยรวมเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข 18 เขตทั่วประเทศ เป็นเขตสุขภาพเครือข่ายบริการ จำนวน 12 เครือข่าย ขนาดความครอบคลุมเครือข่ายประชากร ประมาณ 4-6 ล้านคน จำนวน 4-8 จังหวัด<sup>1</sup>

จากนโยบายดังกล่าว ทำให้การดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล นั้นต้องบูรณาการงาน ตามแผนยุทธศาสตร์ทศวรรษพัฒนา รพ.สต. รวมทั้งการแก้ไขปัญหาในชุมชน ทำให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต้องมีการเป็นผู้นำจัดการสุขภาพในชุมชน เพื่อส่งผลให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง แต่อัตรากำลังของบุคลากรอยู่

คงที่ ทำให้บุคลากรเกิดความเครียด ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยจากการประเมินความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร จำแนกตามเครือข่ายบริการสุขภาพ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับร้อยละ 70-80 ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (> ร้อยละ 80) ยกเว้น เครือข่ายบริการที่ 7 ดังภาพที่ 1.1



**ภาพที่ 1.1** การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข จำแนกรายเครือข่ายบริการสุขภาพ ปีงบประมาณ 2555

**ที่มา:** สำนักตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข สำนักตรวจและประเมินผล<sup>3</sup>

จากภาพที่ 1.1 พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ส่วนใหญ่อยู่ในระดับ ร้อยละ 70-80 และไม่ถึงเป้าหมายของกระทรวงสาธารณสุขที่กำหนด (> ร้อยละ 80) และจากการเปรียบเทียบระหว่างเขตสุขภาพเครือข่ายบริการอื่น ๆ พบว่า โดยเฉพาะเขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 มีแหล่งอุตสาหกรรมมากกว่าเขตสุขภาพเครือข่ายบริการอื่น ๆ เป็นสาเหตุทำให้เกิดประชากรแฝงเพิ่มมากขึ้น ทำให้บุคลากรในเขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 มีภาระงานเพิ่มมากขึ้นจากการให้บริการกับประชากรแฝง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานลดน้อยลง ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน นำไปสู่การดำเนินงานทางด้านสาธารณสุขไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยในเขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 ประกอบด้วย 8 จังหวัด ดังต่อไปนี้ จังหวัดจันทบุรี จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี จังหวัดตราด จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดระยอง จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดสระแก้ว รับผิดชอบ ประชากรในพื้นที่รวม 5,565,264 คน<sup>4</sup> รวมทั้งรับผิดชอบประชากรแฝงที่เพิ่มมากขึ้นในจังหวัดที่มีนิคมอุตสาหกรรม

เช่น จังหวัดระยอง มีประชากร 612,095 คน ประชากรแฝงประมาณ 455,138 คน (ธันวาคม 2552)<sup>5</sup> จังหวัดชลบุรี มีประชากร 1,338,656 คน ประชากรแฝงประมาณ 1,200,000 คน (ปี 2554)<sup>6</sup> และ จังหวัดสมุทรปราการ มีประชากร 1.1 ล้าน คน ประชากรแฝงประมาณ 800,000 คน (ปี 2551)<sup>7</sup> และพบว่าในจังหวัดที่มีนิคมอุตสาหกรรม ในเขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 คือ จังหวัดระยอง 11 แห่ง จังหวัดชลบุรี 7 แห่ง จังหวัดสมุทรปราการและจังหวัดฉะเชิงเทรา 3 แห่ง จังหวัดปราจีนบุรี 1 แห่ง<sup>8</sup> ทำให้สถานบริการในเขตเครือข่ายบริการที่ 6 มีความซับซ้อนในการให้บริการสาธารณสุขเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากต้องให้บริการประชากรในพื้นที่และประชากรแฝงรวมทั้งครอบครัว ซึ่งเป็นปัญหาอย่างมาก สำหรับการบริการสาธารณสุข โดยพบว่าสถานการณ์และสภาพปัญหาในพื้นที่ส่งผลต่อบุคลากรด้านสาธารณสุข มีดังต่อไปนี้

1. การขาดแคลนบุคลากร เป็นปัญหาหลักของพื้นที่ ส่วนใหญ่ขาดพยาบาลวิชาชีพ ทำให้บุคลากรที่มีอยู่ต้องรับภาระงานเพิ่มมากขึ้น ส่งผลต่อระบบบริการสาธารณสุขโดยเฉพาะ ในพื้นที่ที่มีประชากรแฝงมากและประชากรอาศัยหนาแน่นในชุมชนเขตเมืองและแหล่งอุตสาหกรรม
2. หน่วยงานต้องรับภาระในการจ้างบุคลากรเป็นลูกจ้างชั่วคราวด้วยเงินบำรุงของสถานบริการเพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพ ทำให้มีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นสำหรับการจ้างงาน การพัฒนาบุคลากรและการสนับสนุนการผลิตบุคลากรให้เพียงพอ
3. การจัดสรรตำแหน่งในการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการมีน้อย ทำให้บุคลากรที่เป็นลูกจ้างขาดขวัญและกำลังใจ เกิดการสูญเสียบุคลากรจากการลาออกไปทำงานกับเอกชน ซึ่งค่าตอบแทนที่สูงกว่าและสาเหตุส่วนหนึ่งมาจากภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น หรือการไม่ได้ปรับเปลี่ยนสายงานตามที่ต้องการศึกษา เป็นต้น<sup>3</sup>
4. ทำให้การขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโดยรวม ในเครือข่ายบริการที่ 6 คิดเป็นร้อยละ 76.29 โดยไม่ผ่านเกณฑ์ตัวชี้วัดของกระทรวงสาธารณสุข ที่กำหนดไว้มากกว่าร้อยละ 80 ส่วนความพึงพอใจของผู้รับบริการ คิดเป็นร้อยละ 83.71 ดังตารางที่ 1.1

**ตารางที่ 1.1** ผลการตรวจประเมินความพึงพอใจ ของผู้ให้บริการและผู้รับบริการ ใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลใน เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 ปีงบประมาณ 2555

ข้อมูล	จังหวัด								
	ชลบุรี	ระยอง	จันทบุรี	ตราด	สมุทรปราการ	สระแก้ว	ปราจีนบุรี	ฉะเชิงเทรา	รวม
1. จำนวน รพ.สต.	120	95	105	66	71	107	93	117	774
2. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ให้บริการ	NA	75.28	80.8	75	82.87	67.21	76.83	76.05	76.29
3. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ	77.8	89.91	87.77	83	71.56	87.75	80	91.88	83.71

ที่มา: แผนยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพ เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 ปี พ.ศ. 2556 - 2559<sup>4</sup>

จากตารางที่ 1.1 พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ในแต่ละจังหวัดของเขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 มีความพึงพอใจในงานไม่ผ่านเกณฑ์ตัวชี้วัดของกระทรวงสาธารณสุขทำให้เป็นปัญหาอย่างหนึ่งในการปฏิบัติงาน ซึ่งบุคลากรนั้นเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร การปฏิบัติงานในองค์กร ควรจะได้รับการตอบสนองความต้องการของบุคลากร โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เหมาะสมจะทำให้บุคลากรเอาใจใส่ในงานมากขึ้น หากองค์กรต้องการได้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน จึงต้องทำความเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากรและสามารถหาสิ่งจูงใจให้เขาทำงานได้ในขณะเดียวกัน หากความต้องการของบุคลากรมีจุดหมายเดียวกันกับเป้าหมายตามที่ต้องการ งานด้านบริหารบุคคล จึงมีส่วนสำคัญที่จะตอบสนองความต้องการของบุคลากรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร

ในเขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 บุคลากรมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานลดน้อยลง ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานลดน้อยลง การดำเนินงานทางด้านสาธารณสุขไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำให้ต้องหาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ ในงาน พบว่าแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation to work) ที่เหมาะสมก่อให้เกิดความพึงพอใจ ในงานอันนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพจึงทำให้ ผู้วิจัยสนใจที่จะวิเคราะห์หาแรงจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เนื่องจากปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้จัดการสุขภาพในชุมชน ต้องบูรณาการงานตามแผนยุทธศาสตร์ที่สวรรมในการพัฒนา รพ.สต. รวมทั้งการแก้ไขปัญหาในชุมชน เพื่อส่งผลให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพของตนเองอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยใช้แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่ง Frederick

Herzberg และคณะ<sup>9</sup> ได้ทำการวิจัย เพื่อหาปัจจัยที่นำไปสู่ความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงาน โดยการสัมภาษณ์พนักงาน ศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางเพิ่มผลผลิตลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์ อันดีในการทำงานของพนักงาน และเพื่อประโยชน์ทั่วไปสำหรับทุก ๆ คนก็คือ ความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่จะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน ส่งผลให้ทุกคนมีความสุขกายสบายใจและมีความพึงพอใจในงานมากยิ่งขึ้น โดยทำการศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานของนักบัญชีและวิศวกร จำนวน 200 คน จากอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในเมืองพิทส์เบิร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่าองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivators factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงเกี่ยวกับงานที่ทำ (Job context) จะช่วยทำให้พนักงานรักและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfaction) มีความสัมพันธ์โดยตรงเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงาน คือ ปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) ถ้าปัจจัยนี้ขาดหายไปจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน แต่พนักงานยังคงปฏิบัติงานได้ ซึ่งถ้าไม่มีปัจจัยอนามัยในการทำงานจะทำให้พนักงานเสียขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดย Frederick Herzberg เรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factors theory) ผู้วิจัยศึกษาผลของทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factors theory) ที่มีต่อความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข เพื่อเป็นแนวทางในกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารงานต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

### วัตถุประสงค์ทั่วไป

ตรวจสอบความแตกต่างของปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข

### วัตถุประสงค์เฉพาะ เพื่อ

1. วัดระดับความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข
2. วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข

3. วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างองค์ประกอบของปัจจัยอนามัยกับความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข

4. อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข

### 1.3 สมมติฐานในการวิจัย

1. ความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข มีความแตกต่างกันระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย

2. ความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข มีความแตกต่างกันระหว่างองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจ

3. ความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข มีความแตกต่างกันระหว่างองค์ประกอบของปัจจัยอนามัย

4. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยสามารถอธิบายความสัมพันธ์ความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุขได้

### 1.4 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข ใช้แบบวัด Minnesota satisfaction questionnaire (MSQ) ของ Weiss และคณะ (1962)

2. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (1959)

#### 2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivators factors)

- 1) ความสำเร็จในงาน (Achievement)
- 2) การยอมรับนับถือ (Recognition)
- 3) ลักษณะงาน (Work itself)
- 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 5) การได้เลื่อนตำแหน่ง (Advancement)

6) ความเจริญก้าวหน้า (Possibility of growth)

## 2.2 ปัจจัยอนามัย (Hygiene factors)

- 1) นโยบายและการบริหาร (Policy and administration)
- 2) การนิเทศงาน (Supervision technical)
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relationship)
- 4) สภาพการทำงาน (Work condition)
- 5) เงินเดือน (Salary)
- 6) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life)
- 7) สถานภาพในการปฏิบัติงาน (Status)
- 8) ความมั่นคงในงาน (Job security)

ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังแผนภูมิที่ 1.1

## 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย

**ความพึงพอใจในงาน** หมายถึง ทศนคติที่ดีที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน และปัจจัยการทำงาน เพื่อมุ่งสู่ผลสำเร็จและบรรลุสู่เป้าหมายของงาน ประกอบด้วย

การนิเทศงาน หมายถึง การชี้แนะพนักงานในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน จากหัวหน้าหน่วยงาน

นโยบายโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หมายถึง การบริหารจัดการในหน่วยงานตามแนวทางการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มุ่งสู่เป้าหมาย

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงาน รวมทั้งผลประโยชน์ต่าง ๆ

ความพึงพอใจทั่วไป หมายถึง ทศนคติทั่วไป ๆ ที่มีผลต่อความรู้สึกของพนักงาน เช่น สภาพการทำงาน การทำงานร่วมกัน ลักษณะการทำงาน เป็นต้น

**ทฤษฎีสองปัจจัย** หมายถึง องค์ประกอบที่ทำให้เกิดพลังกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ของ Frederick Herzberg ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย มีดังต่อไปนี้

**ปัจจัยจูงใจ (Motivators Factors)** เป็นองค์ประกอบที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน สร้างผลงานให้มีคุณภาพแก่องค์กร และทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทั้งสิ้น 6 ปัจจัย คือ

1. **ความสำเร็จในงาน (Achievement)** หมายถึง บุคคลมีความสามารถในการปฏิบัติงาน การมองเห็นผลงาน ความชัดเจนของงานเป็นความสำเร็จที่วัดได้จากการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา รวมทั้งความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความพอใจในผลการปฏิบัติงาน

2. **การยอมรับนับถือ (Recognition)** หมายถึง พฤติกรรมบางอย่างจากการรับรู้ที่ได้มาจากการชมเชย ยกย่อง ชื่นชม เชื้อถือ ไว้วางใจในผลงานที่ประสบความสำเร็จหรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น ๆ หรือแสดงออกในการที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3. **ลักษณะงาน (Work itself)** หมายถึง การลงมือปฏิบัติงานโดยมีการกำหนดระยะเวลา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานไม่ว่าเป็นงานง่ายหรืองานยาก เป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่มีคุณค่า รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ หรือทำงานให้เสร็จในระยะเวลาที่กำหนด

4. **ความรับผิดชอบ (Responsibility)** หมายถึง การจัดลำดับของการทำงานจากการได้รับมอบหมายในงาน ความตั้งใจ ความสำนึกในหน้าที่ ตลอดจนความอิสระในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

5. **การได้เลื่อนตำแหน่ง (Advancement)** หมายถึง การก้าวหน้าในงาน การขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

6. **ความเจริญก้าวหน้า (Possibility of growth)** หมายถึง การให้โอกาสเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าและเจริญเติบโต ทำให้พนักงานภูมิใจในตัวเองมากขึ้น

**ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors)** เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงาน ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน แต่ยังทำให้บุคคลต้องปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา มีทั้งสิ้น 8 ปัจจัย คือ

1. **นโยบายและการบริหาร (Policy and administration)** หมายถึง ความสามารถในการจัดระบบต่าง ๆ ของการปฏิบัติงานตามแนวทางของหน่วยงาน การจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายรวมทั้งการติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงาน เพื่อมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

2. **การนิเทศงาน (Supervision technical)** หมายถึง การให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ในเรื่องความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การกระจายงาน การมอบหมายอำนาจการมีอิสระในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการกำกับดูแลทางด้านเทคนิคในการปฏิบัติงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relationship) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับคนอื่น ๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และการปรึกษาหารือ ในการทำงานทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีในหน่วยงาน

4. สภาพการทำงาน (Work condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสมในการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ สภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่าง ๆ

5. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ ตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบด้วยความเป็นธรรมในหน่วยงาน

6. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง สถานการณ์ที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกดี หรือไม่ดีในช่วงเวลาที่ปฏิบัติงาน รวมทั้งสภาพความเป็นอยู่ของครอบครัว และส่วนตัว ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

7. สถานภาพในการปฏิบัติงาน (Status) หมายถึง สถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในการปฏิบัติงาน ที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลรู้สึกที่คิ่ต้องงาน เห็นคุณค่าในการปฏิบัติงาน

8. ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานในด้านเสถียรภาพในตำแหน่งหน้าที่ รวมทั้งความปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน

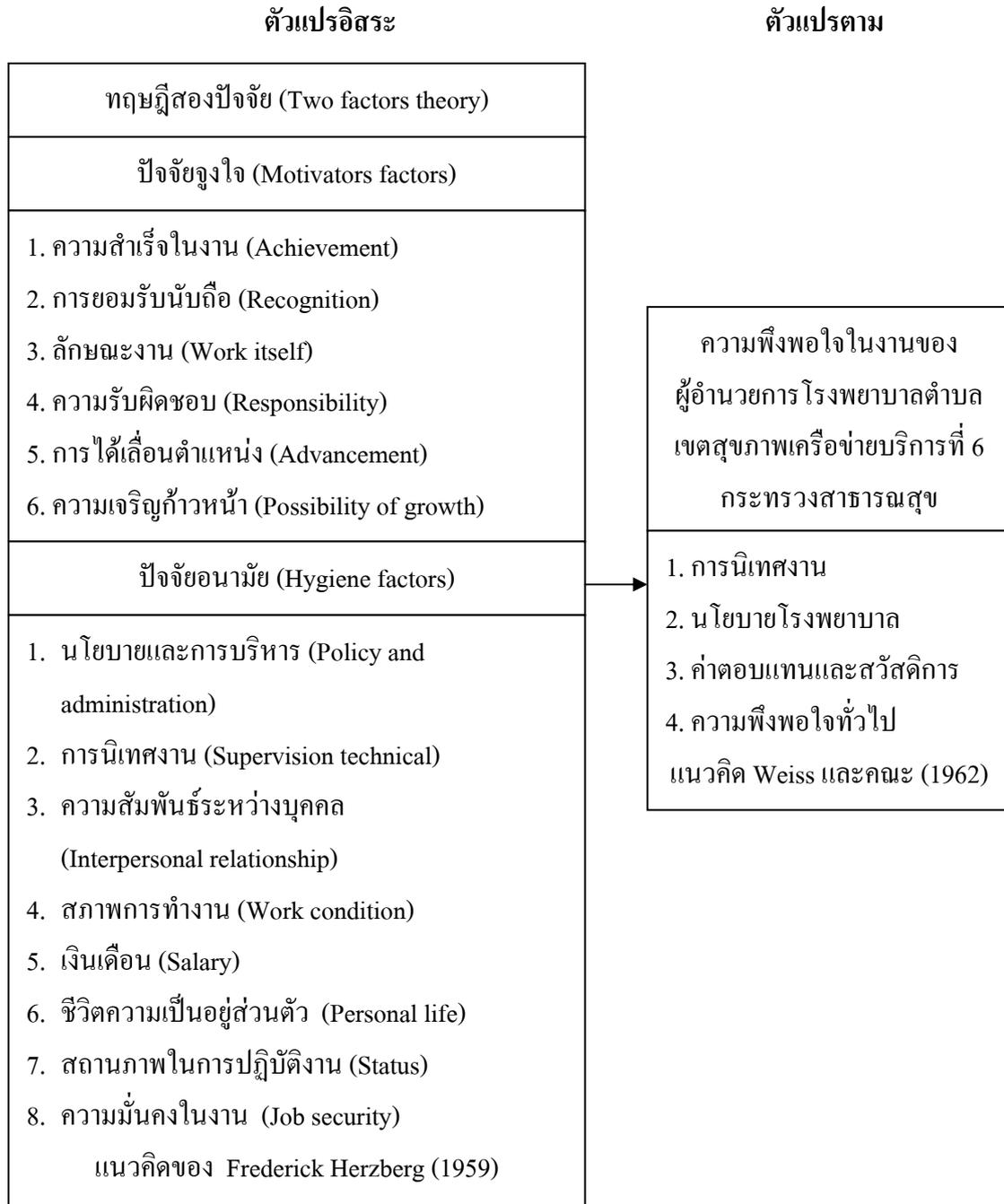
**โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล** หมายถึง หน่วยบริการสาธารณสุขที่อยู่ใกล้ชุมชนชนซึ่งได้แก่ ศูนย์สุขภาพชุมชน หรือสถานอนามัย ที่มีการดำเนินงานด้านสุขภาพเชิงรุกคือ การส่งเสริมสุขภาพ และป้องกันโรค ที่มีคุณภาพได้มาตรฐานเชื่อมโยงกับเครือข่ายบริการในระดับปฐมภูมิ และทุติยภูมิในพื้นที่ โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมประเมินผลการดำเนินงาน

**ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล** หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หรือผู้ที่รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมาไม่น้อยกว่า 1 ปี

**เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข** หมายถึง การกำหนดเขตตรวจราชการของกระทรวงสาธารณสุข เพื่อ กำกับดูแลพื้นที่ตามคำสั่งของกระทรวงสาธารณสุข โดยมีผู้บังคับบัญชาดังต่อไปนี้ ผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข ผู้ช่วยผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข และสาธารณสุขนิเทศ ประกอบด้วย 8 จังหวัด ดังต่อไปนี้ จังหวัดจันทบุรี จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี จังหวัดตราด จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดระยอง จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดสระแก้ว

สรุป ในบทที่ 1 ผู้วิจัยกล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่ผู้วิจัยสนใจ คือ ด้วยในปี 2556 กระทรวงสาธารณสุข มีนโยบายในด้านการพัฒนาระบบบริการสุขภาพของประเทศให้มีประสิทธิภาพ โดยมีนโยบายเร่งด่วนในการพัฒนาบทบาทรวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานของกระทรวงสาธารณสุขด้วยการเปลี่ยนแปลง (Change Management) โดยเฉพาะในชุมชนส่งผลให้เกิดการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) อย่างต่อเนื่อง ทำให้การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ในฐานะผู้จัดการสุขภาพในชุมชน มีภาระงานเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก แต่จำนวนบุคลากรไม่ได้เพิ่มจำนวนตามภาระงานก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น และจากการสำรวจความพึงพอใจของผู้ให้บริการ ในเขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีเพียงร้อยละ 76.29 ซึ่งไม่ถึงเป้าหมายที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนดไว้ (> ร้อยละ 80) รวมทั้งเป็นพื้นที่ที่มีประชากรแฝงเป็นจำนวนมากเนื่องจากเป็นแหล่งอุตสาหกรรม ทำให้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์วิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัย เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของการบริหารงานทางด้านสาธารณสุข โดยนำทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factors theory) ของ Frederick Herzberg มาทำการวิจัย โดยการนำไปสู่การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย การตั้งสมมติฐานในการวิจัย นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ทั้งตัวแปรตามและ ตัวแปรอิสระรวมถึงกรอบแนวคิดในการวิจัย ส่วนที่มาของกรอบแนวคิดการวิจัย ได้จากการทบทวนวรรณกรรม ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอไว้ในบทที่ 2 ต่อไป

### 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



**แผนภูมิที่ 1.1** กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง “ทฤษฎีสองปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข”

## บทที่ 2

### ทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง ทฤษฎีสองปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการทบทวนเอกสารและงานวิจัยครั้งนี้ แบ่งได้เป็น 4 ส่วน ซึ่งนำเสนอตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ส่วนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจการทำงาน

ส่วนที่ 3 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ส่วนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### ส่วนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงานของบุคลากรในองค์กร มีผลต่อความสำเร็จของงาน และองค์กรรวมทั้งความสุขของบุคลากรด้วย หากองค์กรใด บุคลากรในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้นเหตุที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานนั้นต่ำลง คุณภาพงานลดลง เมื่อมีการขาดงาน ลาออกจากงานหรืออาจก่อให้เกิดปัญหาทางวินัยได้ ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรใด บุคลากรในองค์กรที่มีความพึงพอใจในการทำงานก่อให้เกิดผลบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจในงานยังแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร ดังนั้นถ้าหากหน่วยงานใดได้เห็นความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้นกับหน่วยงานของตนและมีความเข้าใจในปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน อีกทั้งความรู้สึกพึงพอใจในงานนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ตามสถานการณ์และเวลา ความพึงพอใจในงานจึงไม่ใช่ผลของบุคลากรหรือผลของงานอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่เป็นผลที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและงานที่เขาทำ ซึ่งถ้างานประสบความสำเร็จก็จะนำไปสู่ความพึงพอใจ ถ้างานมีอุปสรรคก็จะเกิดความไม่พึงพอใจ ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างเต็มที่ ลอด และลาแธม (Locke & Latham)<sup>10</sup>

### 1.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

มีนักวิชาการให้ความหมาย ของความพึงพอใจในงาน ไว้หลายท่านด้วยกัน มีดังต่อไปนี้  
เฮอรัซเบิร์ก (Herzberg)<sup>9</sup> ให้ความหมาย ความพึงพอใจในงาน คือ ความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โดยเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองจากปัจจัยจูงใจ และปัจจัยอนามัย อย่างเพียงพอ

วรูม (Vroom)<sup>11</sup> ให้ความหมาย ความพึงพอใจในงาน ว่าเป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน คำว่าทัศนคติต่องานอาจใช้แทนได้กับความพึงพอใจในงาน ทัศนคติทางบวกที่มีต่องานเทียบได้กับความพึงพอใจในงาน และทัศนคติทางลบเทียบได้กับความไม่พอใจในงาน

เดวิส (Davis)<sup>12</sup> ให้ความหมาย ความพึงพอใจในงาน ว่าความชอบหรือความไม่ชอบ ของพนักงานที่มีผลต่อการทำงาน โดยมีความเหมาะสมกับลักษณะของงานและความต้องการของพนักงาน

เจเวล (Jewell)<sup>13</sup> ให้ความหมาย ความพึงพอใจในงาน เป็นทัศนคติ อารมณ์หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งส่งผลสำคัญต่อการกำหนดพฤติกรรมในการทำงาน โดยผู้ที่มีความพอใจจะเป็นผู้ที่ชอบมากกว่าไม่ชอบงานที่ทำอยู่

เชดเคอร์, บรูม, บรูม, เวสต์, และนาส (Shader, Broome, Broome, West, & Nash)<sup>14</sup> ให้ความหมาย ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความซับซ้อนของโครงสร้างของงานที่ได้มาจากทัศนคติ และการคาดหวัง และเมื่อความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้นเป็นผลเนื่องมาจากความสัมพันธ์ของทัศนคติที่มีต่องาน

จากคำจำกัดความข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมายของความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทัศนคติที่ดีที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน และปัจจัยการทำงาน เพื่อมุ่งสู่ผลสำเร็จและบรรลุสู่เป้าหมายของงาน

### 1.2 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

แฮเรล โทมัส วิลลาด (Harrell Thomas Willard)<sup>15</sup> กล่าวถึง ความพึงพอใจในงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวใช้เป็นเครื่องมือบ่งชี้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย 3 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal factors)
  2. ปัจจัยด้านงาน (Factors in the job)
  3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors controllable by management)
1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal factors) หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับงาน ดังนี้

1.1 ประสบการณ์ คือ ความรู้ ความสามารถ หรือความชำนาญในการทำงาน ที่ผ่านการฝึกฝนอบรมมาเป็นระยะเวลาาน จากการศึกษาได้พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ เนื่องจากบุคคลที่ทำงานมานานจะเกิดความรู้ ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ

1.2 เพศ ส่วนใหญ่งานวิจัยหลายชิ้น แสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในงาน แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานเป็นลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับ ความทะเยอทะยานและความต้องการทางการเงิน ส่วนใหญ่เพศหญิงมีความอดทนในงานที่ต้องใช้ฝีมือ และงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย

1.3 จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ ในกลุ่มที่ทำงานด้วยกัน มีผลต่อความพึงพอใจในงาน งานที่มีความสามารถหลายอย่างร่วมกันต้องอาศัยความสามัคคีของสมาชิกในการทำงาน ทำให้มีส่วนนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

1.4 อายุ มีความเกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้มีอายุมาก ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงาน

1.5 เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติ จะสร้างความพึงพอใจในงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ต้องทำงาน

1.6 เซอร์วิเชียน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และลักษณะงานที่ทำ

1.7 การศึกษา คือ การที่บุคคลได้รับการสอน หรือการถ่ายทอดความรู้ เพื่อเพิ่มพูน ความสามารถ ความชำนาญ และทักษะในเรื่องต่าง ๆ ในการทำงาน งานวิจัยบางแห่งพบว่า การศึกษาแสดงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในงาน แต่จะขึ้นอยู่กับว่างานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถหรือไม่

1.8 บุคลิกภาพ กับความพึงพอใจในงาน บางครั้งพบปัญหาเนื่องจากขึ้นอยู่กับเรื่องวัคบุคลิกภาพ เนื่องจากเครื่องมือนี้ มีความไม่เที่ยงตรง แต่บุคลิกภาพที่เห็นได้ชัดเจน คือ คนที่มีอาการทางโรคประสาทมักจะไม่พึงพอใจในการทำงานมากกว่าคนปกติ ทั้งนี้ความไม่พึงพอใจ ในงานอาจเป็นสาเหตุให้เกิดโรคประสาทได้ เพราะต้องเครียดกับภาวะของความไม่พึงพอใจในงาน

1.9 ระดับเงินเดือน จากการศึกษาหลายชิ้น พบว่าเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในงาน และยังเกี่ยวข้องกับการสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญในการดำรงชีวิตอีกด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

1.10 แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยต่าง ๆ ของบุคคลนั้นสร้างความพึงพอใจในงานได้

1.11 ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงาน และได้ทำงานที่ตนเองถนัดและพึงพอใจ จะมีความสุขและมีความพึงพอใจในงานมากกว่าบุคคลที่มีความสนใจในงาน

2. ปัจจัยค้ำงาน (Factors in the job) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคล ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจในงาน มีองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ลักษณะงาน คือ การบอกรายละเอียดหรือการบรรยายงานว่า ประกอบด้วยคุณลักษณะใดบ้าง เช่น ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน โอกาสในการเรียนรู้ศึกษางาน จนไปสู่การทำงานนั้นได้ผลสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมกำกับงาน ความคิดสร้างสรรค์ในงาน สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน

2.2 ทักษะในการทำงาน คือ ความชำนาญในงานที่ทำมักต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะงาน ฐานะของอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับ จึงก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน

2.3 ฐานะทางวิชาชีพ ส่วนใหญ่อาจต้องพิจารณาควบคู่ไปกับการความอิสระในงาน และความภาคภูมิใจในงานประกอบไปด้วย ทำให้ฐานะทางอาชีพ ขึ้นอยู่กับบุคคล เป็นผู้พิจารณาตัดสินในแต่ละสังคม แต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป ระยะเวลาที่ผ่านมา ความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไป

2.4 ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็ก พนักงานมีโอกาสรู้จักกัน ทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเองและร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงานดีกว่าก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน

2.5 ระยะทาง การที่บ้านอยู่ห่างไกลจากที่ทำงาน การเดินทางไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้าเนื่องจากจราจรติดขัด ก่อให้เกิดความเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง ทำให้เกิดผลต่อความพึงพอใจในงาน

2.6 สภาพภูมิศาสตร์ ในแต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน พนักงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในงานน้อยกว่าพนักงานในเมืองเล็ก เนื่องจากความสนิทสนมคุ้นเคยกัน ความใกล้ชิดในเมืองเล็กทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.7 โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจน เป้าหมาย และรายละเอียดของงานตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างในของงานมีความชัดเจนจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสะดวก และสามารถดำเนินการได้บรรลุวัตถุประสงค์

3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors controllable by management) หมายถึง การวางแผนการบริหารให้เกิดความเป็นระบบมีแบบแผน เพื่อให้บุคคลทำงานด้วยความเต็มใจและพึงพอใจในงาน มีองค์ประกอบ ดังนี้

3.1 ความมั่นคงในงาน พบว่าพนักงานมีความต้องการงานที่มีความมั่นคงของงาน ซึ่งถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งของพนักงาน ได้แก่ ความสนใจในงานที่ตนเองถนัด และมีความสามารถ ไม่ทำงานที่หนักและมากเกินไป งานที่ทำมีความก้าวหน้า และได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจในการทำงาน

3.2 รายรับ คือ การตอบแทนที่ได้จากการทำงาน รายรับที่ดีของพนักงานก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานได้ จากการสำรวจพบว่า รายรับมาทีหลังความมั่นคงในงาน ลักษณะงานและความก้าวหน้าในการทำงาน แต่ละสถานะเศรษฐกิจปัจจุบันมีค่าครองชีพสูงทำให้รายรับมีความสำคัญเป็นอันดับแรก อาจก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในงานได้ โดยการลาออกจากภาครัฐไปสู่ภาคเอกชน ซึ่งมีค่าตอบแทนที่สูงกว่า

3.3 ผลประโยชน์ คือ การได้รับสิ่งตอบแทนที่เป็นประโยชน์ หรือการชดเชยทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน จากการศึกษางานวิจัยพบว่า พนักงานจะให้ความสำคัญต่อผลประโยชน์น้อยกว่าความมั่นคงในงานและความก้าวหน้าในงาน

3.4 โอกาสความก้าวหน้า คือ การเจริญเติบโตในหน้าที่การงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นถือเป็นสิ่งกระตุ้นให้พนักงานเห็นความสำคัญในงานของตนเอง และหวังจะได้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทั้งนี้พนักงานที่มีอายุมากจะให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าน้อยกว่าพนักงานที่เริ่มต้นทำงานใหม่

3.5 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ จากการที่หน่วยงานมอบหมายงานให้ตรงตามตำแหน่งงาน เพื่อควบคุมกำกับทำให้พนักงานได้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จ งานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งเด่นชัด บางอย่างไม่เด่นชัด ทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้ยากลำบากและอึดอัด จึงส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

3.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพะในการทำงานของพนักงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หากบุคคลทำงานในสภาพแวดล้อมดี มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3.7 เพื่อนร่วมงาน คือ ความสัมพันธ์ของพนักงานในที่ทำงาน เพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความพึงพอใจในงาน เพราะการมีสัมพันธภาพที่ดีจะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

3.8 ความรับผิดชอบงาน พบว่าพนักงานที่มีความรับผิดชอบในงานสูง จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน และมีความสัมพันธ์กับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือนและตำแหน่งด้วย

3.9 การนิเทศงาน คือ การชี้แนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในหน่วยงาน จากการศึกษาพบว่าขวัญและเจตคติของพนักงาน ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้นิเทศ การสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้นิเทศกับพนักงาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน

3.10 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา คือ การให้ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนการสื่อสารที่ตรงกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

3.11 ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหาร ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ความศรัทธาในความสามารถของผู้บริหารที่มีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน

3.12 ความเข้าใจระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการงาน บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานได้อย่างดี

### 1.3 การวัดความพึงพอใจในงาน

การวัดความพึงพอใจในงาน เป็นการวัดทัศนคติส่วนใหญ่ พบว่า คนนั้นอาจเปิดเผยทัศนคติเพียงบางส่วน ส่วนใหญ่จะเป็นความลับส่วนตัว ทำให้ทัศนคติเป็นเรื่องซับซ้อน ยากที่ถ่ายถอดออกมาได้อย่างถูกต้องให้ตรงกับความต้องการจริง ๆ ดังนั้นการวัดทัศนคติเป็นเรื่องที่ยาก เพราะทัศนคติเป็นสิ่งที่อาจจะต้องสังเกตได้จากพฤติกรรม ทำให้นักวิจัยต้องสร้างเครื่องมือที่ใช้วัดความพึงพอใจในงาน ให้เป็นระบบ มีความเที่ยง แม่นยำสูง และมีความเชื่อถือ โดยเครื่องมือดังกล่าวในลักษณะแบบสอบถาม (Questionnaires) การใช้เทคนิคกรณีเหตุการณ์สำคัญ (Critical incidents) และแบบสัมภาษณ์ (Interview) ดังมีรายละเอียด ต่อไปนี้

1. การใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือที่ใช้กันแพร่หลายในการวัดความพึงพอใจในงาน ได้แก่ แบบสอบถามโดยตัวเลือกเป็นมาตราส่วนแบบประเมินค่า ที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ตอบตามลำดับค่าของน้ำหนักในแต่ละตัวเลือกจนครบทุกตัวเลือก เครื่องมือดังกล่าวมีความแตกต่างกัน เช่น

1.1 ดัชนีบ่งชี้งาน (Job descriptive index; JDI) โดย สมิท เคนเดล และฮูลิน (Smith, Kendal and Hulin)<sup>16</sup> เป็นเครื่องมือวัดที่ใช้แพร่หลายมากที่สุด ประกอบด้วยคำถามต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงาน เช่น ด้านลักษณะของงาน (Work itself) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน (Pay) ด้านโอกาสก้าวหน้า (Promotional opportunities) ด้านการนิเทศงาน (Supervision) และด้าน

เกี่ยวกับบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน (People) โดยแต่ละด้านจะให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ใช่หรือไม่ใช่ ซึ่งคำตอบจะบ่งบอกให้ทราบทิศทางของความพึงพอใจในงานมากน้อยเพียงใด

1.2 แบบสอบถามความพึงพอใจของมินนิโซต้า (Minnesota satisfaction questionnaire: MSQ) เป็นเครื่องมือของมหาวิทยาลัย Minnesota ในประเทศสหรัฐอเมริกา โดย เดวิด เจ เวสส์ และคณะ (David J. Weiss, et al.)<sup>17</sup> เป็นผู้พัฒนาแบบสอบถามโดยออกแบบขึ้นมาเพื่อวัดความพึงพอใจในงานของพนักงานของลักษณะทางกายภาพ โดยการวัดทัศนคติของพนักงานในโรงงาน จากตัวอย่างจำนวน 638 คน แยกกลุ่ม 8 กลุ่ม ในการศึกษาลักษณะการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงาน โดยแบ่งกลุ่ม ดังต่อไปนี้

- 1) กลุ่มตัวอย่าง พนักงานปฏิบัติการที่ไม่มีทักษะ
- 2) กลุ่มควบคุม พนักงานปฏิบัติการที่ไม่มีทักษะ
- 3) กลุ่มตัวอย่าง พนักงานปฏิบัติการที่มีทักษะ
- 4) กลุ่มควบคุม พนักงานปฏิบัติการที่มีทักษะ
- 5) กลุ่มตัวอย่าง หัวหน้าพนักงาน ที่ไม่มีทักษะ
- 6) กลุ่มควบคุม หัวหน้าพนักงาน ที่ไม่มีทักษะ
- 7) กลุ่มตัวอย่าง หัวหน้าพนักงานที่มีทักษะ
- 8) กลุ่มควบคุม หัวหน้าพนักงานที่มีทักษะ

แบบสอบถามเลือกตอบแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) ตั้งแต่ ความพึงพอใจมากจนถึงความไม่พึงพอใจมาก แบบสอบถามประกอบด้วยข้อถามจำนวน 100 ข้อ วัดปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานทั้งสิ้น 20 ปัจจัย คะแนนที่ได้จากแบบสอบถามจะเป็นคะแนนรวมทุกด้านและใช้คะแนนรวมรายด้านก็ได้ โดยเป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของมินนิโซต้า (Minnesota satisfaction questionnaire: MSQ) มี 2 แบบ คือ แบบฟอร์มยาว ปี 1967 และปี 1977

ส่วนแบบฟอร์มสั้น ผู้ตอบระบุระดับความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจ ในแต่ละด้านของปัจจัย มีจำนวน 4 ปัจจัย เพื่อใช้วัดระดับความพึงพอใจในงานและวัดทัศนคติที่มีต่องาน เช่น

การนิเทศงาน หมายถึง การชี้แนะพนักงานในการปฏิบัติงาน  
ในหน่วยงานจากหัวหน้าหน่วยงาน

นโยบายบริษัท หมายถึง การบริหารจัดการในหน่วยงานตาม  
แนวทางการปฏิบัติงาน ของบริษัทที่มุ่งสู่เป้าหมาย

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้จากการ  
ปฏิบัติงานรวมทั้งผลประโยชน์ต่าง ๆ

ความพึงพอใจทั่วไป หมายถึง ทักษะคิดทั่วไป ๆ ที่มีผลต่อความรู้สึก ของพนักงาน เช่น สภาพการทำงาน การทำงานร่วมกัน ลักษณะการทำงาน เป็นต้น

จากการวัดระดับความพึงพอใจในงาน พบว่าถ้ามีระดับคะแนนมากแสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง และถ้ามีระดับคะแนนน้อยแสดงว่ามีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับต่ำ

1.3 แบบสอบถามความพึงพอใจค่าตอบแทน (Pay satisfaction questionnaire: PSQ) เฮเนแมน และชวาบ (Heneman, & Schwab)<sup>18</sup> เป็นเครื่องมือที่สอบถามเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ โดยใช้เครื่องมือ PSQ วัดระดับความพึงพอใจที่มีผลต่อประเด็นเกี่ยวกับเงินเดือนหรือค่าตอบแทน เช่น ระดับเงินเดือน การขึ้นเงินเดือนหรือเพิ่มค่าตอบแทน การให้ผลประโยชน์ในลักษณะต่าง ๆ รวมทั้งการบริการระบบเงินเดือนและค่าตอบแทน เป็นต้น

2. การใช้เทคนิคกรณีเหตุการณ์สำคัญ (Critical incident) เป็นเทคนิคที่ใช้วัดความพึงพอใจในงาน โดยผู้ตอบข้อมูลเขียนบรรยายถึงเหตุการณ์ที่สำคัญที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการทำงานว่ามีเหตุการณ์อะไรที่เกิดขึ้นกับผู้ตอบข้อมูล ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในเหตุการณ์นั้น ๆ จากนั้นผู้เชี่ยวชาญจะนำเหตุการณ์ดังกล่าวไปวิเคราะห์เป็นเทคนิคเชิงคุณภาพ แต่ใช้เวลาค่อนข้างมากและผู้ตอบข้อมูลอาจมีอคติในการตอบหรือผู้วิเคราะห์อาจมีอคติในการวิเคราะห์ข้อมูลได้

3. การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นเทคนิคที่วัดความพึงพอใจในงานด้วยการสัมภาษณ์ พูดคุยแบบสองต่อสองกับพนักงานอย่างละเอียด โดยมีข้อดี คือ จะ ได้ข้อมูลเชิงรุกและทราบทัศนคติที่มีต่องาน มากกว่าการตอบแบบสอบถาม ดังนั้นการใช้เทคนิคที่จะได้ผลดีต่อเมื่อผู้ตอบตอบคำถามด้วยความจริง มีความซื่อสัตย์ และสามารถระบายความรู้สึกที่แท้จริงของผู้ตอบออกมาได้ โดยต้องได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี อีกทั้งต้องเลือกแบบคำถามสัมภาษณ์อย่างรอบคอบ รวมทั้งระบบการบันทึกคำตอบที่ดี นอกจากนี้ต้องสร้างความไว้วางใจเพื่อเป็นความลับ โดยการไม่ระบุชื่อผู้ตอบ และไม่เปิดเผยข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การประเมินความพึงพอใจในงานที่ปรับปรุงมาจากแบบประเมินความพึงพอใจในงานของมหาวิทยาลัยมินนิโซต้า (Minnesota satisfaction questionnaire: MSQ) ของเวสส์ และคณะ (Weiss, et al.) แบบฟอร์มสั้น ในการประเมิน ความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เนื่องจากเป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดความพึงพอใจในงานที่ได้รับการยอมรับ และใช้กันอย่างแพร่หลายในการทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงนำแบบประเมินความพึงพอใจในงานของมหาวิทยาลัยมินนิโซต้า (Minnesota satisfaction questionnaire: MSQ) มาใช้การศึกษาวิจัยครั้งนี้

## ส่วนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจการทำงาน

แรงจูงใจ (Motivation) มาจากรากศัพท์ภาษาละติน ว่า Movere มีหมายความว่า การเคลื่อนไหว (Move) โดยมี เบอนาร์ด เบเรลสัน และแกรรี เอ สเตเนอร์ (Bernard Berelson & Garry A. Steiner)<sup>19</sup> ว่า “แรงกระตุ้น (Motive) เป็นสภาวะภายในอย่างหนึ่งที่กระตุ้นให้เกิดพลัง ในการกระทำของมนุษย์ไปในทิศทางที่จะบรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ” แรงจูงใจอาจเป็นส่วนหนึ่งของขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยมีนักวิชาการ ให้ความหมาย แรงจูงใจ ไว้หลายท่านด้วยกัน มีดังต่อไปนี้

ขงยุทธ์ เกษสาคร<sup>20</sup> ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะอินทรีย์ในร่างกายของบุคคลที่ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า เรียกว่า สิ่งจูงใจ ก่อให้เกิดความต้องการ ที่ต้องแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่า ในทิศทางที่ตรงตามเป้าหมายขององค์กร

อรุณศรี ตันติวารภรณ์<sup>21</sup> ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่เป็นแรงผลักดัน หรือแรงกระตุ้นจากภายนอกหรือภายในของบุคคล ที่ไปทำให้เกิดหรือยับยั้งพฤติกรรมหรือกำหนด แนวทางพฤติกรรมที่แสดงออก เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตนต้องการ

สมใจ ลักษณะ<sup>22</sup> ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ว่า แรงที่กระตุ้นผลักดันซึ่งนำไปสู่บุคคลทำ พฤติกรรมหรือเคลื่อนไหวไม่ทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง สิ่งเร้าที่เป็นปัจจัยทำให้เกิดแรงจูงใจ เรียกว่า สิ่งจูงใจ เช่น เกียรติยศ เงิน เป็นต้น

วิรัช สงวนวงษ์วาน<sup>23</sup> ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจว่า เป็นกระบวนการที่ความพยายามของ บุคคลได้รับการกระตุ้น (energized) ชี้นำ (directed) และรักษาให้คงอยู่ (sustained) จนกระทั่งงานของ องค์กรบรรลุเป้าหมาย

แมกกินสัน (Magginson)<sup>24</sup> ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นหรือการเร้า เพื่อให้การกระทำได้สำเร็จลุล่วง ได้ผลผลิตที่สูงขึ้น โดยการจูงใจมีทั้งทางบวกและทางลบ

พินเดอร์ กราอิก (Pinder, Graig)<sup>25</sup> ได้ให้ความหมายว่าสภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้ แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นความพยายามของ บุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า

คูนท์ และไวทริช (Koontz & Wehrich)<sup>26</sup> ได้ให้ความหมาย ของแรงจูงใจ ว่า แรงขับหรือ แรงกระตุ้นให้บุคคลสามารถกระทำหรือแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

จากคำจำกัดความข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมายของ แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สภาวะ ของบุคคลที่มีพลังกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมาย



การจูงใจประกอบด้วย 3 องค์ประกอบที่มีปฏิสัมพันธ์และมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน คือ ความต้องการ แรงขับ และเป้าหมาย

1. ความต้องการ (Needs) คือ ความไม่พอเพียง (Deficiency) ในภาวะสมดุลของมนุษย์ (Homeostatic sense) ความต้องการเกิดขึ้นเมื่อเกิดความไม่สมดุลทางด้านร่างกายหรือจิตใจ
2. แรงขับ (Drive) คือ ความไม่พอเพียงกับทิศทาง (Deficiency with direction) คล้ายกับความหมายที่ Hull ให้ไว้ว่า แรงขับเป็นพฤติกรรมที่จูงใจ
3. เป้าหมาย (Goals) คือ สิ่งหนึ่งสิ่งใดที่บรรเทาความต้องการและลดแรงขับให้น้อยลง เป็นจุดสุดท้ายของวงจรกิจจูงใจ

การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จโดยการตอบสนอง ความต้องการต่อบุคลากร เพื่อให้บุคลากรทำงานให้กับองค์การได้อย่างมีความสุข โดยทฤษฎีที่เน้นเนื้อหาของการจูงใจ (Content Theories) เป็นทฤษฎีที่เน้นความต้องการภายใน (Internal needs) ว่าเป็นตัวกระตุ้น และเป็นตัวที่ทำให้พฤติกรรมภายในตัวบุคคลที่เกิดขึ้นนั้นคงอยู่ สาเหตุที่เกิดจากตัวบุคคล คือ ความต้องการต่าง ๆ โดยจะสร้างแรงขับต่าง ๆ รวมถึงการบ่งชี้ว่าความต้องการหรือแรงขับต่าง ๆ นั้นมีการจัดลำดับอย่างไร ดังนั้นจึงเรียกทฤษฎีกลุ่มนี้ว่าทฤษฎีแรงขับ (Drive Theories) ซึ่งเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับสภาวะความขาดสิ่งที่ต้องการในร่างกายมนุษย์ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ทำให้ต้องสร้างพฤติกรรมที่มุ่งสู่วัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย โดยเฉพาะสำหรับสาเหตุที่มาจากสภาพแวดล้อม ก็ได้แก่ ชนิดของสิ่งจูงใจหรือเป้าหมายที่บุคคลพยายามมุ่งไปสู่การตอบสนอง ความต้องการหรือแรงขับภายในตนเอง ในสมัยการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ เงินอาจเป็นสิ่งจูงใจประการเดียวก็ว่าได้ แต่ในระยะสมัยมนุษย์สัมพันธ์ สภาพการทำงาน ความมั่นคง และการควบคุมบังคับบัญชา โดยเฉพาะการบังคับบัญชาแบบประชาธิปไตยก็นับเป็นสิ่งจูงใจด้วยเช่นกัน ต่อมากลุ่มทฤษฎีนี้จึงได้ขยายความครอบคลุมไปถึงความต้องการหรือแรงจูงใจในระดับสูง เช่น ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับหรือประสบความสำเร็จสูงสุด (ทฤษฎีของมาสโลว์) ความรับผิดชอบ การประสบความสำเร็จ ความก้าวหน้า (ทฤษฎีของเฮอริสเบอร์ก) และการพัฒนาส่วนบุคคล (ทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์) ซึ่งจะกล่าวรายละเอียดต่อไป ก็นับเป็นสิ่งจูงใจเช่นกัน โดยปกติเมื่อบุคคลมีความต้องการและสามารถตอบสนองความต้องการของตนได้ เขาก็จะเกิดความพึงพอใจแต่ใน

ขณะเดียวกันบุคคลก็จะพยายามหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่จะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจ ที่กล่าวมานี้คือลัทธิสุขนิยม (Hedonism) ซึ่งเป็นปรัชญาโบราณเกี่ยวกับการจูงใจ สำหรับทฤษฎีการจูงใจที่สำคัญที่อยู่ในกลุ่มทฤษฎีที่เน้นเนื้อหาของ การจูงใจ มีดังนี้ คือ

1. ทฤษฎีลำดับขั้นตอนของความต้องการของอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham H. Maslow)<sup>27</sup>

อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) เป็นนักจิตวิทยา ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจของมนุษย์ โดยมีแนวคิดที่ว่า ความต้องการของมนุษย์นั้นมีขั้นตอน ถ้าความต้องการอันหนึ่งได้รับการตอบสนองจนเป็นที่น่าพอใจแล้ว ความต้องการที่สูงขึ้นก็จะเกิดขึ้น ความต้องการแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ดังแผนภูมิ ต่อไปนี้

1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) คือ การทำให้เกิดความพึงพอใจขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทุกคน เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และที่อยู่อาศัย ถ้ามนุษย์ยังไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการในลำดับขั้นนี้ มนุษย์จะไม่มีความต้องการในลำดับขั้นที่สูงต่อไป

1.2 ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety needs) คือ ความมั่นคงในการทำงาน เช่น การทำงานนั้นมีการระบุ เงื่อนไขและเวลาในการทำงานอย่างชัดเจน และความปลอดภัยในการทำงาน เช่น การทำงานต้องมีเครื่องป้องกันอันตรายอันจะเกิดขึ้นจากการทำงานจากเครื่องจักร อุปกรณ์ในการทำงาน สารพิษต่าง ๆ เป็นต้น

1.3 ความต้องการการยอมรับ (Social Needs) ความต้องการทางสังคมยอมรับว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ได้แก่ การอยากมีเพื่อน มีกลุ่มของตัวเอง เพื่อที่จะได้มีมิตรภาพในการพูดคุย พบปะสังสรรค์ ตลอดจนร่วมแก้ไขปัญหากับตัวเอง

1.4 ความต้องการที่จะมีเกียรติยศ ชื่อเสียง ตำแหน่ง และได้รับการยกย่องสรรเสริญในสังคม (Esteem needs) เช่น การอยาก เรียนเก่ง เล่นกีฬาเก่ง ทำงานเก่ง ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น

1.5 ความต้องการความสำเร็จตามประจักษ์ตน (Self-actualization needs) เป็นลำดับขั้นความต้องการสูงสุดของมนุษย์หลังจากได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ขั้นครบแล้ว คือ ความต้องการบรรลุถึงสิ่งที่ตนอยากจะเป็น ความต้องการที่เกิดจากความตระหนักในตนเองว่าทำงานจากศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ เช่น การสนับสนุนเรื่องของการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น

อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) อธิบายว่าความต้องการในแต่ละระดับจะต้องได้รับการตอบสนอง ก่อนที่ความต้องการในลำดับถัดไปจะเกิดขึ้น ความต้องการที่ได้รับ

การตอบสนองแล้วจะไม่เป็นตัวจูงใจพฤติกรรมของผู้นั้นอีกต่อไป ดังนั้นผู้บริหารที่จะใช้ทฤษฎีลำดับขั้นของ Maslow ไปจูงใจพนักงานจึงต้องทราบก่อนว่า พนักงานผู้ นั้นมีความต้องการอยู่ในลำดับขั้นใดแล้วจึงจูงใจ โดยจะให้ การตอบสนองความต้องการในลำดับนั้นหรือลำดับที่สูงกว่า

## 2. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก<sup>9</sup>

เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) เจ้าของทฤษฎี Motivators – Hygiene หรือที่เรียกอีกชื่อหนึ่งว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factors Theory) ได้ทำการศึกษาทัศนคติในการทำงาน โดยทำการสัมภาษณ์พนักงาน 2 กลุ่ม คือ วิศวกรและนักบัญชี จำนวน 200 คน ของโรงงานในเมืองพิทส์เบิร์ก ใช้แบบสอบถามจากประสบการณ์ในการทำงาน ในการศึกษาความต้องการทางกายภาพและความต้องการทางใจ โดยการใช้ข้อคำถามหลัก 2 ข้อคำถาม คือ

1) เวลาที่คุณนึกถึงความรู้สึกดี ๆ กับงานของคุณ ทำไมคุณถึงรู้สึกอย่างนั้น?

2) เวลาที่คุณนึกถึงความรู้สึกที่ไม่ดี กับงานของคุณ ทำไมคุณถึงรู้สึกอย่างนั้น?

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความ ต้องการทางใจหรือปัจจัยภายใน (Intrinsic factors) มีความเกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) และเป็นปัจจัยที่สามารถจูงใจ (Motivators) ในการทำงาน ด้วยในขณะที่ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการภายนอก (Extrinsic factors) จะมีผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Job dissatisfaction) คือ ปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) ซึ่งไม่สามารถกระตุ้นให้พนักงานทำงานได้ แต่สามารถลดความไม่พึงพอใจในงานได้ซึ่งส่วนใหญ่เป็นองค์ประกอบภายนอก

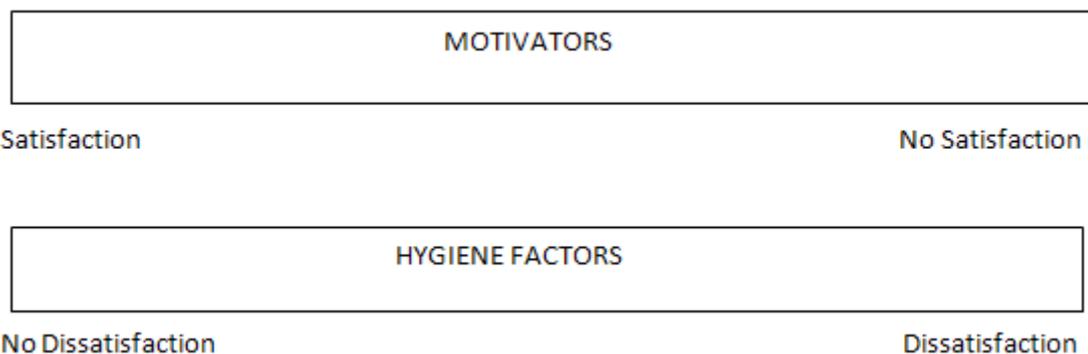
ตารางที่ 2.1 แสดงการเปรียบเทียบขององค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน (Satisfaction of motivators)	ความไม่พึงพอใจในงาน (Dissatisfaction of hygiene)
ความสำเร็จในงาน (Achievement)	นโยบายและการบริหาร (Policy and administration)
การยอมรับนับถือ (Recognition)	การนิเทศงาน (Supervision technical)
ลักษณะงาน (Work itself)	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relationship)
ความรับผิดชอบ (Responsibility)	สภาพการทำงาน (Work condition) เงินเดือน (Salary)
การได้เลื่อนตำแหน่ง (Advancement)	ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) สถานภาพในการ
ความเจริญก้าวหน้า (Possibility of growth)	ปฏิบัติงาน (Status) ความมั่นคงในงาน (Job security)

<sup>9</sup>ที่มา: Frederick Hertzberg, et al. The Motivation to Work. New York, Wiley, Sons

ความต้องการในกลุ่มซ้ายมือจะเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน (Satisfied) ส่วนความต้องการในกลุ่มขวามือจะเกี่ยวข้องกับความไม่พึงพอใจในงาน (Dissatisfied) ปัจจัยของความ ต้องการกลุ่มที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ เช่น ความสำเร็จในงาน (Achievement) การยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะงาน (Work itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) การได้เลื่อนตำแหน่ง (Advancement) ความเจริญก้าวหน้า (Possibility of growth) จะเป็นการตอบสนองความต้องการภายใน (Intrinsic factors) หรือทางจิตใจ เช่น หากพนักงานทำงานสำเร็จ หรือรู้สึกว่าได้รับความสำคัญ เกิดความ พึงพอใจในการทำงาน (Satisfied) เกิดความสุขทางใจ แต่เมื่อพนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Dissatisfied) เขาจะตำหนิปัจจัยภายนอก (Extrinsic factors) เช่น เงินเดือน (Salary) ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล (Interpersonal relationship) การนิเทศงาน (Supervision technical) นโยบายและการบริหาร (Policy and administration) สภาพการทำงาน (Working condition) สถานภาพในการปฏิบัติงาน (Status) ความมั่นคงในงาน (Job security) และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life)

Frederick Herzberg เชื่อว่า คำตรงข้ามของคำว่า ความพึงพอใจ (Satisfaction) คือ “ไม่มีความพึงพอใจ” (No satisfaction) ซึ่งไม่ใช่ ไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) และคำตรงข้ามของ คำว่า ความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ก็คือคำว่า “ไม่มีความไม่พึงพอใจ (No dissatisfaction)” ไม่ใช่ ความพึงพอใจ (Satisfaction) จึงใช้ทฤษฎีสองปัจจัยในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง โดยเฉพาะปัจจัย อนามัย เป็นปัจจัยภายนอกที่สร้างความไม่พึงพอใจในงานของพนักงาน ทำให้ต้องมีการศึกษาปัจจัย ดังกล่าวเพิ่มมากขึ้น ในการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงานของพนักงานมากขึ้น



ภาพที่ 2.1 แสดงรายละเอียดทฤษฎีสองปัจจัย ของ เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก

ที่มา: <http://managementstudyguide.com/images/herzberg-theory-motivation.gif> สืบค้นวันที่ 5 สิงหาคม

2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivators Factors) เป็นองค์ประกอบที่สร้างความพึงพอใจในงาให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน สร้างผลงานให้มีคุณภาพ แก่องค์กรและทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

2.1.1 ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง บุคคลมีความสามารถในการปฏิบัติงาน การมองเห็นผลงาน ความชัดเจนของงานเป็นความสำเร็จที่วัดได้จากการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา รวมทั้งความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความพอใจในผลการปฏิบัติงาน

2.1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง พฤติกรรมบางอย่างจากการรับรู้ที่ได้มาจากการชมเชย ยกย่อง ชื่นชม เชื้อถือ ไว้วางใจในผลงานที่ประสบความสำเร็จหรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น ๆ หรือแสดงออกในการที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

2.1.3 ลักษณะงาน (Work itself) หมายถึง การลงมือปฏิบัติงาน โดยมีการกำหนดระยะเวลา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงาน ไม่ว่าจะเป็นงานง่ายหรืองานยาก เป็นงาน ที่ชวนให้ปฏิบัติไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่มีคุณค่า รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ หรือทำงานให้เสร็จในระยะเวลาที่กำหนด

2.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การจัดลำดับของการทำงานจากการได้รับมอบหมายในงาน ความตั้งใจ ความสำนึกในหน้าที่ ตลอดจนความอิสระในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

2.1.5 การได้เลื่อนตำแหน่ง (Advancement) หมายถึง การก้าวหน้าในงาน การขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

2.1.6 ความเจริญก้าวหน้า (Possibility of growth) หมายถึง การให้โอกาสเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าและเจริญเติบโต ทำให้นักงาภูมิใจในตัวเองมากขึ้น

2.2 ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงานป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงา แต่ยังทำให้บุคคลต้องปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ประกอบด้วย

2.2.1 นโยบายและการบริหาร (Policy and administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดระบบต่าง ๆ ของการปฏิบัติงานตามแนวทางของหน่วยงาน การจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายรวมทั้งการติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงาน เพื่อมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

2.2.2 การนิเทศงาน (Supervision technical) หมายถึง การให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ในเรื่องความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การกระจายงาน การมอบหมายอำนาจ การมีอิสระในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการกำกับดูแลทางด้านเทคนิคในการปฏิบัติงาน

2.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relationship) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับคนอื่น ๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และการปรึกษาหารือในการทำงานทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีในหน่วยงาน

2.2.4 สภาพการทำงาน (Work condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสมในการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ สภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่าง ๆ

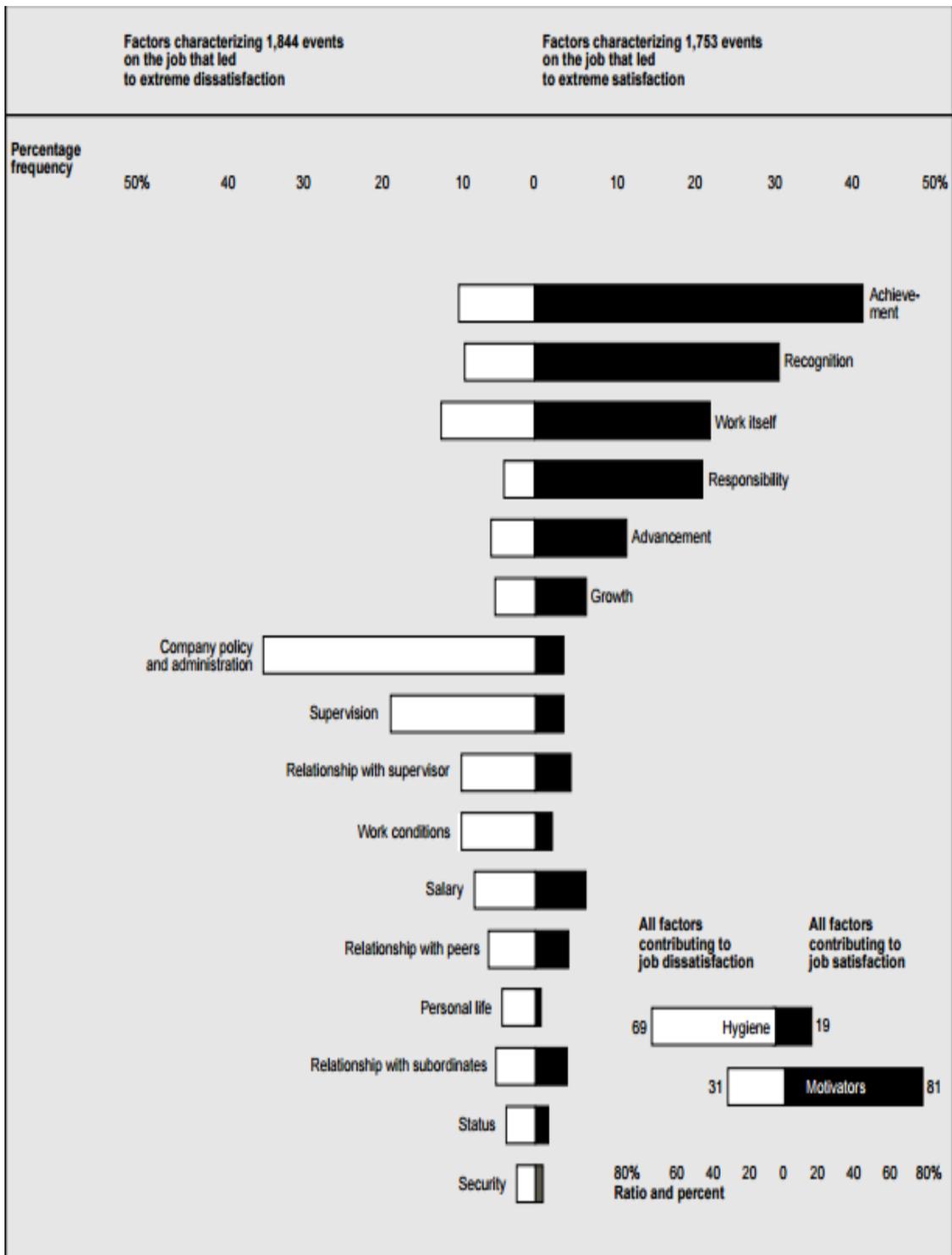
2.2.5 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ ตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบด้วยความเป็นธรรมในหน่วยงาน

2.2.6 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง สถานการณ์ ที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกดีหรือไม่ดีในช่วงเวลาที่ปฏิบัติงาน รวมทั้งสภาพความเป็นอยู่ของครอบครัว และส่วนตัว ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

2.2.7 สถานภาพในการปฏิบัติงาน (Status) หมายถึง สถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในการปฏิบัติงานที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลรู้สึกที่ดีต่องานเห็นคุณค่าในการปฏิบัติงาน

2.2.8 ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานในด้านเสถียรภาพในตำแหน่งหน้าที่ รวมทั้งความปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน

การแสดงผลแผนภูมิเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2.2 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจ และปัจจัยอนามัย ตามแนวคิดของ เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก

ที่มา: Frederick Hertzberg. One more time: How do you motivate employees. The best of the Harvard Business Review; 1991.<sup>29</sup>

Frederick Herzberg ได้เสนอให้องค์กรกระตุ้นพนักงานให้เกิดความพึงพอใจในงานเพื่อจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยให้ความสำคัญแก่ปัจจัยอนามัย เพราะถ้าปัจจัยอนามัยอ่อนแอจะสร้างความไม่พึงพอใจแก่พนักงานและเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียแก่องค์กร แต่การที่พนักงานมีผลผลิตในการทำงานที่ดี ต้องอาศัยการจัดองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจในเนื้องานให้เหมาะสม พนักงานจะมีทัศนคติพึงพอใจในงาน เป็นที่มาของการสร้างผลงานที่น่าพอใจของพนักงาน ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีประโยชน์ต่อการบริหารงานและบริหารจัดการของบุคลากรในองค์กร<sup>22</sup>

### 3. ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของดักลาส แม็กเกรเกอร์ (Douglas McGregor)<sup>30</sup>

ดักลาสแม็กเกรเกอร์ (Douglas McGregor) เป็นศาสตราจารย์ อธิการบดี ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา และเป็นนักทฤษฎีในกลุ่มการศึกษากิจการเชิงพฤติกรรมศาสตร์ ได้นำเสนอทฤษฎีธรรมชาติของมนุษย์ 2 ด้าน คือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y เป็นการจำแนกพนักงานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตามทฤษฎี X และกลุ่มตามทฤษฎี Y

ทฤษฎี X มองคนในแง่ลบพนักงานในกลุ่มนี้จะไม่กระตือรือร้น ไม่ชอบทำงาน คอยจะหลบเลี่ยงความรับผิดชอบ และจะต้องเข้มงวดในการควบคุมดูแลจึงจะทำงานได้ประสิทธิภาพ ในขณะที่พนักงานในกลุ่มทฤษฎี Y จะถูกมองในแง่บวก มีความกระตือรือร้นในการทำงานแสวงหาความรับผิดชอบ มีนิสัยรักการทำงานเป็นอย่างดี การแบ่งกลุ่มพนักงานออกเป็น 2 กลุ่ม ก็เพื่อจะได้ใช้วิธีการจูงใจอย่างถูกต้อง กลุ่มทฤษฎี X จะต้องถูกใจทางลบ เช่น การใช้กฎ ระเบียบ การลงโทษ ส่วนกลุ่มทฤษฎี Y จะต้องจูงใจทางบวก เช่นการให้รางวัล ยกย่อง ให้ความสัมพันธ์ที่ดีให้อิสระหรือให้มีส่วนร่วม หากใช้วิธีการจูงใจไม่ถูกต้อง การจูงใจจะไม่เป็นผล

### 4. ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, Clayton P)<sup>31</sup>

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, Clayton P) ก็ได้เสนอทฤษฎีซึ่งมีลักษณะและขยายทฤษฎีของมาสโลว์และเฮิร์ซเบิร์ก ได้เสนอทฤษฎีว่าด้วยความต้องการของมนุษย์ หรือเรียกว่า ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ โดยแบ่งความต้องการเป็น 3 ส่วน ดังนี้

4.1 ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ (Existence needs: E) ซึ่งเป็นความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่รอด คือ ความต้องการน้ำ อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนรวมทั้งผลประโยชน์ต่าง ๆ เป็นความต้องการในการเป็นอยู่ที่ดีทางกายภาพ

4.2 ความต้องการในสัมพันธภาพ (Relatedness needs: R) ซึ่งเป็นความต้องการที่มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลรอบด้าน และสัมพันธภาพอื่น ๆ ในทางสังคม ในการยกย่องจากผู้อื่น การเป็นผู้นำ

4.3 ความต้องการที่จะเจริญเติบโต (Growth needs: G) เป็นความต้องการภายในของบุคคลทำให้มีการพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้า ต้องการบุกเบิก มีความคิดสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตนเอง

## 5. ทฤษฎีความสำเร็จของแมคเคลแลนด์ (McClelland, David C)<sup>32</sup>

แมคเคลแลนด์ (McClelland, David C) ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจในความสำเร็จ ศึกษาวิจัยถึงระดับความต้องการในความสำเร็จของมนุษย์ที่แตกต่างกับแมคเคลแลนด์ เห็นว่าโดยทั่วไปการจูงใจของผู้ปฏิบัติงานจะเป็นผลจากความต้องการสำคัญ 3 ประการ คือ

5.1 (Need for Achievement – n Ach) เป็นความต้องการความสำเร็จในงานที่ทำหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทำให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ ได้มาตรฐานคุณภาพงานสูงและสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ดี ผู้ที่มี n Ach สูง จะเป็นผู้มีความสามารถเฉพาะตัวจึงอาจไม่สามารถเป็นผู้บริหารที่ดีได้ เพราะผู้บริหารจำเป็นต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น รับฟังความคิดเห็นของคนอื่นมีส่วนร่วม และต้องมีมนุษยสัมพันธ์สูง โดยเฉพาะผู้บริหารในหน่วยงานขนาดใหญ่

5.2 (Need for Power – n Pow) เป็นความต้องการที่จะมีอำนาจที่มีอิทธิพลหรือควบคุมพฤติกรรมของผู้อื่น หรือจูงใจให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมตามที่ตนต้องการ n Pow ยังแบ่งเป็นความต้องการมีอำนาจส่วนตัว (Personal power) เพื่อสนองกิเลสหรือสร้างอิทธิพลส่วนตัว และความต้องการมีอำนาจทางสังคม (Social power) ซึ่งเป็นสิ่งที่ดีและจำเป็นต่อผู้บริหาร ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ผู้ที่มี n Pow ทางสังคมจึงมักชอบเป็นผู้บริหารเพื่อจะได้สามารถควบคุมจูงใจผู้อื่น และต้องการให้สังคมรู้จักยอมรับและชื่นชม

5.3 (Need for affiliation – n Aff) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นหรือแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ต้องการมิตรไมตรี ต้องการเพื่อน ชอบทำงานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ ผู้ที่มี n Aff สูงจะไม่ค่อยประสบความสำเร็จในการบริหารมากนัก เพราะการมุ่งมนุษยสัมพันธ์จะทำให้เกิดความยุ่งยากในการตัดสินใจ เกรงอกเกรงใจ

ดังนั้น การทำงานของแต่ละบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงานที่เป็นสิ่งกระตุ้นให้แต่ละคนทำงาน ผลงานจะดีมีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ได้แก่ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ แสงสว่าง ระเบียบกฎเกณฑ์ของสถานที่ทำงาน บรรยากาศ เวลาในการทำงาน เป็นต้น ค่าตอบแทนจากการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าแรง เงินเดือน โบนัส ค่าสมนาคุณ ค่าตอบแทน รวมทั้งฐานะทางครอบครัว ฐานะทางสังคม การเป็นส่วนหนึ่งของงานและสังคม ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานของแต่ละบุคคลที่ได้รับการยอมรับของสังคม จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและสังคม ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่โดยไม่มีใครมาบังคับบัญชา ซึ่งไม่ได้รับการบีบบังคับจากผู้อื่น มีอิสระในการทำงาน เป็นสาเหตุให้คนตั้งใจในการทำงาน และมีความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารจึงสามารถ นำแนวคิดและทฤษฎีเหล่านี้มาประยุกต์ใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ผลนำไปสู่ ความพึงพอใจในงาน เพื่อให้ผลงานที่ได้มามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg มาวิเคราะห์หาปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพราะเป็นทฤษฎีที่ครอบคลุมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อสร้างความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต่อไป

### ส่วนที่ 3 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

#### โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (มูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ (มสช.)<sup>33</sup>

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หมายถึง หน่วยบริการสาธารณสุขที่อยู่ใกล้ชุมชน ซึ่งได้แก่ ศูนย์สุขภาพชุมชน หรือสถานีอนามัยที่มีการดำเนินงานด้านสุขภาพเชิงรุก คือ การส่งเสริมสุขภาพ และป้องกันโรค ที่มีคุณภาพได้มาตรฐานเชื่อมโยงกับเครือข่ายบริการในระดับปฐมภูมิ และทุติยภูมิในพื้นที่ โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมประเมินผลการดำเนินงานโดยมีกิจกรรม ดังต่อไปนี้

#### 1. ขอบเขตการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีขอบเขตการดำเนินงานบริการสาธารณสุขผสมผสาน ทั้งด้านการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสภาพ รวมทั้งการจัดการปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ ทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชนและสังคมในพื้นที่รับผิดชอบ โดยมีจุดเน้น ดังนี้

1) การดำเนินงานเชิงรุก โดยมุ่งเข้าหาประชาชนและชุมชน เพื่อการสร้างสุขภาพเป็นหลักรวมทั้งมุ่งจัดการกับปัจจัยเสี่ยงที่เป็นต้นเหตุของปัญหาสุขภาพ

2) การบริการอย่างต่อเนื่อง โดยสามารถให้คำปรึกษาและส่งต่อผู้ป่วยได้ตลอดเวลา ปรึกษาแพทย์ในโรงพยาบาลที่เล็ง หรือส่งต่อผู้ป่วยได้ตลอดเวลา ทั้งนี้อาจมีบริการ เตียงนอนเพื่อสังเกตอาการ โดยไม่ต้องรับผู้ป่วยไว้นอนค้างคืนและหากมีกรณีฉุกเฉิน ก็มีระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินเพื่อออกไปรับผู้ป่วยและทำการปฐมพยาบาลก่อนส่งต่อ

3) มีความเชื่อมโยงและมีส่วนร่วมโดยมีความเชื่อมโยงกับบริการสุขภาพในระดับอื่นในการดูแลผู้ป่วยรายกรณีอย่างมีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็งในการดำเนินงานของประชาชน ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## 2. พื้นที่การทำงาน

มีขอบเขตที่รับผิดชอบ (Catchment area) อย่างชัดเจน โดยใช้บ้านเป็นเรือนผู้ป่วย (Home ward)

## 3. บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

1) มีความรู้และทักษะในการให้บริการผสมผสานและมีทักษะเพิ่มเติมเฉพาะด้าน

2) มีศักยภาพในการบริหารจัดการและการทำงานเป็นทีม

3) มีศักยภาพในการทำงานเชิงรุก

4) มีศักยภาพในการใช้และจัดการระบบข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ

## 4. การบริหารจัดการ

เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ราชการ ส่วนภูมิภาค องค์กรเอกชน โดยมีเป้าหมายร่วมให้เกิดระบบที่มีความยืดหยุ่น คล่องตัว มีความยั่งยืน ความเป็นธรรม มีประสิทธิภาพ เป็นระบบที่ชุมชนสนับสนุนกำกับดูแลและรู้สึกเป็นเจ้าของ

## 5. ระบบสนับสนุน (Supporting system)

1) ระบบข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ

2) ระบบการปรึกษาโรงพยาบาลที่เลี้ยงตลอดเวลา

3) ระบบเวชภัณฑ์และเวชภัณฑ์ที่ไม่ใช่ยาที่สอดคล้องกับโรงพยาบาลที่เลี้ยง

## 6. ขนาดของประชากร

สถานีนามัย/ศูนย์สุขภาพชุมชนหรือหน่วยบริการระดับปฐมภูมิรูปแบบอื่น ๆ สามารถพัฒนาหรือยกระดับการดำเนินงานเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพได้ โดยรับผิดชอบจำนวนประชากรหลายระดับ ตั้งแต่ประชากรที่ไม่กี่พันคนจนถึงประชากรเป็นหมื่นคนและมีบุคลากรตั้งแต่ 5-10 คน หรือมากกว่า ตามภาระงานที่รับผิดชอบ ทั้งนี้อาจมีแพทย์และบุคลากรแพทย์แผนไทย เกษัชกร ทันตแพทย์ นักกายภาพบำบัด และนักสังคมสงเคราะห์ ไปร่วมให้บริการทั้งเต็มเวลาหรือบางเวลาตามความจำเป็นและเหมาะสม

## 7. การพัฒนาบุคลากร

เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม ใช้ความสามารถของแต่ละส่วนอย่างเต็มที่และทำงานแก้ปัญหาหลักของชุมชนนั้นได้ดี กำลังคนอาจแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

1) บุคลากรที่ทำงานประจำอย่างต่อเนื่องใน รพ.สต.

2) บุคลากรที่เสริมเพิ่มเติมตามบริการเฉพาะ

3) บุคลากรที่เป็นส่วนประสานในโรงพยาบาลแม่ข่ายที่ทำหน้าที่เชื่อมโยงบริการระหว่าง รพ.สต. กับแม่ข่ายและหน่วยบริการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

กำลังคน เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของ “ทีมสุขภาพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล”

#### 8. ปัจจัยความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

1) ผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุนและติดตามพัฒนาอย่างจริงจังตามนโยบายและแผนปฏิบัติการที่กำหนด

2) หน่วยงานสนับสนุนทุกระดับมีการจัดทำแผนเพื่อการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้งระยะสั้น ระยะปานกลาง และระยะยาว

#### นโยบายสนับสนุนและการบริหารจัดการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

แม้ว่าสถานีอนามัยที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเป็น รพ.สต.จะเป็นสถานบริการภายใต้โครงสร้างการบริหารราชการส่วนภูมิภาคที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุขทั้งหมดแต่ปรัชญา การก่อกำเนิดของ รพ.สต. เกิดจากการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของทุกภาคส่วน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินการให้เกิดความสำเร็จอย่างยั่งยืน โดยมีการสนับสนุนและการบริหารจัดการ ดังต่อไปนี้

##### 1. คณะกรรมการบริหาร รพ.สต.

มีองค์ประกอบจาก สามภาคส่วน คือ ภาครัฐ ได้แก่ ผู้แทนจากโรงพยาบาลแม่ข่าย สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ เจ้าหน้าที่ รพ.สต. รวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาควิชาการ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งทางด้านสาธารณสุขและอื่น ๆ และภาคประชาสังคม ซึ่งรวมถึง อสม.และผู้แทนชุมชนอื่น ๆ ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน

หน้าที่หลักของคณะกรรมการ รพ.สต. คือ การสร้างความร่วมมือด้านบริหารจัดการให้ รพ.สต. สามารถดำเนินการได้ตามที่กำหนดเป้าหมายบริการ การประสานเชื่อมต่อกับหน่วยงานองค์กรเครือข่ายต่าง ๆ ให้การบริการร่วมกัน รวมถึงการสนับสนุนด้านทรัพยากรจากทุกภาคส่วน อาทิ บุคลากร หรืองบประมาณภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน ชุมชน ในการเข้าร่วมกันสร้างสุขภาพของประชาชนในเขตบริการของ รพ.สต.

##### 2. การจัดการด้านกำลังคน

เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของ รพ.สต.ซึ่งมุ่งเน้นบริการเชิงรุกในด้าน การส่งเสริมสุขภาพ ป้องกัน ควบคุมโรค และเพิ่มศักยภาพในการรักษาเบื้องต้น ในขณะที่ค่าเฉลี่ยของบุคลากรในสถานีอนามัยปัจจุบันมีเพียง 2.9 คนต่อแห่ง จึงต้องคำนึงถึงประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

## 2.1 จำนวนบุคลากรและแหล่งที่มา

จำนวนบุคลากรควรมาจากการวิเคราะห์ภาระงาน ประกอบด้วยขนาดของพื้นที่และประชากรที่อยู่ในเขตรับผิดชอบ

## 2.2 ประเภทของบุคลากร

รพ.สต.ควรมีพยาบาลวิชาชีพ หรือพยาบาลเวชปฏิบัติ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดูแลผู้ป่วย และบุคลากรที่ร่วมทีมงานควรมีลักษณะที่มีทักษะหลากหลาย ผสมผสานในแต่ละบุคคล หลีกเลี่ยงการทำให้แต่ละคนมีความชำนาญเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งแต่เพียงอย่างเดียว เนื่องจากมีบุคลากรน้อย

## 3. การจัดการด้านการเงินการคลัง

รพ.สต.ได้รับงบประมาณสนับสนุน จากหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้ งบประมาณจากสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ งบประมาณจากโรงพยาบาลแม่ข่าย งบประมาณส่งเสริมสุขภาพและป้องกันควบคุมโรค ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น งบประมาณส่งเสริมป้องกันสุขภาพระดับพื้นที่ (Area-based) จากจังหวัด งบประมาณพัฒนาบริการปฐมภูมิในรูปแบบต่าง ๆ CUP สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหรือผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข ต้องดำเนินการจัดการเพื่อรองรับกับนโยบาย ขณะที่ รพ.สต.ต้องวางแผนการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อมาดำเนินการ อาทิ งบประมาณด้านสาธารณสุขจาก อปท. ภาคเอกชนอื่น ๆ รวมถึงการระดมทุนจากชุมชน โดยอาศัยกลไก คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและกลไกรูปแบบอื่น ๆ รวมถึงการใช้งบประมาณที่มีอย่างมีประสิทธิภาพ มีการวางแผนปฏิบัติการรองรับ ควบคุม กำกับการใช้งบประมาณ โดยคำนึงถึงคุ้มค่า (Efficiency) ก็สามารถจัดบริการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 4. การจัดการด้านข้อมูลและการวางแผน

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ต้องจัดทำให้มีและใช้ข้อมูลในการดำเนินการอย่างเป็นระบบและเพียงพอ การจัดทำแฟ้มครอบครัว (Family folder) ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานที่จะใช้ติดตามดูแลสุขภาพของประชาชนในเขตรับผิดชอบ

### ภารกิจของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ภารกิจของ รพ.สต. จะแบ่งเป็น 2 แบบ คือ

1. ภารกิจหลักพื้นฐาน จะเป็นการบริการแบบผสมผสานให้แก่ประชากรทุกกลุ่มอายุ ในสถานพยาบาล ที่บ้านและชุมชน งานบริการดูแลเป็นกลุ่มประชากร ตามวัยและตามประเด็นปัญหาเฉพาะของพื้นที่ รวมทั้งการจัดการเพื่อเสริมศักยภาพการเรียนรู้ของชุมชนและบริการที่ต้องดำเนินการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เป็นภารกิจที่ รพ.สต. จะต้องดำเนินงานให้ครอบคลุม โดยเน้นตามสภาพ

ปัญหาสุขภาพของพื้นที่ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลประชากร กลุ่มเสี่ยง ผู้ป่วยในชุมชน โดยมีกลุ่มที่ให้บริการดังต่อไปนี้

### 1) กลุ่มเด็ก

เด็กเป็นกลุ่มเป้าหมายสำคัญของการส่งเสริมสุขภาพของ รพ.สต. โดยมีเป้าหมายที่ทำให้เด็กไทยเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ มีสติปัญญาดี และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข การบรรลุเป้าหมายเด็กรุ่นใหม่สุขภาพดีในภาพรวม จึงหมายถึง การทำงานที่จะช่วยดูแลตั้งแต่ทารกอยู่ในครรภ์ ไปจนถึงวัยรุ่น ซึ่งแต่ละขั้นตอนของชีวิต มีการดูแลสำคัญ ๆ ที่ รพ.สต.เข้าไปให้บริการ การดูแลเด็กให้มีการพัฒนาการอย่างสมดุล ผ่านการจัดกิจกรรมการให้บริการที่เหมาะสมในแต่ละช่วงอายุ จำเป็นต้องดำเนินการ โดย รพ.สต. ร่วมกับการทำงานกับภาคีต่าง ๆ โดยเฉพาะคือ ครอบครัว ชุมชน โรงเรียน และท้องถิ่น และยังต้องมีการเชื่อมต่อหน่วยบริการระดับอำเภอ (CUP) ในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะการดูแลเมื่อเจ็บป่วยหรือมีโรงเรีอรั้ง ซึ่งต้องมีการจัดเครือข่ายการดูแลต่อเนื่องตามสถานะสุขภาพรายบุคคล

### 2) กลุ่มวัยรุ่น

วัยรุ่นเป็นวัยแห่งการเปลี่ยนแปลงทั้งทางร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและสิ่งแวดล้อม ในส่วนของปัญหาสุขภาพหรือความต้องการในการดูแลส่งเสริมสุขภาพที่สำคัญในวัยนี้มีอยู่ 3 ด้าน คือ การมีทัศนคติ ความรู้ และพฤติกรรมที่เหมาะสมเกี่ยวกับเรื่องเพศ ซึ่งรวมถึงการป้องกันการตั้งครรภ์ในวัยรุ่น (และการติดเชื้อ โรคทางเพศสัมพันธ์) การมีสุขภาพจิตที่ดี มีความสามารถในการจัดการความคิด ความรู้สึก อารมณ์ สามารถจัดความสัมพันธ์ระหว่างวัยรุ่นกับบุคคลรอบข้างและสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม การไม่ตกเป็นทาสของยาเสพติดและสิ่งมีนเมาต่าง ๆ

รพ.สต.มีบทบาทสำคัญในการดำเนินกิจกรรม หรือจัดบริการ ร่วมกับภาคีเครือข่ายต่าง ๆ ในพื้นที่ ไม่ว่าจะเป็นครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งสถาบันการศึกษา เพื่อให้วัยรุ่นมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองอย่างสมดุล เป็นทรัพยากรที่สำคัญของชุมชนและสังคม

### 3) กลุ่มสตรี

สตรีเป็นกลุ่มประชากรสำคัญในการพัฒนาสุขภาพ เป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีปัญหาสุขภาพเฉพาะที่ต้องให้การดูแล หรือในฐานะที่เป็นกลุ่มประชากรสำคัญ ที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาสุขภาพอนามัยของครอบครัว และชุมชนการทำงานส่งเสริมสุขภาพสตรี มีความแตกต่างตามสถานะเจริญพันธุ์และยังมีกลุ่มปัญหาสุขภาพสตรีเฉพาะที่ รพ.สต. จำเป็นต้องให้ความสนใจรวมทั้งการส่งเสริมสุขภาพสตรี เป็นโอกาสสำคัญในการสร้างศักยภาพกลุ่มสตรีเพื่อมาเป็นแนวร่วมหรือ

กำลังสำคัญในการพัฒนาสุขภาพโดยรวมของชุมชน จึงมีรูปแบบการทำงานกับสตรีที่มีผลต่อการสร้างทัศนคติและค่านิยมของการดูแลตนเอง และการมีส่วนร่วมของกลุ่มสตรี โดยมีงานสำคัญที่ค้ำประกันถึงการสร้างเสริมสุขภาพสตรี

#### 4) กลุ่มผู้พิการ

เป้าหมายการจัดบริการแก่กลุ่มผู้พิการ เนื่องจากรัฐธรรมนูญกำหนดให้บุคคลเท่าเทียมกัน โดยไม่อาจกีดกันหรือลดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ด้วยเหตุผลแห่งความพิการได้ อีกทั้งผู้พิการมีศักยภาพในการทำประโยชน์แก่ตนเองและสังคม หากได้รับโอกาสอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ทางรพ.สต.จึงต้องเอื้อและออกแบบให้ผู้พิการสามารถเข้าถึงบริการต่าง ๆ ได้ทัดเทียมกับประชากรกลุ่มอื่น ๆ ในบริการสุขภาพทั้ง 4 มิติ เพื่อนำไปสู่การมีสุขภาพที่ดี ดำรงชีวิตด้วยตนเองได้อย่างอิสระ มีศักดิ์ศรี และมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม

ทั้งนี้ระบบบริการจะต้องส่งเสริมให้ชุมชน และสังคม มีเจตคติเชิงสร้างสรรค์ต่อคนพิการ และมีส่วนร่วมในการสร้างเสริมสุขภาพและการพัฒนาศักยภาพคนพิการ เป็นการสร้างชุมชนปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยค้นหาคนพิการและครอบครัวที่มีศักยภาพเพื่อแสดงให้เห็นถึงรูปธรรมการดำเนินชีวิต ขณะเดียวกันก็ค้นหาชุมชนท้องถิ่น ที่สร้างเสริมสุขภาพหรือพัฒนาศักยภาพคนพิการ เพื่อแสดงให้เห็นถึงรูปธรรมของการพัฒนากระบวนการนโยบายสาธารณะการเผยแพร่ในการพัฒนาสุขภาพของผู้พิการ เจตคติเชิงสร้างสรรค์ต่อความพิการและคนพิการ

#### 5) กลุ่มผู้สูงอายุ

การดูแลผู้สูงอายุไม่ใช่เพียงแต่การวินิจฉัยโรคและให้การรักษาโรคเท่านั้น ต้องพยายามลดและป้องกันทุพพลภาพที่อาจเกิดขึ้น พยายามทำกิจวัตรให้ได้มากที่สุด แก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพในมิติสุขภาพในเชิงกว้าง ปัญหาจิตใจ สังคมและจิตวิญญาณ สามารถพึ่งตนเองให้มากที่สุด สร้างความมั่นคงในชีวิต รับรู้คุณค่า ศักดิ์ศรีของตนเอง นำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุ ทั้งที่ดำเนินการโดยเจ้าหน้าที่ และการอาศัยความร่วมมือจากบุคคลและองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

การให้บริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

(1) ปฏิบัติตามคู่มือพัฒนาระบบงานศูนย์สุขภาพชุมชน เพื่อให้ได้มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข

(2) การจัดทำฐานข้อมูลผู้ดูแลในชุมชนที่รับผิดชอบแยกกลุ่มผู้สูงอายุตามภาวะพึ่งพิงและผู้ดูแล เพื่อการจัดการและการดำเนินการในแต่ละกลุ่ม ทั้งด้านการดูแลรักษาต่อเนื่องของโรคเรื้อรังที่พบบ่อยในผู้สูงอายุ

(3) การค้นหาผู้สูงอายุยากไร้ที่ถูกทอดทิ้ง อยู่คนเดียวหรืออยู่ตามลำพังคู่สามีภรรยา ขาดการดูแลที่เหมาะสม ให้ครบทุกหมู่บ้าน เพื่อจัดการให้การดูแลตามปัญหาของผู้สูงอายุตามคู่มือ

- (4) มีทีมให้การปรึกษาที่ชัดเจน และสามารถให้คำปรึกษาแก่เครือข่ายบริการและผู้ดูแล สม่่าเสมอ
- (5) มีระบบการประเมิน ติดตามผลทุก 3-6 เดือน มีตารางปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน home health care และมีระบบรายงานทุกเดือนและรายปี
- (6) มีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ ภายอุปกรณ์ในการสนับสนุนการดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน โดยมีการจัดตั้งคลังกายอุปกรณ์
- (7) มีการจัดทำกิจกรรมฝึกอบรม รพ.สต.เป็นศูนย์ฝึกอบรมแก่บุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข กลุ่มอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ/จิตอาสา เป็นต้น
- (8) การพัฒนาดำเนินงาน home health care/home visit/home ward (ใช้บ้านเป็นเตียงผู้ป่วย) ในการดูแลแต่ละกลุ่ม ยกตัวอย่าง กลุ่มผู้สูงอายุที่ช่วยเหลือตนเองได้และมีจิตอาสาทำงานใน รพ.สต.และออกไปปฏิบัติร่วมทีมสหวิชาชีพได้

#### 6) กลุ่มผู้ป่วยจิตเวช

งานสุขภาพจิตชุมชนเป็นงานที่สำคัญควบคู่กับงานดูแลสุขภาพกาย ซึ่งรวมอยู่ในสุขภาพ 4 มิติ และรวมทั้งมิติทางสังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม เป็นสิทธิตามรัฐธรรมนูญที่ทุกคนจะต้องได้รับบริการและเข้าถึงบริการ เพื่อสุขภาพะของผู้ป่วยที่จะหายและกลับมาใช้ชีวิตที่เป็นปกติ

#### 7) กลุ่มผู้ติดยาเสพติด

การแก้ไขปัญหายาเสพติด ในชุมชน เป็นปัญหาสังคมที่มีความซับซ้อน การแก้ไข และควบคุมที่ยั่งยืนควรทำโดยชุมชน เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องกับยาเสพติดสามารถอยู่ในชุมชนได้ แม้ว่าปัญหายาเสพติดจะเกี่ยวข้องกับกฎหมาย แต่การแก้ไขในระดับลึกและยั่งยืน ต้องใช้ความมุ่งมั่นของผู้นำ การยอมรับ และการให้อาสาของคนชุมชน โดยมีภาคราชการที่เกี่ยวข้องให้การสนับสนุน

#### 8) กลุ่มผู้ป่วยโรคเรื้อรัง

ความเจ็บป่วยเรื้อรังเป็นความเจ็บป่วยที่มีอาการค่อยเป็นค่อยไป ระยะเวลาของการเจ็บป่วยและการดูแลรักษายาวนาน ต้องการการดูแลอย่างใกล้ชิด การเจ็บป่วยมักเป็นอย่างถาวร ค่อย ๆ ลุกถามจนมีอาการรุนแรงมากขึ้น ลดภาวะแทรกซ้อน ผู้ป่วยโรคเรื้อรังต้องได้รับความช่วยเหลือและสนับสนุนให้เพิ่มขีดความสามารถในการปรับวิถีชีวิตให้เหมาะสมและรับผิดชอบในการดูแลตนเอง สร้างศักยภาพให้มีความสามารถดูแลจัดการตนเองและดูแลผลกระทบของความเจ็บป่วยเรื้อรังที่เกิดกับบุคคล

### 9) การจัดการบริการสุขภาพช่องปาก

การจัดการบริการสุขภาพช่องปากในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หมายถึง การดูแลสุขภาพช่องปากให้กับประชาชน ทั้งในมิติส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาพยาบาลและฟื้นฟูสุขภาพ โดยยึดหลักการของเวชศาสตร์ครอบครัว มีการดูแลแบบองค์รวมตั้งแต่การประเมินสภาพรอบด้าน ครอบคลุมประเด็นสำคัญ ทั้งกาย ใจ สังคม และสิ่งแวดล้อม มีการวินิจฉัยทั้งในมิติบุคคล ครอบครัว และชุมชน ตลอดจนมีการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ/ครอบครัว/ชุมชน มีส่วนร่วมในการกระบวนการดูแลสุขภาพ การจัดระบบบริการสุขภาพช่องปาก ต้องสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทในแต่ละพื้นที่ ผสมผสานกับงานสุขภาพอื่น ๆ เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่ครอบคลุมทั้งการส่งเสริมทันตสุขภาพ ทันตกรรม ป้องกัน ทันตกรรมบำบัด และการฟื้นฟูสภาพในช่องปาก ซึ่งจะต้องมีการประสานงาน จัดระบบบริการ เชื่อมโยงกับโรงพยาบาลแม่ข่ายเพื่อให้ประชาชนได้รับการดูแลที่ต่อเนื่อง

2. **ภารกิจเสริม** เป็นภารกิจที่ รพ.สต. สามารถทำเพิ่มเนื่องจากสภาพปัญหาที่แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ และความต้องการของชุมชนที่สามารถพัฒนาคุณภาพบริการที่เพิ่มมากขึ้นจากภารกิจหลัก เช่น ปัญหาสาธารณสุขในพื้นที่ เป็นต้น

### ส่วนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ฉันทฐา กริหิรัญ<sup>34</sup> ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 288 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 53.8 มีอายุ 25-35 ปี คิดเป็น ร้อยละ 74.7 มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 46.5 พนักงานสายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 50.3 และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป ร้อยละ 46.5 พนักงานมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานชายและหญิง มีความ พึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน อายุต่างกัน การศึกษาต่างกัน พนักงานสายวิชาการและสายสนับสนุนและพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีความพึงพอใจทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกันทั้งหมด

รติ บุญมาก<sup>35</sup> ศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 146 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 65.10 อายุเฉลี่ย 34.67 ปี สถานภาพสมรส ร้อยละ 67.10 จบระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 81.50 รายได้น้อยกว่า 15,001 บาท ต่อเดือน ร้อยละ 36.90 ประสิทธิภาพในการทำงานศูนย์สุขภาพชุมชน 1-10 ปี ร้อยละ 59.60 เฉลี่ย 9.98 ปี ประสิทธิภาพที่ปฏิบัติงานในการทำงานในศูนย์สุขภาพ ตำบล 1 ปี สูงสุด 31 ปี แรงจูงใจในภาพรวมพบว่า

อยู่ในระดับมาก ( $M = 3.58$ ,  $SD. = 0.45$ ) การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $M = 3.74$ ,  $SD. = 0.60$ ) และการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ อยู่ในระดับมาก ( $M = 3.68$ ,  $SD. = 0.48$ ) แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางและระดับสูงกับการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดหนองบัวลำภู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.681$  และ  $r = 0.746$ ) และตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดหนองบัวลำภู ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กรด้านการบริหาร การสนับสนุนองค์กรด้านงบประมาณ การสนับสนุนองค์กรด้านวัสดุอุปกรณ์และปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน โดยสามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดหนองบัวลำภู ร้อยละ 63.00

ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี<sup>36</sup> ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์กลุ่มตัวอย่าง คือ คณาจารย์และเจ้าหน้าที่วิทยาลัยราชพฤกษ์ จำนวน 191 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 67.4 มีอายุ 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.9 มีระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 70.1 ปฏิบัติหน้าที่เป็นสายอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 72.7 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยราชพฤกษ์ 1-2 ปี ร้อยละ 39.0 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับมาก ( $M = 3.69$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $M = 3.91$ )

นิตยา ธนกาญจน์<sup>37</sup> ศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 100 พบว่า ส่วนใหญ่อายุ 26 -30 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี ระยะเวลาทำงาน 1-5 ปี มีความพึงพอใจในงานโดยรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 68.3 การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 66 ลักษณะของ รพ.ดึงดูดใจโดยรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 56.1 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล

วาสนา พัฒนานันท์ชัย<sup>38</sup> ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 265 คน ผลการศึกษาพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุนอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจที่อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การ

งานตามลำดับ ส่วนปัจจัยคำจูน อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และ ด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ

วารุณี ดิษฐ์เย็น<sup>39</sup> ศึกษาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจและการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร ของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ที่ทำงานในสำนักงานคณบดี ภาควิชา 13 ภาควิชา สำนักงานวิจัยและสำนักงานศูนย์เวชศาสตร์ชุมชน จำนวน 296 คนพบว่า ความพึงพอใจในงานมีค่าร้อยละเฉลี่ยเท่ากับ 58.67 ความพึงพอใจในงานด้านการนิเทศงาน มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ความพึงพอใจในค่าจ้างมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงและพฤติกรรมสำนึกในหน้าที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด พฤติกรรมมีน้ำใจนักกีฬามีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ( $r = 0.173, p < 0.001$ )

สุรีย์ เข็มทอง, กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย<sup>40</sup> ศึกษาการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายวิชาการในสาขาวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กลุ่มตัวอย่าง คือ คณาจารย์ของสาขาวิชาวิทยาการจัดการ จำนวน 56 ราย ได้กลับ 35 ราย คิดเป็น 60% พบว่าส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 67.6 และจบปริญญาโท ร้อยละ 68.5 มีระดับความพึงพอใจโดยรวม  $M = 2.97$  แบ่งดังนี้ คือ ด้านภาระงาน  $M = 3.83$  ด้านบริหาร  $M = 3.63$  ด้านสนับสนุน  $M = 2.97$  ผลการความสัมพันธ์เชิงบวก ( $r$ ) โดยมีภาระงานสัมพันธ์มากที่สุด  $r = .78$  ด้านบริหาร  $r = .64$  และด้านการสนับสนุน  $r = .34$  กล่าวคือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์เกิดจากภาระงานมากที่สุด

ไพฑูรย์ วงศ์เวชวินิต<sup>41</sup> ศึกษาความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนอนมัยที่มีต่อผลการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารเครือข่ายบริการการแพทย์และสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่าง หัวหน้าสถานีนอนมัย ใน 12 อำเภอ จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 103 คน พบว่า หัวหน้าสถานีนอนมัยเป็นเพศชาย ร้อยละ 48.0 และเพศหญิง 52.0 อายุเฉลี่ย 43.65 ปี ส่วนใหญ่จบระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรสคู่ และดำรงตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข อัตราเงินเดือนปัจจุบันเฉลี่ย 24,828.29 บาท อายุราชการเฉลี่ย 22.44 ปี อายุราชการในตำแหน่งหัวหน้าสถานีนอนมัยเฉลี่ย 11.50 ปี ไม่ได้รับการอบรมหลักสูตรการบริหารสาธารณสุขร้อยละ 36.0 ความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของ คบสอ. โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านในระดับค่อนข้างมากสำหรับด้านการวางแผน และด้านการประสานความร่วมมือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก และรายด้านในระดับค่อนข้างมากสำหรับ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการ

ทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและภาคีเครือข่าย ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารจัดการเครือข่ายบริการสุขภาพ และด้านการนิเทศติดตาม และระดับการศึกษา สถานภาพสมรสและตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของ คบสอ. เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของ คบสอ. มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิญญา ผลดี<sup>42</sup> ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายวิชาการและพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง กลุ่มตัวอย่างจากพนักงานสายวิชาการ 204 คน และพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป จำนวน 233 คน พบว่าปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายวิชาการและพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง มากกว่าทุกด้าน โดยที่พนักงานสายวิชาการมีปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34) และพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพ และบริหารทั่วไป มีปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16)

วิญญา ชูราษฎร์<sup>43</sup> ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำนวน 92 ราย พบว่า บุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.29$ ) และพบว่ารายด้านที่มีความพึงพอใจระดับมากที่สุดคือ ความสำเร็จ ( $M = 3.96$ ) รองลงมาคือ ตำแหน่งงาน ( $M = 3.55$ ) และสภาพแวดล้อมการทำงาน ( $M = 3.54$ ) ส่วนด้านที่มีระดับความพึงพอใจปานกลาง คือความก้าวหน้า ( $M = 3.43$ ) ความมั่นคงปลอดภัย ( $M = 3.39$ ) รายได้ ( $M = 3.19$ ) ความรู้สึกกับผิชอบ ( $M = 3.15$ ) การได้รับความยอมรับ ( $M = 3.13$ ) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ( $M = 2.96$ ) และการปกครอง ( $M = 2.66$ ) เมื่อพิจารณาประเภทบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า มีความพึงพอใจระดับมาก

อุบลวรรณ เทียงบูรณธรรม<sup>44</sup> ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อคุณภาพการบริการทางการแพทย์ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเครือโรงพยาบาลพญาไท กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง 199 คน พบว่าคุณภาพการบริการทางการแพทย์ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเครือ โรงพยาบาลพญาไท กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับดีมากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี และมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำกับคุณภาพการบริการทางการแพทย์ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางและปัจจัยคำจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำกับคุณภาพการบริการทางการแพทย์ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพการบริการทางการแพทย์ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 97.6

Kirk A. Swortzel<sup>45</sup> ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลกับระดับความพึงพอใจการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 195 คน พบว่าความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการศึกษามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญมีโครงสร้างและคุณลักษณะของเพศและการแข่งขัน เมื่อพิจารณาการขยายตำแหน่งปัจจุบันของเจ้าหน้าที่ความสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างตัวแทนพื้นที่และ 4-H ความสัมพันธ์ที่ถูกกำหนดที่  $p < 0.05$

EdWard Sek Khin Wong<sup>46</sup> ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานของ 2 มหาวิทยาลัยในประเทศมาเลเซีย กลุ่มตัวอย่าง อาจารย์จำนวน 100 คน 2 มหาวิทยาลัยในกรุงกัวลาลัมเปอร์ ประเทศมาเลเซีย ผลการทำงานของอาจารย์มีปัจจัยอ้อมคือ นโยบายการบริหารงาน เงินเดือน ที่เกี่ยวข้องกับความไม่พึงพอใจในงาน คือ อายุ จำนวนปีที่ทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ส่วนปัจจัยจูงใจมีความก้าวหน้า การรับรู้ ความรับผิดชอบ มีความสำคัญต่อความพึงพอใจ

Adrian Furnham and Andreas Eracleous<sup>47</sup> ศึกษาบุคลิกภาพ แรงจูงใจและความพึงพอใจงาน: Herzberg กับ the Big Five กลุ่มตัวอย่าง พนักงานประจำ 202 คน พบว่า 1. ความพึงพอใจโดยรวม  $r = 2.64 R^2 = 0.121$  2. ความพึงพอใจภายใน  $r = 2.77 R^2 = 0.1273$  3. ความพึงพอใจภายนอก  $r = 2.77 R^2 = 0.105$  การศึกษา พบว่า บุคลิกภาพการจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

Farhan Mehboob<sup>48</sup> ศึกษาทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย Shah Abdul Latif กลุ่มตัวอย่างอาจารย์และนักวิชาการของ Shah Abdul Latif University จำนวน 155 คน พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้าน "ความก้าวหน้า" มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่มากที่สุด ( $r = .70$ ) ส่วนปัจจัยอ้อมด้าน "นโยบาย" มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่มากที่สุด ( $r = .72$ ) โดยรวมของความพึงพอใจ ในคณะอาจารย์และเจ้าหน้าที่ที่มีระดับความพึงพอใจของงาน สนับสนุนทั้งสองสมมติฐาน H1 & H2 ว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างปัจจัยจูงใจ ปัจจัยอ้อมกับความพึงพอใจในงาน การวิเคราะห์การถดถอยและอิทธิพลของตัวแปรที่มีความพึงพอใจ ปัจจัยอ้อมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อความพึงพอใจในงาน โดยรวมของคณะอาจารย์และเจ้าหน้าที่ ( $\beta = 0.606, p < .01$ )

Ali Turkyilmaz<sup>49</sup> ศึกษาการศึกษาเชิงประจักษ์ของภาครัฐความจงรักภักดีของพนักงานและความพึงพอใจ กลุ่มตัวอย่าง พนักงาน 220 พนักงานภายในสำนักงานประกันสังคมสาขาอิสตันบูล ประเทศตุรกี พบว่าการวิเคราะห์ความพึงพอใจของพนักงานและปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในภาครัฐในประเทศตุรกี ปัจจัยที่ห้าของพนักงาน ความพึงพอใจได้รับเลือกคือเพิ่มขีดความสามารถและการมีส่วนร่วมในการทำงาน เงื่อนไขในการให้รางวัลและการรับรู้การทำงานเป็นทีม และการฝึกอบรม และการพัฒนาส่วนบุคคลผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างพนักงานความพึงพอใจ และความจงรักภักดีของพนักงาน  $R^2 = 0.4846$

Fang Yang<sup>50</sup> ศึกษาการทำงาน แรงจูงใจและลักษณะส่วนบุคคล: ศึกษาใน 6 องค์กรในเมืองหนิงโป กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 250 คน พบว่าผลการศึกษาดังนี้: ทั้งหมด 15 ปัจจัยจูงใจการระบุไว้ในแบบสอบถาม คือ เงินเดือน การส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่น่าพอใจ สวัสดิการที่ดี ระบบโบนัสที่ดี นโยบายของบริษัทที่ดี ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีผู้บังคับบัญชาที่ดี ความมั่นคงในงาน ความสามารถความท้าทายในการทำงานและความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ และงานที่น่าสนใจ จะกระตุ้นให้พนักงานในประเทศจีนมีแรงจูงใจการทำงานของพนักงานที่ได้รับผลกระทบ โดยลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน

Jamshed A. Halepota<sup>51</sup> ศึกษาการตรวจสอบข้อเท็จจริงเชิงประจักษ์ของบุคคลองค์กรต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในประเทศที่กำลังพัฒนาของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติการทางการแพทย์ 200 คน ผลการวิจัยที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญและในเชิงบวกของการนิเทศในการทำงาน การฝึกอบรม ความสามัคคีมีผลต่อความพึงพอใจงาน แต่พนักงานรายงานความพึงพอใจน้อยกับงานที่เกิดจากการขาดความชัดเจนในการทำงานในประเทศที่กำลังพัฒนาของพวกเขาผลลัพธ์สมมติฐาน H1 การนิเทศในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับ ความพึงพอใจในงาน H2 งานฝึกอบรมพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความพึงพอใจในงาน H3 ความสามัคคี (จิตวิญญาณของทีม) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความพึงพอใจในงาน H4 ความชัดเจนในงานของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในงาน

Nadeem Malik<sup>52</sup> ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์จากแรงจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์จากมหาวิทยาลัย Balochistan จำนวน 120 คน พบว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจ ส่วนอาจารย์หญิงมีความพึงพอใจมากกว่าอาจารย์ชาย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Nargess Mottaghi<sup>53</sup> ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน: การศึกษาเชิงประจักษ์ของผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่การทูต Gen-Y ในมาเลเซีย ปัจจัยจูงใจของเจ้าหน้าที่ Gen-Y มีความสัมพันธ์ภายในกับความพึงพอใจในงาน ประชากร คือ นักบริหารและเจ้าหน้าที่การทูต Gen-Y 128 คน แต่ปัจจัยอนามัยของเจ้าหน้าที่ Gen-Y ไม่มีความสัมพันธ์ภายนอกกับความพึงพอใจในงาน ส่งผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับการวิจัยก่อนหน้าของ Furnham A. และ Eracleous A. (2009) และสนับสนุนการวิจัยของ Lock (1976) ในทฤษฎีของ Herzberg

Santoshi Sengupta<sup>54</sup> ศึกษาการศึกษาเชิงสำรวจในงานและคุณลักษณะประชากรที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในอุตสาหกรรม BPO ประเทศอินเดีย กลุ่มตัวอย่าง 700 พนักงานที่ทำงานใน BPO ในประเทศอินเดีย พบว่ามีความแตกต่างของการรับรู้ที่มีต่อตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานบนพื้นฐาน

ของเพศ สถานภาพสมรสการศึกษาอายุและการดำรงตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความก้าวหน้าในอาชีพ เงินเดือน นโยบายของบริษัท สภาพการทำงานและมีอำนาจอย่างมีนัยสำคัญความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจของพนักงานและความรับผิดชอบมีเพียงมีความความสัมพันธ์เชิงลบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของพนักงาน สมการถดถอยพบปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความพึงพอใจของพนักงานซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความก้าวหน้าในอาชีพ เงินเดือน เพศ ความรับผิดชอบและสถานภาพการปฏิบัติงาน  $r = 0.76$   $R^2 = 0.58$

Kolawole Julius Oladotun<sup>55</sup> ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของลูกจ้างโรงพยาบาล: การศึกษาจากไนจีเรีย กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลไนจีเรีย จำนวน 133 คน พบว่าผลที่ได้แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทางด้านประชากรมีการปรับอาร์สแควร์ ( $R^2 = 0.081$ ) นี้แสดงให้เห็นว่าน้อยกว่า 10% ของความแปรปรวนที่อาจจะคาดการณ์กับตัวแปรทางด้านประชากรซึ่งไม่ได้เป็นจำนวนมากเมื่อเทียบกับประชากรทั้งหมดของข้อมูล เมื่อตัวแปรปัจจัยอนามัยที่มีการปรับอาร์สแควร์ ( $R^2 = 0.268$ ) แสดงให้เห็นว่าประมาณ 27% ของความแปรปรวนในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานที่ถูกระบุโดยได้ด้วยปัจจัยอนามัย ของ Herzberg หรือปัจจัยภายนอก เมื่อปัจจัยจิตใจที่มีการปรับอาร์สแควร์ ( $R^2 = 0.266$ ) แสดงให้เห็นถึง 26.6% ของความแปรปรวนในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงาน

สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องความพึงพอใจในงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่าตัวแปรอิสระ มีหลายตัวแปร ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ทักษะต่อการบริหารบุคคล การเสริมสร้างพลังอำนาจ ลักษณะของ รพ.คิงคูดูใจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และค่านิยมในการทำงาน ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย และตัวแปรตามในการวัดความพึงพอใจในงาน มีหลายแบบวัดซึ่งได้กล่าวรายละเอียดแต่ละแนวคิดไว้ข้างต้น ได้แก่ แนวคิดของ Warr. et al. (1979) Weiss et al. (1962) Lee and Wilkins (2011) Shen (2010) ทำให้ผู้วิจัยได้เลือกตัวแปรในการวิจัยคือ แรงจูงใจในการทำงานโดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย เป็นตัวแปรอิสระ ส่วนตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยได้เลือกแบบวัดความพึงพอใจในงานของมินนิโซต้า (Minnesota satisfaction questionnaire; MSQ) โดย Weiss และคณะ (1962) มาทำการวิจัยในครั้งนี้ ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อ	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
ฉันทฐา กริหิรัญ (2550)	ตัวแปรอิสระ	พนักงานมหาวิทยาลัย	พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 53.8 มี
	1. เพศ	ศรีนครินทร์วิโรฒ	อายุ 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 74.7 มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี
	2. อายุ	จำนวน 288 คน	คิดเป็นร้อยละ 46.5 พนักงานสาขาวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 50.3 และ
	3. ระดับการศึกษา		มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป ร้อยละ 46.5
	4. สายการปฏิบัติงาน		พนักงานมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม
	5. ประสบการณ์		อยู่ในระดับปานกลาง
<b>ตัวแปรตาม</b>			
ความสำเร็จในงาน			พนักงานชายและหญิง มีความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน อายุ
การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน			ต่างกัน การศึกษาต่างกัน พนักงานสาขาวิชาการและสายสนับสนุน
ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า			และพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความ
นโยบายและแผนงาน เงินเดือน			พึงพอใจ โดยรวมไม่แตกต่างกันทั้งหมด
ความสัมพันธ์กับบุคคล			
สภาพการทำงาน			
ความมั่นคงในงาน			

ตารางที่ 2.2 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อ	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
รติ บุญมาก (2551)	ตัวแปรอิสระ	เจ้าหน้าที่สาธารณสุขใน	พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 65.10
	1. คุณลักษณะส่วนบุคคล	ศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัด	อายุเฉลี่ย 34.67 ปี สถานภาพสมรส ร้อยละ 67.10 จบระดับการศึกษา
	2. แรงจูงใจ	หนองบัวลำภู จำนวน	ปริญญาตรี ร้อยละ 81.50 รายได้น้อยกว่า 15,001 บาทต่อเดือน ร้อยละ
	3. ระดับการสนับสนุนจากองค์กร	146 คน	36.90 ประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุดคุณภาพชุมชน 1-10 ปี ร้อยละ
	ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขใน		59.60เฉลี่ย 9.98 ปี ประสิทธิภาพที่ปฏิบัติงานในการทำงานในศูนย์
	ศูนย์สุขภาพชุมชน		สุขภาพต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 31 ปี แรงจูงใจในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับ
ตัวแปรตาม			มาก (M=3.58, SD.=0.45) การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับมาก
การปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการ			(M=3.74, SD.=0.60) และการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการ
บริหารจัดการภาครัฐ			บริหารจัดการภาครัฐอยู่ในระดับมาก (M=3.68, SD.=0.48) แรงจูงใจ
			และการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง
			และระดับสูงกับการปฏิบัติ งานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ
			ภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดหนอง-
			บัวลำภู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (t=0.681 และ r=0.746) และตัวแปร
			ที่สามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหาร
			จัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัด
			หนองบัวลำภู ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กรด้านการบริหาร การ

ตารางที่ 2.2 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อ	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
ปวรรัตน์ เกตุสุวรรณเสรี (2552)	คุณลักษณะส่วนบุคคล 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. สายการปฏิบัติงาน 5. ประสบการณ์	คณาจารย์และ จนท. วิทยาลัยราชพฤกษ์ จำนวน 191 คน	สนับสนุนองค์การดำเนินงานประมาณ การสนับสนุนองค์การด้านวัสดุ อุปกรณ์และปัจจัยอื่นๆ ด้านลักษณะงาน โดยสามารถร่วมพิจารณา การปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่ สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดหนองบัวลำภู ร้อยละ 63.00 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 67.4 มี อายุ 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.9 มีระดับการศึกษาปริญญาโท คิด เป็นร้อยละ 70.1 ปฏิบัติหน้าที่เป็นสายอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 72.7 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยราชพฤกษ์ 1-2 ปี ร้อยละ 39.0 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน โดยรวมในระดับมาก (M=3.69) และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (M=3.91)
	<b>ทัศนคติต่อการบริหารบุคคล</b> 1. ค่าตอบแทน/สวัสดิการ 2. ความสำเร็จของงาน 3. การยอมรับนับถือ 4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 5. ความรับผิดชอบ		

ตารางที่ 2.2 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อ	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
	6. ความก้าวหน้า		
	7. นโยบาย/การบริหาร		
	8. ความสัมพันธ์		
	9. สถานที่ทำงาน		
	10. ความมั่นคงในงาน		
	ทฤษฎีของ Herzberg		
นิตยา ชนกาญจน์ (2553)	การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	พยาบาลวิชาชีพที่ทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี 670 คน	1. ประชากรส่วนใหญ่อายุ 26-30 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี ระยะเวลาทำงาน 1-5 ปี 2. ความพึงพอใจในงานโดยรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 68.3 3. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 66.2 4. ลักษณะของ รพ. ดึงดูดใจโดยรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 56.1 5. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล (r=.771) และพิจารณารายด้านการ
	1. ด้านการได้รับการสนับสนุน		
	2. ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร		
	3. ด้านการได้รับทรัพยากร		
	4. ได้รับการได้โอกาส		
	ลักษณะของ รพ. ดึงดูดใจ		
	1. ความเป็นอิสระ		
	2. การควบคุมสิ่งแวดล้อมในการทำงาน		
	3. สัมพันธภาพกับแพทย์		

ตารางที่ 2.2 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อ	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
	ความพึงพอใจในงาน		ได้รับสนับสนุนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สูงสุด (r= .759)
	1. ลักษณะการบังคับบัญชา		สรุป การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ลักษณะของ รพ.ดังดูดีใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพใน รพ.
	2. ด้านลักษณะงาน		
	3. ด้านรายได้สวัสดิการ		
	4. ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านลักษณะเพื่อนร่วมงาน		
วาสนา พัฒนานันทชัย (2553)	ตัวแปรอิสระ ข้อมูลส่วนบุคคล เพศอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุงาน การอบรมสัมมนา	พนักงานสำนักงาน ทรัพย์สินส่วน พระมหากษัตริย์ จำนวน 265 คน	พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจ ที่อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานตามลำดับ ส่วนปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ

ตารางที่ 2.2 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อ	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
วารุณี ดิษฐเย็น (2553)	ตัวแปรอิสระ ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยจุดใจ ปัจจัยอนามัย ตัวแปรตาม สมาธิองค์กรที่ดี	บุคลากรโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยที่ทำงาน ในสำนักงานคมนาคม ภาควิชา 13 ภาควิชา สำนักงานวิจัยและ สำนักงานศูนย์เวช ศาสตร์ชุมชน จำนวน 296 คน	ความพึงพอใจในงานมีค่าร้อยละเฉลี่ยเท่ากับ 58.67 ความพึงพอใจ ในงานด้านการนิเทศงาน มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ความพึงพอใจ ในค่าจ้างมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงและพฤติกรรมผู้นำในหน้าที่มี คะแนนเฉลี่ยมากที่สุด พฤติกรรมมีน้ำใจนักกีฬาจะมีคะแนนเฉลี่ย น้อยที่สุด ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความ สัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร ( $r = 0.173, p < 0.001$ )
สุรีย์ เข็มทอง, กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย (2554)	1. กลุ่มปัจจัยด้านการบริหาร 1.1 ผู้บริหาร (ตัวบุคคล) 1.2 กระบวนการบริหาร 2. กลุ่มปัจจัยด้านการสนับสนุน 2.1 หน่วยงานเลขานุการ 2.2 โครงสร้างพื้นฐาน 3. ปัจจัยด้านการระงับในสาขาวิชา	คณาจารย์ของ สาขาวิชาวิทยาการ จัดการ จำนวน 56 ราย ได้กลับ 35 ราย คิด เป็น 60%	พบว่า คณาจารย์ของสาขาวิทยาการจัดการ มีความสัมพันธ์เชิงบวก (r) โดยมีภาระงานสัมพันธ์มากที่สุด รองลงมา ด้านบริหารและด้าน การสนับสนุนตามลำดับ ทำให้ผู้บริหารต้องคำนึงถึงภาระงานของ คณาจารย์ของสาขาวิทยาการจัดการ เพิ่มมากขึ้น

## ตารางที่ 2.2 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อ	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
ไพฑูรย์ วงศ์เวชวิธิต (2554)	3.1 ภาระงานส่วนบุคคล	หัวหน้าสถานีอนามัย	หัวหน้าสถานีอนามัยเป็นเพศชาย ร้อยละ 48.0 และเพศหญิง 52.0
	3.2 ภาระงานส่วนรวม	ใน 12 อำเภอ จังหวัด นครราชสีมา จำนวน 103 คน	อายุเฉลี่ย 43.65 ปี ส่วนใหญ่จบระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรสคู่ และดำรงตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข อัตราเงินเดือนปัจจุบันเฉลี่ย 24,828.29 บาท อายุราชการเฉลี่ย 22.44 ปี อายุราชการในตำแหน่งหัวหน้าสถานีอนามัยเฉลี่ย 11.50 ปี ยังไม่ได้รับการอบรมหลักสูตรการบริหารสาธารณสุขร้อยละ 36.0 ความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของ คบสอ. โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายได้ในระดับค่อนข้างมากสำหรับด้านกรวางแผน และ
	4. ความพึงพอใจในงาน		ด้านการประสานความร่วมมือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก และรายได้ด้านในระดับค่อนข้างมาก
	ทฤษฎีของ Herzberg		สำหรับด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความ
	ตัวแปรอิสระ		สำเร็จในการปฏิบัติงาน
	ความพึงพอใจ 5 ด้าน		
	1. ด้านการวางแผน		
	2. ด้านการประสานความร่วมมือ		
	3. ด้านการบริหารจัดการเครือข่าย		
	บริการสุขภาพ		
	4. ด้านงบประมาณ		
	5. ด้านการนิเทศ ติดตาม		
	<b>ตัวแปรตาม</b>		
	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ Herzberg		

ตารางที่ 2.2 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อ	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
ไพฑูรย์ วงศ์เวชวินิท (2554)	ตัวแปรอิสระ ความพึงพอใจ 5 ด้าน 1. ด้านการวางแผน 2. ด้านการประสานความร่วมมือ 3. ด้านการบริหารจัดการเครือข่าย บริการสุขภาพ 4. ด้านงบประมาณ 5. ด้านการนิเทศ ติดตาม	หัวหน้าสถานีอนามัย ใน 12 อำเภอ จังหวัด นครราชสีมา จำนวน 103 คน	ด้านการยอมรับการยอมรับคือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบาย และการบริหารงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา และด้านความ สัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและภาคีเครือข่าย ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารจัดการเครือข่ายบริการสุขภาพ และด้านการนิเทศ ติดตาม และ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสและตำแหน่งงานใน ปัจจุบัน มีความสัมพันธ์กับความ พึงพอใจต่อการดำเนินงานของ คสอ. เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับ แรงงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความพึงพอใจ ต่อการดำเนินงานของ คสอ. มีความสัมพันธ์กับแรงงใจในการปฏิบัติ งานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
วิริญา ชูราสี (2554)	ตัวแปรตาม แรงงใจในการปฏิบัติงานของ Herzberg	บุคลากรคณะบริหาร ศาสตร์ มหาวิทยาลัย อุบลราชธานี จำนวน 92 ราย ใช้สูตร Yamane ได้ 74 คน	บุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มีความพึง พอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า รายด้านที่มีความพึงพอใจระดับมากคือ ความสำเร็จ รองลงมาคือ ตำแหน่งงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่วนด้านที่มีระดับความ พึงพอใจปานกลางคือความก้าวหน้า เมื่อพิจารณาประเภทบุคลากร

ตารางที่ 2.2 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อ	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	สายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า มีความพึงพอใจ	
	คือ		ระดับมาก
	1. ความสำนึก	สถานภาพส่วนบุคคล พบว่า	
	2. การได้รับความยอมรับนับถือ	1. เพศที่ต่างกัน มีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน	
	3. ความก้าวหน้า	2. อายุที่ต่างกัน มีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน	
	4. ความพึงพอใจในตำแหน่ง	3. ประเภทบุคลากร ที่ต่างกัน มีระดับความพึงพอใจที่แตกต่างกัน	
	5. ความรู้สึกรับผิดชอบ	4. ประสบการณ์การทำงาน ที่ต่างกัน มีระดับความพึงพอใจที่แตกต่างกัน	
	6. ความพึงพอใจในการปกครอง	กัน	
	7. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานกับหัวหน้า		
	8. ความพึงพอใจในรายได้		
	9. สภาพแวดล้อมการทำงาน		
	10. ความมั่นคงปลอดภัย		
	ทฤษฎีการจูงใจของ (Maslow, 1943: 370-396)		
	ทฤษฎีการจูงใจการบริหารรักษาของ (Herberg, 1959: 45-48)		

ตารางที่ 2.2 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อ	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
อุบลวรรณ เทียงบุรณธรรม (2554)	<p>แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>ด้านปัจจัยจูงใจ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความสำเร็จของงาน</li> <li>2. การได้รับการยอมรับนับถือ</li> <li>3. คุณลักษณะของงาน</li> <li>4. ความรับผิดชอบ</li> <li>5. ความก้าวหน้า</li> </ol> <p>ด้านปัจจัยค่าจูง</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. เงินเดือน</li> <li>2. ความก้าวหน้า</li> <li>3. นโยบายและการบริหาร</li> <li>4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</li> <li>5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</li> </ol>	<p>พยาบาลวิชาชีพ เครือ</p> <p>โรงพยาบาลพญาไท</p> <p>จำนวน 234 คน จาก</p> <p>การเก็บข้อมูล โดยการ</p> <p>สุ่มตามสัดส่วนแบบ</p> <p>ไม่แทนที่ ได้รับ</p> <p>แบบสอบถามคืน 199</p> <p>ชุด (85.04)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. พบว่าตัวแปรด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการบริการทางการพยาบาลคือ ความก้าวหน้า เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการปฏิบัติงาน และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน</li> <li>2. พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าอยู่ในระดับดี (<math>M = 3.81, S.D = 0.52</math>) โดยเฉพาะความดีใจของงานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับกับคุณภาพการบริการ ทางการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ (<math>r = 0.292, p\text{-value} &lt; 0.05</math>) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพการบริการทางการพยาบาล (<math>r = 0.336, p\text{-value} &lt; 0.05</math>)</li> </ol>
Kirk A. Swortzel (2005)	<p>ตัวแปรอิสระ</p> <p>คุณลักษณะส่วนบุคคล</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การแข่งขัน</li> </ol>	<p>เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการ</p> <p>ศึกษาจำนวน 195 คน</p>	<p>ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการศึกษาที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญมีโครงสร้างและคุณลักษณะ ของเพศและการแข่งขัน เมื่อพิจารณาการขยายตำแหน่งปัจจุบันของเจ้าหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์แตกต่าง</p>

ตารางที่ 2.2 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อ	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
2. อายุ			อย่างมีนัยสำคัญระหว่างตัวแทนพื้นที่และ 4-H ความสัมพันธ์ที่ถูกต้อง กำหนดที่ $p < 0.05$
3. สถานภาพการสมรส			
4. การศึกษา			
5. ตำแหน่งการให้บริการ			
Hackman and Oldham (1980)			
ตัวแปรตาม			
ความพึงพอใจในการทำงาน			
(Herzberg)			
EdWard Sek Khin Wong (2009)	1. คุณลักษณะส่วนบุคคล 7 ตัวแปร 1) อายุ 2) เพศ 3) สถานภาพสมรส 4) ประสบการณ์ทำงาน 5) ระดับการศึกษาสูงสุด 6) ตำแหน่งทางวิชาการ 7) ความรับผิดชอบหลัก	ศึกษาอาจารย์จำนวน 100 คน 2มหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร 1. อายุ 41 ปีขึ้นไปไม่พึงพอใจเงินเดือน = 4.468 2. เพศไม่มีความแตกต่างกับความพึงพอใจ 3. การแต่งงานไม่มีความแตกต่างกับความพึงพอใจ 4. ระดับอายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป ตอบสนองกับปัจจัยเงินเดือน = 4.127 5. ระดับการศึกษาปริญญาโทตอบสนองกับปัจจัยเงินเดือน = 3.984 6. อาจารย์สายบริหารกับสายวิชาการไม่มีความแตกต่างกับความพึงพอใจ	

ตารางที่ 2.2 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อ	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
	2. ปัจจัยเชิงใจ		7. ระดับตำแหน่งทางวิชาการตอบสนองต่อปัจจัยเงินเดือน = 5.016
	1) การรับรู้		สรุปการทำงานของอาจารย์มีปัจจัยอ้อมคือ นโยบายการบริหาร
	2) ความก้าวหน้า		งานเงินเดือน ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการไม่พึงพอใจในงาน คือ อายุ จำนวน
	3) ความรับผิดชอบ		ปีที่ทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ส่วนปัจจัยเชิงใจ มี
	4) ความสำเร็จ		ความก้าวหน้า การรับรู้ ความรับผิดชอบ มีความสำคัญต่อความพึง
	5) คุณลักษณะงาน		พอใจในงาน
	6) นโยบาย		
	7) เงินเดือน		
	8) ความสัมพันธ์ภาพ		
	9) การนิเทศงาน		
	10)สภาพการทำงาน		
	ตัวแปรตาม		
	3. ความพึงพอใจในงาน		
Adrian Furnham and	ตัวแปรอิสระ	พนักงานประจำ 202	การศึกษา พบว่า บุคลิกภาพ การพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์
Andreas Eracleous (2009)	1. The ten item personality	คน (ชาย 81 หญิง 121)	กับความพึงพอใจในงาน
	inventory (Gosling et al., 2003)		1. ความพึงพอใจโดยรวม $r = 2.64 R^2 = 0.121$

ตารางที่ 2.2 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อ	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
	2. The work values (Furnham et al., 2005)		2. ความพึงพอใจภายใน $r = 2.77 R^2 = 0.127$ 3. ความพึงพอใจภายใน $r = 2.77 R^2 = 0.105$
	ตัวแปรตาม		
	The job satisfaction		
Farhan Mehboob (2012)	1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่ง) 2. ปัจจัยเชิงใจ	อาจารย์และนักวิชาการ ของ Shah Abdul Latif University จำนวน 155 คน	1. ปัจจัยแรงงูใจ ด้าน "ลักษณะการทำงาน" มีความพึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.13 ส่วนปัจจัยอนามัย ด้าน "ความสัมพันธภาพ" มีความพึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.08 ทดสอบสมมติฐานพบว่า การยอมรับ อยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ $P < .01$ และ $P < .05$ ตามลำดับ
	1) การยอมรับ 2) ความก้าวหน้า 3) ความรับผิดชอบ 4) ความกล้าเร็ว 5) คุณลักษณะงาน		2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน พบว่าอยู่ในช่วงของปานกลางถึงมาก ปัจจัยเชิงใจ ด้าน "ความก้าวหน้า" มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่มากที่สุด ( $r = .70$ ) ส่วนปัจจัยอนามัยด้าน "นโยบาย" มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่มากที่สุด ( $r = .72$ ) โดยรวมของความพึงพอใจ ในคณะอาจารย์และเจ้าหน้าที่ ที่มีระดับความพึงพอใจของงาน สนับสนุนทั้งสองสมมติฐาน H1 & H2 ว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยอนามัยกับความพึงพอใจในงาน
	3. ปัจจัยอนามัย 1) นโยบาย 2) เงินเดือน		

ตารางที่ 2.2 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อ	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
	3) ความสัมพันธ์ภาพ 4) การนิเทศงาน 5) สภาพการทำงาน (Herzberg)		3. การวิเคราะห์การถดถอยและอิทธิพลของตัวแปรที่มีความพึงพอใจ ปัจจัยนามัยเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดที่พบในระดับของความ ความพึงพอใจโดยรวมในคณะอาจารย์และเจ้าหน้าที่ (beta = 0.606, p<.01)
Ali Turkyilmaz (2011)	ตัวแปรตาม ความพึงพอใจในการทำงาน ตัวแปรอิสระ ความจงรักภักดี (job loyalty) Allen and Grisaffie (2001) ตัวแปรตาม ความพึงพอใจงาน (Lee and Wilkins, 2011; Shen, 2010)	กลุ่มตัวอย่าง พนักงาน 220 พนักงานภายใน สำนักงานประกันสังคม สาขาอิสตันบูล ประเทศตุรกี	พบว่าการวิเคราะห์ความพึงพอใจของพนักงานและปัจจัยที่มีผลต่อ ความจงรักภักดีของพนักงานในภาครัฐในประเทศตุรกี ปัจจัยที่ทำให้ ของพนักงานความพึงพอใจได้รับเลือกคือ เพิ่มจิตความสามารถ และการมีส่วนร่วมในการทำงาน เ็นอนใจในการให้รางวัล และการ รับรู้การทำงานเป็นทีมและการฝึกอบรม และการพัฒนาส่วนบุคคล ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างพนักงาน ความพึงพอใจและความจงรักภักดีของพนักงาน R <sup>2</sup> = 0.4846
	- เพิ่มจิตความสามารถและการมี ส่วนร่วม - สภาพการทำงาน - รางวัลและการรับรู้ - การทำงานเป็นทีม - ศีลธรรมและพัฒนาบุคคล		

ตารางที่ 2.2 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อ	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
Fang Yang (2011)	ตัวแปรอิสระ คุณลักษณะส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพการสมรส บุคลิกภาพและรายได้) ตัวแปรตาม 1. ปัจจัยชูงใจ 2. การจูงใจในการทำงาน (Hackman and Oldham)	ศึกษาใน 6 องค์การในเมืองหนิงโป กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 250 คน	15 ปัจจัยจูงใจการระบุไว้ในแบบสอบถาม คือ เงินเดือน การส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่น่าพอใจ สวัสดิการที่ดี ระบบโบนัสที่ดี นโยบายของบริษัทที่ดี ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีผู้บังคับบัญชาที่ดี ความมั่นคงในงาน ความสามารถความท้าทายในการทำงานและความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือและงานที่น่าสนใจจะกระตุ้นให้พนักงานในประเภทอื่นมีแรงจูงใจการทำงานของพวกเขาที่ได้รับผลกระทบ โดยลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน
Jamshed A. Halepota (2011)	ตัวแปรอิสระ 1. การรับรู้ขั้นตอนความยุติธรรม (PPP) หรือขั้นตอนที่เป็นธรรม ที่เกี่ยวข้องกับวิธีการโดยการตัดสินใจที่จะออกมาจะทำ (Greenberg, 1990) 2. งานฝึกอบรม หารายการของ	เจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติภารกิจ การแพทย์ 200 คน	ผลการวิจัยที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญและในเชิงบวกของการניתนทำงาน การฝึกอบรม การฝึกอบรม ความสามัคคีมีผลต่อความพึงพอใจในงาน แต่พนักงานรายงานความพึงพอใจน้อยกับงานที่เกิดจากการขาดความชัดเจนในการทำงานในประเทศที่กำลังพัฒนาของพวกเขา ผลลัพธ์สัมพันธ์มาตรฐาน HI การניתนในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความพึงพอใจในงาน H2 งานฝึกอบรมพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความ

ตารางที่ 2.2 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อ	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
	งานฝึกอบรมได้รับการอบรมที่		พึงพอใจในงาน H3 ความสามัคคี (จิตวิญญาณของทีม) มีความสัมพันธ์
	จากการศึกษาของซมิคท์ (2004)		เชิงบวกกับระดับความพึงพอใจในงาน H4 ความชัดเจนในงานของ
3.	การฝึกอบรมและระดับของ		พนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในงาน
	การฝึกอบรมที่กำหนดของ		
	Jaworsky และ Kohli (1993)		
	ตัวแปรตาม		
	ความพึงพอใจในงาน ของ Warr.		
	et al, (1979)		
Nadeem Malik (2011)	ตัวแปรอิสระ	กลุ่มอาจารย์จาก มหาวิทยาลัย Balochistan จำนวน 10 คน	พบว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจ ส่วนอาจารย์หญิงมีความพึงพอใจมากกว่าอาจารย์ชาย ปัจจัยสูงใจและปัจจัยอนามัย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
	1. คุณลักษณะส่วนบุคคล		
	2. ปัจจัยสูงใจ ของ Herzberg		
	1) การรับรู้		
	2) ความก้าวหน้า		
	3) ความรับผิดชอบ		
	4) ความต่ำเร่ง		

ตารางที่ 2.2 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อ	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
	3. ปัจจัยทำนาย ของ Herzberg		
	1) นโยบาย		
	2) เงินเดือน		
	3) ความสัมพันธ์ภาพ		
	4) การมีผลงาน		
	5) สภาพการทำงาน		
	ตัวแปรตาม		
	ความพึงพอใจในงาน		
Nargess Mottaghi (2011)	1. คุณลักษณะส่วนบุคคล	นักบริหารและ	ปัจจัยสูงใจของเจ้าหน้าที่ Gen-Y มีความสัมพันธ์กับความ
	2. ปัจจัยสูงใจ ของ Herzberg	เจ้าหน้าที่ที่การทูต	พึงพอใจในงาน
	1) การรับรู้	Gen-Y 128 คน	แต่ปัจจัยอ้อมของเจ้าหน้าที่ Gen-Y ไม่มีความสัมพันธ์ภายนอก
	2) ความก้าวหน้า		กับความพึงพอใจในงาน
	3) ความรับผิดชอบ		
	4) ความสำเร็จ		
	5) คุณลักษณะงาน		

ตารางที่ 2.2 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อ	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
	3. ปัจจัยนามัย ของ Herzberg		
	1) นโยบาย		
	2) เงินเดือน		
	3) ความสัมพันธ์สภาพ		
	4) การนิเทศงาน		
	5) สภาพการทำงาน		
	(WVQ) Work values questionnaire		
	ตัวแปรตาม		
	ความพึงพอใจในการทำงาน		
	Warr et al. (1979)		
Santoshi Sengupta (2011)	ตัวแปรอิสระ	กลุ่มตัวอย่าง 700	ความแตกต่างของการรับรู้ที่มีต่อตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานบน
	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน	พนักงานที่ทำงานใน	พื้นฐานของเพศ สถานภาพสมรสการศึกษาอายุและการดำรง
	1. ความท้าทายในการทำงาน	BPO ในประเทศ	ตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความ
	2. การควบคุมดูแล	อินเดีย	ก้าวหน้าในอาชีพ เงินเดือน นโยบายของบริษัท สภาพการทำงาน
	3. สภาพการทำงาน		และสถานภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญความสัมพันธ์เชิง
	4. เงินเดือน		บวกกับความพึงพอใจของพนักงานและความรับผิดชอบมีเพียงมี

ตารางที่ 2.2 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อ	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
	5. การรับผิดชอบ		ความความสัมพันธ์เชิงลบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของพนักงาน
	6. สถานภาพการปฏิบัติงาน		การวิเคราะห์ถดถอยพบปัจจัยที่มีความสำคัญของพนักงานความพึงพอใจซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลความ
	7. การรับรู้		ก้าวหน้าในอาชีพเงินเดือน เพศ รับผิดชอบและสถานภาพการปฏิบัติงาน $r = 0.76 R^2 = 0.58$
	คุณลักษณะ ประชากร		
	1. อายุ		
	2. เพศ		
	3. การศึกษา		
	4. สถานภาพการสมรส		
	5. ระยะเวลาการทำงาน		
	ตัวแปรตาม		
	ความพึงพอใจในงาน		
Kolawole Julius Oladotun (2013)	ตัวแปรอิสระ	กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลเซปรีสเหนือ จำนวน 133 คน	พบว่าตัวแปรทางด้านประชากรมีการปรับอาร์สแควร์ ( $R^2 = 0.081$ ) นี้แสดงให้เห็นว่าน้อยกว่า 10% ของความแปรปรวนที่อาจจะคาดการณ์กับตัวแปรทางด้านประชากรซึ่งไม่ได้เป็นจำนวนมากเมื่อเทียบกับประชากรทั้งหมดของข้อมูล เมื่อตัวแปรปัจจัยอนามัยที่มีการปรับ
	คุณลักษณะประชากร		
	1. เพศ		
	2. อายุ		

ตารางที่ 2.2 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อ	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
3. สถานภาพสมรส			อาร์สแควร์ ( $R^2 = 0.268$ ) แสดงให้เห็นว่าประมาณ 27% ของความแปรปรวนในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานที่ถูกต้องอธิบายได้ด้วยปัจจัยนามัยของ Herzberg หรือปัจจัยภายนอก เมื่อปัจจัยจูงใจที่มี
4. ลักษณะการทำงาน			การปรับอาร์สแควร์ ( $R^2 = 0.266$ ) แสดงให้เห็นถึง 26.6% ของความแปรปรวนในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงาน
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน			
ตัวแปรตาม			
ปัจจัยนามัย			
1. ภาวะผู้นำ			
2. การนิเทศงาน			
3. เงินเดือน			
4. ผลประโยชน์			
5. สภาพการทำงาน			
ปัจจัยจูงใจ			
1. ความสำเร็จในงาน			
2. การยอมรับนับถือ			
3. การเจริญก้าวหน้า			
4. ลักษณะงาน			
			Smerek and Peterson (2007)

สรุป ในบทที่ 2 ผู้วิจัยกล่าวถึงแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และต่างประเทศที่ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมและนำมาสู่การกำหนดตัวแปรในการวิจัย ครั้งนี้ ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในงานตามแบบวัด Minnesota satisfaction questionnaire (MSQ) Weiss และคณะ (1962) ประกอบด้วย การนิเทศงาน นโยบายบริษัท ค่าตอบแทนและสวัสดิการและความพึงพอใจทั่วไป ซึ่งเป็นแบบประเมินความพึงพอใจที่ใช้ในมหาวิทยาลัย Minnesota ประเทศสหรัฐอเมริกา ส่วนตัวแปรอิสระ คือ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (1959) โดยมีปัจจัยจูงใจ (Motivators factors) และปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) ประกอบด้วยความสำเร็จในงาน (Achievement) การยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะงาน (Work itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) การได้เลื่อนตำแหน่ง (Advancement) ความเจริญก้าวหน้า (Possibility of growth) นโยบายและการบริหาร (Policy and administration) การนิเทศงาน (Supervision technical) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relationship) สภาพการทำงาน (Work condition) เงินเดือน (Salary) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) สถานภาพในการปฏิบัติงาน (Status) ความมั่นคงในงาน (Job security) ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจในงานดังกล่าวมากที่สุดและผู้วิจัยได้นำเสนอความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในกรอบแนวคิดของการวิจัยตามแผนภูมิที่ 1.1 ดังที่ได้กล่าวมาแล้วในบทที่ 1 และเพื่อให้งานวิจัยมีความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยจึงกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยในบทที่ 3 ต่อไป

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ทฤษฎีสองปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข ในครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการวิจัย รายละเอียด ดังต่อไปนี้

- 3.1 รูปแบบการวิจัย
- 3.2 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การประเมินคุณภาพเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 ข้อพิจารณาด้านจริยธรรม
- 3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 รูปแบบการวิจัย

รูปแบบการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงอธิบาย (Explanatory research) โดยใช้วิธีการสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional study) เพื่อค้นหาทฤษฎีสองปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข

#### 3.2 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หรือ ผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 ที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ในช่วงที่ศึกษา ปี 2556 ประกอบด้วย จังหวัดจันทบุรี จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี จังหวัดตราด จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดระยอง จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดสระแก้ว จำนวน 774 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หรือผู้รักษาการ ในตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 ในปีงบประมาณ 2556 โดยจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อเป็นตัวแทนประชากร คำนวณด้วยสูตร ที่ต้องการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยใช้สูตรของโรสนเนอร์ และเบอร์นาร์ด (Rosner and Bernard)<sup>56</sup> ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{n^*}{1-r^2}$$

$$\text{เมื่อ } n^* = (Z_{1-\alpha} + Z_{1-\beta})^2 / Z_0^2 + 3$$

$$Z_0 = \log \left[ \frac{11+r}{21-r} \right]$$

$r$  = ค่า Correlation Coefficient ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ในการวิจัย ครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ค่า  $r=0.45$  ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 จากผลการวิจัยของ Nadeem Malik<sup>52</sup>

$\alpha$  = Error Type I (กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05)

$Z_{1-\alpha}$  = 1.645 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

$\beta$  = Error Type II (กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05)

$Z_{1-\beta}$  = 1.645 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

$n$  = ขนาดตัวอย่าง

คำนวณขนาดตัวอย่าง ได้ดังนี้

$$Z_0 = \log \left[ \frac{11+0.45}{21-0.45} \right]$$

$$= \log \left[ \frac{1+1.45}{2-0.55} \right]$$

$$= \log \left[ \frac{1+1.45}{2-0.55} \right]$$

$$= 0.210$$

$$\begin{aligned}
 n^* &= (1.645 + 1.645)^2 / (0.210)^2 + 3 \\
 &= \left[ \frac{10.824}{0.044} \right] + 3 \\
 &= 249
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{249}{1-(0.45)^2} \\
 &= 312.03 = 312 \text{ คน}
 \end{aligned}$$

จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างข้างต้น ได้ 312 คน ซึ่งจากการวิจัยของวุฒิปันท์ ทานะมัย<sup>57</sup> พบว่าอัตราการรับแบบสอบถามกลับ ร้อยละ 81.76 เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ในกรณีได้รับแบบสอบถามกลับมาไม่ครบหรือแบบสอบถามที่ได้รับไม่สมบูรณ์ หรืออาจจะไม่สามารถติดตามแบบสอบถามคืนกลับได้ ผู้วิจัยได้เพิ่มขนาดตัวอย่างอีกร้อยละ 20.00 รวมเป็น 376 คน

**ตารางที่ 3.1** ขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง ทฤษฎีสองปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของ ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวง สาธารณสุข

ลำดับ	จังหวัด	จำนวน รพ.สต. (แห่ง)	สัดส่วน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	จันทบุรี	105	13.57	51
2	ฉะเชิงเทรา	117	15.12	57
3	ชลบุรี	120	15.50	58
4	ตราด	66	8.53	32
5	ปราจีนบุรี	93	12.02	45
6	ระยอง	95	12.27	46
7	สมุทรปราการ	71	9.17	35
8	สระแก้ว	107	13.82	52
<b>รวม</b>		<b>774</b>	<b>100.00</b>	<b>376</b>

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยประยุกต์ขึ้น โดยศึกษาจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามที่ผู้วิจัยแปลและประยุกต์จากแบบวัด Minnesota satisfaction questionnaire (MSQ) Weiss David J., et al.<sup>17</sup> เพื่อวัดความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 16 ข้อ ครอบคลุมความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย การนิเทศงาน, นโยบายโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ค่าตอบแทนและสวัสดิการและความพึงพอใจทั่ว ๆ ไป ลักษณะของข้อถามประกอบด้วยคำถามเชิงลบ (Negative) จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 9, 10 ส่วนที่เหลือเป็นคำถามเชิงบวก (Positive) ครอบคลุมเป็นแบบระดับความคิดเห็นให้เลือกตอบ (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ความคิดเห็น	คะแนนข้อถามเชิงบวก	คะแนนข้อถามเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5 คะแนน	1 คะแนน
เห็นด้วย	4 คะแนน	2 คะแนน
ไม่แน่ใจ	3 คะแนน	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2 คะแนน	4 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1 คะแนน	5 คะแนน

เกณฑ์การแปลผลของคะแนน ทำโดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้ แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยเทียบบัญญัติไตรยางศ์ ของแต่ละช่วงอันตรภาคชั้น

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 ไม่มีความพึงพอใจ

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 มีความพึงพอใจน้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 มีความพึงพอใจปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 มีความพึงพอใจมาก

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 มีความพึงพอใจมากที่สุด

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามทฤษฎีสองปัจจัย ดังนี้

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยแปลและปรับมาจากแบบสัมภาษณ์ (Job attitudes patterned interview) แนวคิดจากทฤษฎีแรงจูงใจ (ทฤษฎีสองปัจจัย) ของ Frederick Herzberg<sup>58</sup> หาร้อยละของความถี่ ซึ่งศรีัญญา ช้างเนียม<sup>59</sup> นำมาทำเป็นแบบสอบถามโดยมีภูษิตา อินทรประสงค์ เป็นประธานคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน (Achievement) การยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะงาน (Work itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) การได้เลื่อนตำแหน่ง (Advancement) ความเจริญก้าวหน้า (Possibility of growth) นโยบายและการบริหาร (Policy and administration) การนิเทศงาน (Supervision technical) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relationship) สภาพการทำงาน (Work condition) เงินเดือน (Salary) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) สถานภาพการปฏิบัติงาน (Status) ความมั่นคงในงาน (Job security) รวมจำนวนข้อถามทั้งสิ้น 14 ข้อ

การแปลผลของแบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นการวัดแรงจูงใจในการทำงาน โดยใช้มาตรฐานจากการจัดลำดับความสำคัญตามแนวคิดของ Frederick Herzberg<sup>60</sup> จากร้อยละของความถี่

ข้อ 1 - 4 ผู้ตอบแบบสอบถามอธิบายถึงเหตุการณ์การปฏิบัติงานที่ผ่านมา ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง [ ] และเติมข้อความลงในช่องว่าง

ข้อ 5 ปัจจัยอนามัย ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่าองค์ประกอบใดมีความสำคัญสูงสุด ให้จัดเป็นลำดับที่ 1 และข้อถัดไปจะเป็นลำดับที่ 2 จนถึงลำดับที่ 8 ในกรณีที่ปัจจัยอนามัย ในการทำงานข้อนั้น ๆ มีความสำคัญเท่ากัน ให้ข้ามไป 1 ตำแหน่ง จากนั้นจึงเริ่มไล่ลำดับถัดไป

ข้อ 6 วิถีชีวิตและสุขภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง [ ] และเติมข้อความลงในช่องว่าง

ข้อ 7 ปัจจัยจูงใจ ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่าองค์ประกอบใดมีความสำคัญสูงสุด ให้จัดเป็นลำดับที่ 1 และข้อถัดไปจะเป็นลำดับที่ 2 จนถึงลำดับที่ 6 ในกรณีที่ปัจจัยจูงใจ ในการทำงานข้อนั้น ๆ มีความสำคัญเท่ากัน ให้ข้ามไป 1 ตำแหน่ง จากนั้นจึงเริ่มไล่ลำดับถัดไป

ข้อ 8 เหตุการณ์ที่มีผลกระทบต่อการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง [ ]

ข้อ 9 ปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึก ทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ และข้อใดที่ไม่มีผลต่อความรู้สึกของท่านทำเครื่องหมาย X หน้าข้อความ

ข้อ 10 - 11 เหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อในปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง [ ]

ข้อ 12 ความรู้สึกที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ทำเครื่องหมายวงกลมใน หมายเลขที่ท่านเลือก ที่เห็นว่าเป็นจริงมากที่สุด

ข้อ 13 อธิบายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอดีต ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง [ ] และเติมข้อความลงในช่องว่าง

ข้อ 14 เหตุผลในปัจจุบันที่ปฏิบัติงานจัดลำดับตั้งแต่ 1 - 16 โดยใส่ตัวเลขหน้าข้อความที่ท่านมีความพึงพอใจ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง รวมจำนวนข้อถาม 2 ข้อ ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้นเอง โดยคำนึงถึงข้อมูลส่วนตัว ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ทำการวิจัย

### 3.4 การประเมินคุณภาพเครื่องมือ

#### 1. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ดำเนินการดังนี้

1.1 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความครอบคลุมของเนื้อหาและนำมาปรับปรุงแก้ไข

1.2 นำเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความถูกต้อง และความครอบคลุมของเนื้อหาในเรื่องที่จะวัด จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน

1.3 ตรวจสอบรายละเอียด และแก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ

1.4 นำแบบสอบถามที่ได้ดำเนินการแก้ไขแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของรูปแบบ และความเหมาะสมของภาษาอีกครั้ง ก่อนนำไปทดลองใช้

#### 2. การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ดังนี้

2.1 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 2 จังหวัด ๆ ละ 15 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน

2.2 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือ ด้วยวิธีวัดความสอดคล้องภายใน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) ยอมรับค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป นันนาลี เจ.ซี. (Nunnally, J.C.)<sup>60</sup> ผลการหาค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) พบว่า

แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของผู้บริหาร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข ความสัมพันธ์รายข้ออยู่ในช่วง 0.109 - 0.638 ค่าความเชื่อมั่น 0.733

แบบสอบถามทฤษฎีสองปัจจัยของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข ความสัมพันธ์รายข้ออยู่ในช่วง 0.389 - 0.840 ค่าความเชื่อมั่น 0.910

โดยคะแนนสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อที่ค่าไม่ถึง 0.4 นั้น ผู้วิจัยแก้ไขโดยการปรับภาษาในข้อถามของแบบสอบถามของทฤษฎีสองปัจจัย และแบบสอบถามความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข

### 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทดสอบแบบสอบถามส่งทางไปรษณีย์ แก่ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และรวบรวมส่งกลับ ใช้เวลา 1 เดือน

#### ขั้นที่ 1 ดำเนินการเก็บข้อมูล

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อส่งไปยังนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ในการขอความอนุเคราะห์สำหรับการทำวิจัยครั้งนี้กลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์โดยไม่มีค่าตอบแทน

2. จัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ พร้อมทั้งแนบซองเปล่าติดแสตมป์ที่เจ้าหน้าที่ของกลับถึงผู้วิจัย จำนวนเท่ากับกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการส่งกลับ พร้อมทั้งกำหนดวัน เวลา ในการส่งแบบสอบถาม

3. เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนมา นำแบบสอบถามมาตรวจสอบเพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล และจัดเตรียมตารางวิเคราะห์ข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำเสนอ ในกรณีที่ได้รับแบบสอบถามกลับมากไม่ถึง ร้อยละ 50.00 เอิร์ล อาร์ บาบบี้ (Earl R. Babbie)<sup>61</sup> ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะทำการส่งแบบสอบถามชุดที่ 2 กลับไปยังกลุ่มเป้าหมายเดิมอีกครั้ง เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างที่ยังไม่ได้ตอบแบบสอบถาม ได้ทำการตอบแบบสอบถามและส่งกลับมาถึงผู้วิจัย และหมายเหตุ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ได้ส่งแบบสอบถามกลับมาแล้ว ไม่ต้องส่งคืนแบบสอบถามชุดที่ 2 ถึงผู้วิจัยอีก

#### ขั้นที่ 2 การจัดการกระทำกับข้อมูล

เมื่อรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาเรียบร้อยแล้ว ในการจัดการกระทำกับข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เสร็จแล้วมาตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วน
2. ผู้วิจัยจัดเตรียมตารางในการวิเคราะห์ข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำเสนอต่อไป

### 3.6 ข้อพิจารณาด้านจริยธรรม

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ซึ่งผู้วิจัยกำหนดแนวทางป้องกันผลกระทบด้านจริยธรรม จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ที่อาจเกิดขึ้นกับกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ผู้วิจัยยื่นขอจริยธรรมจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. ผู้วิจัยขออนุญาตเก็บข้อมูลใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตบริการสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 โดยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล ยื่นต่อนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด
3. ผู้วิจัยแนบเอกสารหนังสือยินยอมตนให้ทำการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดของการวิจัยและสิทธิของผู้เข้าร่วมการวิจัย ในการอยู่ร่วมการวิจัยหรือออกจากกรวิจัยโดยไม่บังคับ
4. ข้อมูลของผู้เข้าร่วมวิจัยจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ และนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม ไม่เกิดผลกระทบต่อการทำงานของปฏิบัติงานของผู้เข้าร่วมวิจัย

### 3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วนตามที่กำหนดไว้
2. ประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

#### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics)

โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตบริการสุขภาพที่ 6 ด้วยสถิติในการวิเคราะห์ Independent-Samples t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

วิเคราะห์ความสามารถในการอธิบายความผันแปรของ ปัจจัยจิตใจและปัจจัยอนามัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข ด้วยสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปในบทที่ 3 ผู้วิจัยได้นำเสนอวิธีดำเนินการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงอธิบาย (Explanatory research) โดยใช้วิธีการสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional study) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 376 คน ซึ่งประกอบด้วย จังหวัดจันทบุรี จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี จังหวัดตราด จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดระยอง จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดสระแก้ว หน่วยการวิเคราะห์ คือ ระดับกลุ่มผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี จากนั้นจึงดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการทอแบบสอบถามส่งทางไปรษณีย์ เมื่อทำการเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว จึงนำมาประมวลผล ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะนำเสนอไว้ในบทที่ 4 ต่อไป

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาทฤษฎีสองปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข วัดระดับความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข หน่วยการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) คือ ระดับกลุ่มผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มาแล้วอย่างน้อย 1 ปี ในเขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข โดยเก็บข้อมูลจากการส่งแบบสอบถามจำนวน 376 ชุด รั้งคืน 331 ชุด คิดเป็นร้อยละ 88.03 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 315 ชุด คิดเป็นร้อยละ 83.77 ผู้วิจัยนำเสนอ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพ เครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข

ส่วนที่ 2 การจัดกลุ่มข้อมูลภาพรวมและรายด้าน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลรายข้อ

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ดังรายละเอียด

**ส่วนที่ 1 คุณลักษณะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพ เครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข**

จากตารางที่ 4.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ศึกษาในระดับสูงสุด คือ ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 81.27 รองลงมา คือ ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 10.48

ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารหน่วยงาน โดยเฉลี่ย 11.09 ปี ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.36 รองลงมา คือ ช่วง 1-5 ปี และ ช่วง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.71

โดยสรุปผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข การศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารหน่วยงานเฉลี่ย 11.09 ปี

**ตารางที่ 4.1** จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลคุณลักษณะของผู้อำนวยการ  
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข  
(n = 315)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = 315)	%
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ประกาศนียบัตร/อนุปริญญา	26	8.25
ปริญญาตรี	256	81.27
ปริญญาโท	33	10.48
ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารหน่วยงาน		
1-5 ปี	81	25.71
6-10 ปี	83	26.36
11-15 ปี	81	25.71
16-20 ปี	38	12.06
21 ปีขึ้นไป	32	10.16
M = 11.09 SD = 7.07 max = 34.00 min = 1.00		

## ส่วนที่ 2 การจัดกลุ่มข้อมูลภาพรวมและรายด้าน

**ความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพ  
เครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข**

จากตารางที่ 4.2 การประเมินความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข ตามแนวคิดของ Weiss, et al.<sup>17</sup> ในภาพรวมพบว่า ความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อยู่ในระดับมาก (M = 3.84, SD = 0.62)

ในรายด้าน ความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า พึงพอใจ มากที่สุด อันดับแรก คือ นโยบายโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ (M = 4.07, SD = 0.71) รองลงมา คือ ความพึงพอใจทั่วไป เช่น ด้านการทำงาน ด้านสถานที่ทำงาน ด้านความปลอดภัย เป็นต้น (M = 3.92, SD =

0.73) การนิเทศงาน ( $M = 3.89$ ,  $SD = 0.84$ ) และน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ( $M = 3.33$ ,  $SD = 0.95$ )

โดยสรุป ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข พึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พึงพอใจด้านนโยบายและการบริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ มากที่สุด รองลงมา คือ ความพึงพอใจทั่วไป การนิเทศงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ เรียงตามลำดับ

**ตารางที่ 4.2** จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยความสะดวกสุขภาพตำบล เทศสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข ในภาพรวมและรายด้าน (n = 315)

ความพึงพอใจ	M	SD	ระดับความพึงพอใจในงาน											
			ไม่พึงพอใจ		พึงพอใจน้อย		พึงพอใจปานกลาง		พึงพอใจมาก		พึงพอใจมากที่สุด			
			n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
ภาพรวม	3.84	0.62	-	-	2	0.63	83	26.35	194	61.59	36	11.43		
การดำเนินงาน	3.89	0.84	1	0.32	23	7.30	56	17.78	166	52.70	69	21.90		
นโยบายโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ	4.07	0.71	-	-	4	1.27	57	18.10	168	53.33	86	27.30		
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.33	0.95	12	3.81	38	12.06	133	42.22	99	31.43	33	10.48		
ความพึงพอใจทั่วไป	3.92	0.73	-	-	6	1.90	80	25.40	162	51.43	67	21.27		

### ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลรายชื่อ

#### 3.1 ความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพ เครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข

เมื่อพิจารณารายชื่อในภาพรวมความพึงพอใจในงานทั้งหมด พบว่าข้อถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรกคือ เจ้าหน้าที่ใน รพ.สต.พอใจกับการมอบหมายงานอย่างยุติธรรม ( $M = 4.00$ ) รองลงมาคือ รพ.สต.ที่ปฏิบัติงานอยู่เป็น รพ.สต.ที่ดี และเจ้าหน้าที่ใน รพ.สต.มีความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายงาน ( $M = 4.00, 3.99$  และ  $3.97$  ตามลำดับ) ส่วนข้อถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ รพ.สต.ได้รับการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานได้โดยไม่ยากลำบาก รองลงมาคือ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่และได้รับเงินค่าตอบแทนล่วงเวลาอย่างยุติธรรม ( $M = 3.29, 3.35$  และ  $3.40$  ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณารายชื่อของแต่ละด้านของความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จากตารางที่ 4.3 พบว่า

**การนิเทศงาน** ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีความพึงพอใจเฉลี่ยมากที่สุดคือผู้บังคับบัญชาได้อธิบายขั้นตอน/วิธีปฏิบัติงานให้ทันที เมื่อได้รับมอบหมายงานชิ้นใหม่ รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาได้เข้ามาใกล้ชิดกับผู้ร้องเรียนทันทีเมื่อพบว่ามีปัญหาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ ( $M = 3.78$  และ  $3.76$  ตามลำดับ)

**นโยบายโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล** ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีความพึงพอใจเฉลี่ยมากที่สุดคือเจ้าหน้าที่ใน รพ.สต.พอใจกับการมอบหมายงานอย่างยุติธรรม รองลงมาคือเจ้าหน้าที่ใน รพ.สต.มีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายงาน และผู้บังคับบัญชายอมรับค่านิยมที่มีต่อหน่วยงาน ( $M = 4.00, 3.97$  และ  $3.88$  ตามลำดับ)

**ค่าตอบแทนและสวัสดิการ** ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีความพึงพอใจเฉลี่ยมากที่สุดคือได้รับเงินค่าตอบแทนล่วงเวลาอย่างยุติธรรม รองลงมาคือได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่และ รพ.สต.ได้รับการจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานได้โดยไม่ยากลำบาก ( $M = 3.35, 3.30$  และ  $3.29$  ตามลำดับ)

**ความพึงพอใจทั่วไป** ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีความพึงพอใจเฉลี่ยมากที่สุดคือ รพ.สต.ที่ปฏิบัติงานอยู่เป็น รพ.สต.ที่ดี รองลงมาคือ รพ.สต. มีการทำงานแบบไม่เล่นพวก และงานที่ทำในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจ ( $M = 3.99, 3.96$  และ  $3.88$  ตามลำดับ) ส่วนข้อถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ รพ.สต.มีพื้นที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน ที่ รพ.สต. และได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงที่จะมีผลกระทบต่อการทำงาน และงานที่ทำในปัจจุบันมีความเหมาะสมและดีว่า เมื่อเปรียบเทียบกับ รพ.สต.อื่น ( $M = 3.61, 3.68$  และ  $3.71$  ตามลำดับ)

โดยสรุป ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข ฟังพอใจสอบถามรายชื่อสูงสุดอันดับแรก คือ เจ้าหน้าที่ใน รพ.สต.พอใจกับการมอบหมายงานอย่างยุติธรรม และต่ำสุด คือ รพ.สต.ได้รับการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานได้โดยไม่ยากลำบาก รายชื่อของแต่ละด้านของความพึงพอใจในงานของผู้บริหาร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พบว่า การนิเทศงาน ฟังพอใจมากที่สุด คือ เจ้าหน้าที่ใน รพ.สต.พอใจกับการมอบหมายงานอย่างยุติธรรม นโยบายโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ฟังพอใจมากที่สุด คือ เจ้าหน้าที่ใน รพ.สต.พอใจกับการมอบหมายงานอย่างยุติธรรม ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ฟังพอใจมากที่สุด คือ ได้รับเงินค่าตอบแทนล่วงเวลาอย่างยุติธรรม ความพึงพอใจทั่วไป ฟังพอใจมากที่สุด คือ รพ.สต.ที่ปฏิบัติงานอยู่เป็น รพ.สต.ที่ดี

**ตารางที่ 4.3** จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นความพึงพอใจในงานของผู้ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6  
กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามรายชื่อ (n = 315)

การนิเทศงาน	M	SD	ระดับความคิดเห็น									
			เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
			n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1. ผู้บังคับบัญชาได้อธิบายขั้นตอน/วิธีปฏิบัติงานให้ทันทีเมื่อได้รับมอบหมายงานชิ้นใหม่	3.78	0.79	50	15.87	165	52.38	81	25.71	18	5.71	1	0.32
2. ผู้บังคับบัญชาได้เข้ามาใกล้ชิดกับผู้ร้องเรียนทันทีเมื่อพบว่ามีปัญหาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่	3.76	0.83	56	17.78	148	46.98	91	28.89	18	5.71	2	0.63
<b>นโยบายโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล</b>	<b>4.07</b>	<b>0.71</b>										
3. เจ้าหน้าที่ใน รพ.สต.มีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายงาน	3.97 <sup>H3</sup>	0.65	58	18.41	195	61.90	58	18.41	4	1.27	-	-
4. เจ้าหน้าที่ใน รพ.สต.พอใจกับการมอบหมายงานอย่างยุติธรรม	4.00 <sup>H1</sup>	0.68	66	20.95	189	60.00	55	17.46	4	1.27	1	0.32
5. ผู้บังคับบัญชายอมรับคำนิยามที่มีต่อหน่วยงาน	3.88	0.75	60	19.05	170	53.97	74	23.49	10	3.17	1	0.32

H = High L = Low

**ตารางที่ 4.3** จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นความพึงพอใจในงานของผู้ชำนาญการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6  
กระทรวงสาธารณสุข จำนวนตามรายชื่อ (n = 315) (ต่อ)

ระดับความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น											
	M	SD	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
			n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.33	0.95										
6. ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่	3.30 <sup>L2</sup>	0.93	19	6.03	129	40.95	103	32.70	54	17.14	10	3.17
7. ได้รับเงินค่าตอบแทนล่วงหน้าอย่างยุติธรรม	3.35 <sup>L3</sup>	0.92	24	7.62	129	40.95	103	32.70	52	16.51	7	2.22
8. รพ.สต.ได้รับการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานได้ โดยไม่ยากลำบาก	3.29 <sup>L1</sup>	0.96	26	8.25	111	35.24	117	37.14	49	15.56	12	3.81
ความพึงพอใจทั่วไป	3.92	0.73										
9. รพ.สต.ที่ปฏิบัติงานอยู่เป็น รพ.สต.ที่ดี	3.99 <sup>H2</sup>	1.06	8	2.54	30	9.52	40	12.70	117	37.14	120	38.10
10. ใน รพ.สต. ทำงานแบบไม่เล่นพวก	3.96	1.02	8	2.54	7	2.22	51	16.19	121	38.41	128	40.64
11. งานที่ทำในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจ	3.88	0.75	55	17.46	179	56.83	71	22.54	7	2.22	3	0.95

H = High L = Low

**ตารางที่ 4.3** จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นความพึงพอใจในงานของผู้ชำนาญการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6  
กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามรายชื่อ (n = 315) (ต่อ)

	M	SD	ระดับความคิดเห็น									
			เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
			n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
12. งานที่ทำในปัจจุบันมีความเหมาะสมและดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับ รพ.สต. อื่น	3.71	0.90	52	16.51	155	49.21	81	25.71	19	6.03	8	2.54
13. ได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้า ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงที่จะมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน	3.71	0.90	23	7.30	137	43.49	126	40.00	23	7.30	6	1.90
14. รู้สึกปลอดภัยในการทำงานที่ รพ.สต	3.68	0.81	43	13.65	149	47.30	104	33.02	16	5.08	3	0.95
15. รพ.สต. มีพื้นที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.61	1.01	51	16.19	148	46.98	70	22.22	34	10.79	12	3.81
16. ถ้าตั้งใจจะทำงานจนเกษียณอายุ จะตั้งใจทำงานอยู่ใน รพ.สต.แห่งนี้โดยไม่ย้ายที่ทำงาน	3.77	1.01	80	25.40	112	35.56	99	31.43	18	5.71	6	1.90

H=High L=Low

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด  
 ไม่แน่ใจ หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง  
 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ไม่มีความพึงพอใจ

### 3.2 แรงจูงใจ (ทฤษฎีสองปัจจัย) ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข

ทฤษฎีสองปัจจัย หมายถึง องค์ประกอบที่ทำให้เกิดพลังกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของ Frederick Herzberg ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย โดย **ปัจจัยจูงใจ (Motivators Factors)** เป็นองค์ประกอบที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน สร้างผลงานให้มีคุณภาพแก่องค์กร และทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทั้งสิ้น 6 ปัจจัย คือ ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือลักษณะงาน ความรับผิดชอบ การได้เลื่อนตำแหน่งและความเจริญก้าวหน้า ส่วน **ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors)** เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงาน ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน แต่ยังไม่ช่วยให้บุคคลต้องปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา มีทั้งสิ้น 8 ปัจจัย คือ นโยบายและการบริหาร การนิเทศงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน เงินเดือน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว สถานภาพในการปฏิบัติงานและความมั่นคงในงาน

จากตารางที่ 4.4 ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข มีเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่จำได้ดีที่สุดใน **ปัจจัยจูงใจ** คือ ความสำเร็จในงาน รองลงมา คือ การยอมรับนับถือและความรับผิดชอบ (ร้อยละ 29.03, 23.03 และ 21.29 ตามลำดับ) ส่วนเหตุการณ์ที่น้อยที่สุด คือ ลักษณะงาน รองลงมาการได้เลื่อนตำแหน่งและความเจริญก้าวหน้า (ร้อยละ 4.52 และ 10.97 ตามลำดับ)

**ปัจจัยอนามัย** คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมา คือ นโยบายและการบริหาร รพ.สต.และสภาพการทำงาน (ร้อยละ 30.00, 22.50 และ 11.88 ตามลำดับ) ส่วนเหตุการณ์ที่น้อยที่สุด คือ ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว รองลงมาเงินเดือน การนิเทศงานและสถานภาพในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 5.63, 6.88 และ 7.50 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของทั้งสองปัจจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยของปัจจัยจูงใจมากกว่าปัจจัยอนามัย แสดงว่าปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นมากกว่าปัจจัยอนามัย

**ตารางที่ 4.4** จำนวนและร้อยละของเหตุการณ์ของทฤษฎีสองปัจจัยจำแนกตามปัจจัยจิตใจและปัจจัย  
อนามัยของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวง  
สาธารณสุข (n = 315)

ทฤษฎีสองปัจจัย	จำนวน	ร้อยละ
<b>ปัจจัยจิตใจ (n = 155) M = 60.85 SD = 7.35</b>		
ความสำเร็จในงาน	45	29.03
การยอมรับนับถือ	36	23.23
ลักษณะงาน	7	4.51
ความรับผิดชอบ	33	21.29
การได้เลื่อนตำแหน่ง	17	10.97
ความเจริญก้าวหน้า	17	10.97
<b>ปัจจัยอนามัย (n = 160) M = 57.96 SD = 6.88</b>		
นโยบายและการบริหาร รพ.สต.	36	22.50
การนิเทศงาน	11	6.87
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	48	30.00
สภาพการทำงาน	19	11.88
เงินเดือน	11	6.87
ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	9	5.63
สถานภาพในการปฏิบัติงาน	12	7.50
ความมั่นคงในงาน	14	8.75

จากตารางที่ 4.5 เมื่อวิเคราะห์เหตุการณ์ตามการจำแนก**ปัจจัยจิตใจ** 6 ปัจจัย ในแต่ละข้อ พบว่า โดยส่วนมากของปัจจัยจิตใจในเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล**ทำได้ดีที่สุด**เป็น**เหตุการณ์ที่รู้สึกดี** (ร้อยละ 80.00) โดยเป็นเหตุการณ์ที่รู้สึกดีมากที่สุด คือ ความสำเร็จในงาน รองลงมา คือ ลักษณะงาน และการยอมรับนับถือ (ร้อยละ 91.11, 85.71 และ 83.33 ตามลำดับ) ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ความเจริญก้าวหน้า รองลงมา ความเจริญก้าวหน้าและ ความรับผิดชอบ (ร้อยละ 52.94, 64.70 และ 72.72 ตามลำดับ) และเป็น**เหตุการณ์ที่รู้สึกไม่ดี** คือ การได้เลื่อนตำแหน่ง รองลงมา คือ ความเจริญก้าวหน้า และความรับผิดชอบ (ร้อยละ 47.06, 35.30 และ 27.28 ตามลำดับ) ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ความสำเร็จในงาน รองลงมา ลักษณะงานและการยอมรับนับถือ (ร้อยละ 8.89, 14.29 และ 16.67 ตามลำดับ)

เหตุการณ์ที่จดจำได้ดี มากที่สุด ในระหว่าง 1-3 ปี คือ ความสำเร็จในงาน รองลงมา ความรับผิดชอบและการยอมรับนับถือ (ร้อยละ 40.00, 39.39 และ 36.11 ตามลำดับ) น้อยที่สุดลักษณะงาน (ร้อยละ 14.29) ส่วนระยะเวลา < 3 เดือน คือ ความสำเร็จในงานและการยอมรับนับถือ (ร้อยละ 26.66 และ 22.33) ระยะเวลา 4-12 เดือน คือ การยอมรับนับถือและความรับผิดชอบ (ร้อยละ 19.44 และ 18.18) ระหว่าง 3-6 ปี คือ ลักษณะงานและความเจริญก้าวหน้า (ร้อยละ 28.57 และ 23.53) ส่วนระยะเวลา > 6 ปี คือ ลักษณะงานและการได้เลื่อนตำแหน่ง (ร้อยละ 42.86 และ 23.53)

ส่วนมากของปัจจัยจูงใจในเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นเหตุการณ์ที่มี **ความสุข** (ร้อยละ 74.84) โดยความรู้สึกในเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีความสุข มากที่สุด คือ ความสำเร็จในงาน รองลงมา ลักษณะงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้า และการได้เลื่อนตำแหน่ง (ร้อยละ 88.89, 85.71, 77.78, 69.70, 64.71 และ 47.06 ตามลำดับ) ส่วน **ความโกรธ** คือ ความเจริญก้าวหน้าและการยอมรับนับถือ (ร้อยละ 17.65 และ 8.33) ส่วน **อึดอัด** คือ ความรับผิดชอบและลักษณะงาน (ร้อยละ 15.15 และ 14.29) **อยากตอบโต้** คือ การได้เลื่อนตำแหน่งและความรับผิดชอบ (ร้อยละ 5.88 และ 3.03) ส่วน **เสียใจ** คือ การได้เลื่อนตำแหน่งและความสำเร็จในงาน (ร้อยละ 5.88 และ 4.44) เสียใจมาก คือ การได้เลื่อนตำแหน่งและความเจริญก้าวหน้า (ร้อยละ 23.53 และ 11.76) **อยากตะโกนดั่ง ๆ** คือ การยอมรับนับถือ (ร้อยละ 2.78) และอื่น ๆ ได้แก่ ร้องไห้ในเรื่องของการได้เลื่อนตำแหน่งและความเจริญก้าวหน้า (ร้อยละ 5.88)

สำหรับความคิดเห็นที่ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่าย บริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข **ต้องการทำมากที่สุดในภาพรวมของปัจจัยจูงใจ** คือ อยากเพิ่มทักษะมากขึ้น รองลงมา ต้องการย้ายที่ทำงาน อยากได้ตำแหน่งสูงขึ้น อยากไปศึกษาต่อและอยากได้รายได้เพิ่ม (ร้อยละ 49.03, 11.61, 8.39, 7.74 และ 3.87 ตามลำดับ)

ในรายชื่อส่วนใหญ่ **อยากเพิ่มทักษะมากขึ้น** เพื่อความรับผิดชอบ รองลงมา ความสำเร็จในงาน และความเจริญก้าวหน้า (ร้อยละ 60.61, 53.33 และ 47.06 ตามลำดับ) รองลงมา **ต้องการย้ายที่ทำงาน** เพื่อการยอมรับนับถือการได้เลื่อนตำแหน่ง และลักษณะงาน (ร้อยละ 19.44, 17.64 และ 14.29 ตามลำดับ) **อยากได้ตำแหน่งสูงขึ้น** เพื่อการได้รับตำแหน่ง ลักษณะงานและความรับผิดชอบ (ร้อยละ 23.54, 14.29 และ 9.09 ตามลำดับ) **อยากไปศึกษาต่อ** เพื่อความเจริญก้าวหน้า ลักษณะงานและความรับผิดชอบ (ร้อยละ 17.65, 14.29 และ 9.09 ตามลำดับ) **อยากได้รายได้เพิ่ม** เพื่อการได้เลื่อนตำแหน่ง การยอมรับนับถือและความสำเร็จในงาน (ร้อยละ 5.88, 5.56 และ 4.44 ตามลำดับ) และอื่น ๆ ได้แก่ ลาออก ต้องการเจ้าหน้าที่เพิ่ม เพื่อความเจริญก้าวหน้า ลักษณะงานและการยอมรับนับถือ (ร้อยละ 35.29, 28.57 และ 22.22 ตามลำดับ)

**เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อวิถีชีวิต** พบว่า ปัจจัยเชิงจิตทุกปัจจัยในภาพรวม เกิดครั้งไม่ส่งผลกระทบต่อ (ร้อยละ 71.61) ในส่วนที่ส่งผลกระทบต่อชีวิต พบว่า ส่งผลต่อการนอนหลับ รองลงมา การรับประทานอาหารและการย่อยอาหาร การนอนหลับและการรับประทานอาหาร และการนอนหลับและการย่อยอาหาร (ร้อยละ 68.18, 18.18, 9.09 และ 4.54 ตามลำดับ)

ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลกระทบต่อการนอนหลับมากที่สุด ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ (ร้อยละ 85.71) รองลงมา คือ ปัจจัยความเจริญก้าวหน้า การได้เลื่อนตำแหน่งและความรับผิดชอบ (ร้อยละ 80.00, 71.42, 63.63 ตามลำดับ) แต่ปัจจัยเชิงจิตทุกปัจจัยไม่ส่งผลต่อการรับประทานอาหารและการย่อยอาหาร ปัจจัยเชิงจิตด้านการเลื่อนตำแหน่งส่งผลกระทบต่อการนอนหลับและการรับประทานอาหาร (ร้อยละ 71.42 และ 14.28 ตามลำดับ) ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบส่งผลกระทบต่อการนอนหลับและการย่อยอาหาร (ร้อยละ 63.63 และ 18.18 ตามลำดับ) ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในงานส่งผลกระทบต่อการนอนหลับ การนอนหลับและการย่อยอาหาร (ร้อยละ 58.33 และ 8.33 ตามลำดับ)

โดยระยะเวลาที่เกิดขึ้นในวิถีชีวิตของปัจจัยเชิงจิต ในภาพรวมส่วนใหญ่ พบว่า ไม่เกี่ยวข้องกับระยะเวลา (ร้อยละ 70.96) แต่ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลกระทบต่อระยะเวลา พบว่า ระยะเวลาที่นานที่สุดคือ มากกว่า 1 ปี รองลงมา ระหว่าง 1-2 สัปดาห์ 3-6 เดือน และระหว่าง 2- 5 วัน (ร้อยละ 7.10, 6.45 และ 5.81 ตามลำดับ)

โดยเป็นเหตุการณ์ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของครอบครัวก่อให้เกิดความเครียด ในปัจจัยเชิงจิต พบว่า ส่วนใหญ่ไม่ส่งผลให้เครียด แต่ถ้าส่งผล พบว่าปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด คือ การได้เลื่อนตำแหน่ง รองลงมา ความรับผิดชอบ และการยอมรับนับถือ (ร้อยละ 29.41, 27.27 และ 19.44 ตามลำดับ)

ในภาพรวมของปัจจัยเชิงจิตทั้ง 6 ปัจจัย พบว่า สุขภาพ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและลักษณะงาน มีผลกระทบต่อ**การปฏิบัติงาน**ของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่าย บริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข มากที่สุด (ร้อยละ 16.13) รองลงมา สุขภาพและลักษณะงาน (ร้อยละ 15.48 เท่ากัน)

นอกจากนั้น พบว่า

1. ปัจจัยด้าน**ความสำเร็จในงาน** เป็นสาเหตุทำให้สุขภาพ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและลักษณะงาน มีผลกระทบต่อ**การปฏิบัติงาน**มากที่สุด (ร้อยละ 22.22)
2. ปัจจัยด้าน**การยอมรับนับถือ** เป็นสาเหตุทำให้ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและลักษณะงาน มีผลกระทบต่อ**การปฏิบัติงาน**มากที่สุด (ร้อยละ 27.78)
3. ปัจจัยด้าน**ลักษณะงานและความรับผิดชอบ** เป็นสาเหตุทำให้ลักษณะงาน มีผลกระทบต่อ**การปฏิบัติงาน**มากที่สุด (ร้อยละ 57.14 และ 24.24)

4. ปัจจัยด้านการได้เลื่อนตำแหน่งและความเจริญก้าวหน้า เป็นสาเหตุทำให้ผู้บังคับบัญชา มีผลกระทบต่อการทำงานมากที่สุด (ร้อยละ 23.53 เท่ากัน)

5. ปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้า เป็นสาเหตุทำให้เพื่อนร่วมงาน มีผลกระทบต่อการทำงานมากที่สุด (ร้อยละ 23.53)

เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามลำดับความสำคัญปัจจัยเชิงใจที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานตามความรู้สึกของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในภาพรวม พบว่าให้ความสำคัญกับการได้เลื่อนตำแหน่ง มากที่สุด (ร้อยละ 45.08) รองลงมา คือ ความสำเร็จในงาน (ร้อยละ 34.60) ความเจริญก้าวหน้า (ร้อยละ 32.70) ลักษณะงาน (ร้อยละ 28.89) ความรับผิดชอบ (ร้อยละ 28.57) และการได้เลื่อนตำแหน่ง (ร้อยละ 26.03) ส่วนเหตุผลที่ให้ความสำคัญน้อยที่สุด คือ ความสำเร็จในงาน (ร้อยละ 4.44)

เมื่อพิจารณาตามลำดับความสำคัญ พบว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้ความสำคัญมากที่สุด คือ

ลำดับที่ 1 คือ ความสำเร็จในงาน (ร้อยละ 34.60)

ลำดับที่ 2 คือ ความรับผิดชอบ (ร้อยละ 28.57)

ลำดับที่ 3 คือ ความสำเร็จในงาน (ร้อยละ 23.81)

ลำดับที่ 4 คือ ลักษณะงาน (ร้อยละ 28.89)

ลำดับที่ 5 คือ ความเจริญก้าวหน้า (ร้อยละ 32.70)

ลำดับที่ 6 คือ การได้เลื่อนตำแหน่ง (ร้อยละ 45.08)

โดยสรุป ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข มีปัจจัยเชิงใจในเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ **ทำได้ดีที่สุด** คือ ความสำเร็จในงาน โดยเป็นเหตุการณ์ที่ **รู้สึกดีมากที่สุด** คือ ความสำเร็จในงาน เหตุการณ์ที่ **รู้สึกไม่ดีมากที่สุด** คือ การได้เลื่อนตำแหน่ง เหตุการณ์ที่ **จดจำได้ดีมากที่สุด** อยู่ระหว่าง 1-3 ปี คือ ความสำเร็จในงาน ในเหตุการณ์ที่ **เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน** ส่วนใหญ่รู้สึกมีความสุขที่เกิดจากความสำเร็จในงาน สิ่งที่ต้องการ **ทำมากที่สุด** คือ อยากเพิ่มทักษะมากขึ้น โดยมีปัจจัยเชิงใจด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยเชิงใจด้านการยอมรับนับถือ **ไม่ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตมากที่สุด** ในภาพรวมปัจจัยเชิงใจทุกปัจจัย **ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิต** การนอนหลับ การรับประทานอาหารและการย่อยอาหาร ปัจจัยเชิงใจทุกปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตด้านการนอนหลับ ปัจจัยที่ **ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของครอบครัวก่อให้เกิดความเครียด** มากที่สุด คือ การได้เลื่อนตำแหน่ง

ในภาพรวมของปัจจัยเชิงใจ ทั้ง 6 ปัจจัย เป็น **สาเหตุทำให้มีผลกระทบต่อการทำงาน** ของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมากที่สุด โดยปัจจัยเชิงใจด้านความสำเร็จในงาน เป็นสาเหตุทำให้สุขภาพ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและลักษณะงาน ร่วมกันมีผลกระทบต่อการทำงาน

**เมื่อลำดับความสำคัญของทั้ง 6 ปัจจัยที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานในภาพรวม** พบว่า การได้เลื่อนตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้ความสำคัญมากที่สุด แต่ลำดับที่เลือกเป็นลำดับสุดท้าย รองลงมา คือ ความสำเร็จในงาน (ลำดับที่ 1) และความเจริญก้าวหน้า (ลำดับที่ 5) และความสำคัญน้อยที่สุด คือ ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบ แต่เมื่อวิเคราะห์ตามลำดับการเลือกตามความรู้สึก พบว่า ลำดับที่ 1 ที่เลือกมากที่สุด คือ ความสำเร็จในงาน ลำดับที่ 2 คือ ความรับผิดชอบ ลำดับที่ 3 คือ ความสำเร็จในงาน ลำดับที่ 4 คือ ลักษณะงาน ลำดับที่ 5 คือ ความเจริญก้าวหน้า และลำดับสุดท้าย คือ การได้เลื่อนตำแหน่ง

จากตารางที่ 4.6 เมื่อวิเคราะห์เหตุการณ์ตามการจำแนกปัจจัยอนามัย 8 ปัจจัย ในแต่ละข้อ พบว่า โดยส่วนมากของปัจจัยอนามัยในเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่จำได้ดีที่สุดเป็นเหตุการณ์ที่รู้สึกไม่ดี (ร้อยละ 60.62) โดยเป็นเหตุการณ์ที่รู้สึกไม่ดีมากที่สุด การนิเทศงาน รองลงมา ความมั่นคงในงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ร้อยละ 90.91, 71.42 และ 70.84 ตามลำดับ) ส่วนอันดับสุดท้ายคือ นโยบายและการบริหาร รพ.สต. รองลงมาชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวและเงินเดือน (ร้อยละ 36.11, 45.46 และ 55.55 ตามลำดับ) และเป็นเหตุการณ์ที่รู้สึกดี คือชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว รองลงมา คือ นโยบายและการบริหาร รพ.สต. และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (ร้อยละ 63.89, 54.54 และ 44.44 ตามลำดับ) ส่วนอันดับสุดท้าย คือ การนิเทศงาน รองลงมา ความมั่นคงในงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ร้อยละ 9.09, 28.58 และ 29.16 ตามลำดับ)

เหตุการณ์ที่จดจำได้ดี มากที่สุด ในระหว่าง 1-3 ปี คือ สภาพการทำงาน รองลงมา เงินเดือนและความมั่นคงในงาน (ร้อยละ 47.37, 44.44 และ 42.86 ตามลำดับ) น้อยที่สุด นโยบายและการบริหาร รพ.สต. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสถานภาพการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 25.00 เท่ากัน) ส่วนระยะเวลา < 3 เดือน คือ ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวและความมั่นคงในงาน (ร้อยละ 36.36 และ 28.57) ระยะเวลา 4-12 เดือน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและนโยบายและการบริหาร รพ.สต. (ร้อยละ 29.17 และ 27.78) ระหว่าง 3-6 ปี คือ เงินเดือนและสถานภาพในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 44.44 และ 3.33) ส่วนระยะเวลา > 6 ปี คือ สถานภาพในการปฏิบัติงาน และการนิเทศงาน (ร้อยละ 16.67 และ 9.09)

ส่วนมากของปัจจัยอนามัยในเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นเหตุการณ์ที่มีความสุข (ร้อยละ 35.00) โดยความรู้สึกในเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีความสุขมากที่สุด คือ นโยบายและการบริหาร รพ.สต. รองลงมา ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว เงินเดือน สถานภาพในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพการทำงาน (ร้อยละ 58.33, 54.55, 44.44, 33.33, 28.57, 27.08 และ 21.05 ตามลำดับ) ส่วนความโกรธ คือ สถานภาพในการปฏิบัติงาน และสภาพการทำงาน (ร้อยละ 25.00 และ 21.05) ปัจจัยอนามัยทุกปัจจัยทำให้รู้สึกอึดอัด อยากรีบโต้ คือ การนิเทศงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ร้อยละ 36.36 และ 10.42) ส่วนเสียใจ คือ สถานภาพ

ในการปฏิบัติงาน และความมั่นคงในงาน (ร้อยละ 16.67 และ 14.29) เสียใจมาก คือ เงินเดือนและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ร้อยละ 33.33 และ 10.42) อยากรอดตายทุก ๆ คือ การนิเทศงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ร้อยละ 9.09 และ 4.17) และอื่น ๆ ได้แก่ โมโห ร้องไห้และแค้น ในเรื่องของการนิเทศงานและสถานภาพในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 18.18 และ 16.67)

สำหรับความคิดเห็นที่ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข ต้องการมากที่สุดในการรวมของปัจจัยอนามัย คืออยากเพิ่มทักษะมากขึ้น รองลงมา ต้องการย้ายที่ทำงาน อยากไปศึกษาต่อ อยากได้ตำแหน่งสูงขึ้นและอยากได้รายได้เพิ่ม (ร้อยละ 30.00, 21.88, 11.25, 4.38 และ 3.75 ตามลำดับ)

ในรายชื่อส่วนใหญ่ อยากเพิ่มทักษะมากขึ้นเพื่อเงินเดือน รองลงมาสถานภาพในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และนโยบายและการบริหาร รพ.สต. (ร้อยละ 44.44, 41.67 และ 33.33 ตามลำดับ) รองลงมาต้องการย้ายที่ทำงาน เพื่อ สภาพการทำงาน และการนิเทศงาน (ร้อยละ 47.37 และ 27.27) อยากไปศึกษาต่อ เพื่อความมั่นคงในงานและชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (ร้อยละ 28.57 และ 27.27) อยากได้รายได้เพิ่ม เพื่อ นโยบายและการบริหาร รพ.สต.และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (ร้อยละ 11.11 และ 9.09) อยากได้ตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อการนิเทศงานและนโยบายและการบริหาร รพ.สต. (ร้อยละ 9.09 และ 8.33) และอื่น ๆ ได้แก่ ลาออก ต้องการเจ้าหน้าที่เพิ่ม ประกอบธุรกิจ และท่องเที่ยวเพื่อการนิเทศงานและความมั่นคงในงาน (ร้อยละ 36.36 และ 35.71)

เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อวิถีชีวิต พบว่า ปัจจัยอนามัยทุกปัจจัยในภาพรวม เกินครึ่งส่งผลกระทบต่อ (ร้อยละ 53.12) ในส่วนที่ส่งผลกระทบต่อชีวิต พบว่า ส่งผลต่อการนอนหลับ รองลงมา การนอนหลับและการรับประทานอาหาร การรับประทานอาหารและการย่อยอาหาร และการนอนหลับ และการย่อยอาหาร และการรับประทานอาหาร (ร้อยละ 58.82, 16.47, 12.94, 7.06 และ 4.70 ตามลำดับ)

ปัจจัยอนามัยที่ส่งผลกระทบต่อการนอนหลับมากที่สุด ปัจจัยด้านสภาพการทำงานและด้านสถานภาพในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 80.00 เท่ากัน) รองลงมา คือ ปัจจัยการนิเทศงาน นโยบายและการบริหาร รพ.สต. และเงินเดือน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวและความมั่นคงในงาน (ร้อยละ 71.42, 63.63 และ 50.00 เท่ากัน ตามลำดับ) แต่ปัจจัยอนามัยทุกปัจจัยไม่ส่งผลต่อการรับประทานอาหาร ปัจจัยอนามัยด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลกระทบต่อการนอนหลับ การนอนหลับและการรับประทานอาหาร (ร้อยละ 50.00 และ 30.00 ตามลำดับ) ปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลกระทบต่อการนอนหลับ และการรับประทานอาหารและการย่อยอาหาร (ร้อยละ 48.38 และ 16.12 ตามลำดับ) ปัจจัยอนามัยด้านการนิเทศงานส่งผลกระทบต่อการนอนหลับ การรับประทานอาหารและการย่อยอาหาร (ร้อยละ 71.42 และ 14.28 ตามลำดับ)

โดยระยะเวลาที่เกิดขึ้นในวิถีชีวิตของปัจจัยอนามัย ในภาพรวมเกือบครึ่ง พบว่า ไม่เกี่ยวข้องกับระยะเวลา (ร้อยละ 46.87) แต่ปัจจัยอนามัยที่มีผลกระทบต่อระยะเวลา พบว่า ระยะเวลาที่นานที่สุด คือ ระหว่าง 1-2 สัปดาห์ รองลงมา ระหว่าง 2-5 วัน และ ระหว่าง 3-6 เดือน (ร้อยละ 23.10, 11.25 และ 9.38 ตามลำดับ)

โดยเป็นเหตุการณ์ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของครอบครัวก่อให้เกิดความเครียด ในปัจจัยอนามัย พบว่า ส่วนใหญ่ไม่ส่งผลให้เครียด แต่ถ้าส่งผล พบว่าปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด คือ การนิเทศงาน ความมั่นคงในงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ร้อยละ 54.55, 50.00 และ 39.58 ตามลำดับ)

ในภาพรวมของปัจจัยอนามัยทั้ง 8 ปัจจัย พบว่า สุขภาพ มีผลกระทบต่อการทำงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่าย บริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุขมากที่สุด (ร้อยละ 16.87) รองลงมา ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และลักษณะงาน และสุขภาพ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และลักษณะงาน (ร้อยละ 13.75 และ 12.50 ตามลำดับ)

นอกจากนั้น พบว่า

1. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร รพ.สต. เป็นสาเหตุทำให้สุขภาพ มีผลกระทบต่อการทำงานมากที่สุด (ร้อยละ 25.00)
2. ปัจจัยด้านการนิเทศงาน เป็นสาเหตุทำให้สุขภาพ ผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และสุขภาพ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีผลกระทบต่อการทำงานมากที่สุด (ร้อยละ 18.18 เท่ากัน)
3. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นสาเหตุทำให้สุขภาพ ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและลักษณะงาน มีผลกระทบต่อการทำงานมากที่สุด (ร้อยละ 14.58)
4. ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน เป็นสาเหตุทำให้สุขภาพ มีผลกระทบต่อการทำงานมากที่สุด (ร้อยละ 26.32)
5. ปัจจัยด้านเงินเดือน เป็นสาเหตุทำให้สุขภาพ มีผลกระทบต่อการทำงานมากที่สุด (ร้อยละ 44.44)
6. ปัจจัยด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว เป็นสาเหตุทำให้ผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและลักษณะงาน มีผลกระทบต่อการทำงานมากที่สุด (ร้อยละ 36.36)
7. ปัจจัยด้านสถานภาพในการปฏิบัติงาน เป็นสาเหตุทำให้เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและลักษณะงาน และผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและลักษณะงาน มีผลกระทบต่อการทำงานมากที่สุด (ร้อยละ 16.67 เท่ากัน)

8. ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน เป็นสาเหตุทำให้สุขภาพ มีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานมากที่สุด (ร้อยละ 28.57)

เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามลำดับเหตุผลปัจจัยอนามัยที่อยากเปลี่ยนสถานที่ทำงานของ ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่าย บริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข ในภาพรวม พบว่า สภาพการทำงาน เป็นเหตุผลที่อยากเปลี่ยนสถานที่ทำงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลมากที่สุด (ร้อยละ 22.86) รองลงมา คือ สภาพการทำงาน และ เงินเดือน (ร้อยละ 21.59) ความมั่นคงในงาน (ร้อยละ 19.05) นโยบายและการบริหาร รพ.สต. (ร้อยละ 18.41) สถานภาพ ในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 16.51) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (ร้อยละ 15.81) การนิเทศงาน (ร้อยละ 14.29) และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ร้อยละ 13.97) เหตุผลที่อยากเปลี่ยนสถานที่ทำงานน้อยที่สุด คือ สภาพการทำงาน (ร้อยละ 1.90)

เมื่อพิจารณาตามลำดับความสำคัญที่ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้ เหตุผลอยากเปลี่ยนสถานที่ทำงาน มากที่สุด คือ

ลำดับที่ 1 คือ นโยบายและการบริหาร รพ.สต. (ร้อยละ 18.41)

ลำดับที่ 2 คือ สภาพการทำงาน (ร้อยละ 16.83)

ลำดับที่ 3 คือ สภาพการทำงาน (ร้อยละ 22.86)

ลำดับที่ 4 คือ สภาพการทำงาน (ร้อยละ 21.59)

ลำดับที่ 5 คือ ความมั่นคงในงาน (ร้อยละ 17.78)

ลำดับที่ 6 คือ เงินเดือน (ร้อยละ 16.51)

ลำดับที่ 7 คือ เงินเดือน (ร้อยละ 19.05)

ลำดับที่ 8 คือ เงินเดือน (ร้อยละ 21.59)

โดยสรุปผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข มีปัจจัยอนามัยในเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่**ทำได้ดีที่สุด** คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยเป็นเหตุการณ์ที่**รู้สึกไม่ดีมากที่สุด** คือ การนิเทศงาน เหตุการณ์ที่**รู้สึกดีมากที่สุด** คือ นโยบายและการบริหาร รพ.สต. เหตุการณ์ที่**จดจำได้ดีมากที่สุด**อยู่ระหว่าง 1-3 ปี คือ สภาพการทำงาน ในเหตุการณ์**ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน** ส่วนใหญ่รู้สึกมีความสุขที่เกิดจากนโยบายและการบริหาร รพ.สต. **สิ่งที่ต้องการทำมากที่สุด** คือ อยากเพิ่มทักษะมากขึ้น โดยมีปัจจัยอนามัยด้านเงินเดือน ปัจจัยอนามัยด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว**ไม่ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตมากที่สุด** ในภาพรวมปัจจัยอนามัยทุกปัจจัย**ส่งผลต่อวิถีชีวิต**การนอนหลับ ปัจจัยอนามัยทุกปัจจัยที่**ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิต**ด้านการนอนหลับ และ**ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของครอบครัวก่อให้เกิดความเครียด** มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านการนิเทศงาน

**ในภาพรวมของปัจจัยอ้อมทั้ง 8 ปัจจัย เป็นสาเหตุทำให้มีผลกระทบต่อการทำงาน**ของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมากที่สุด โดยปัจจัยอ้อมด้านเงินเดือนเป็นสาเหตุทำให้สุขภาพ มีผลกระทบต่อการทำงาน

**เมื่อลำดับเหตุผลของทั้ง 8 ปัจจัยที่อยากเปลี่ยนสถานที่ทำงานในภาพรวม** พบว่า สภาพการทำงาน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้ความเหตุผลมากที่สุด แต่เป็นลำดับที่เลือกลำดับที่ 3 รองลงมา คือ เงินเดือน (ลำดับที่ 8) และความมั่นคงในงาน (ลำดับที่ 8) โดยที่ปัจจัยอ้อมให้ความสำคัญน้อยที่สุด คือ สภาพการทำงาน (ลำดับที่ 8) รวมทั้งน้อยที่สุดคือ สภาพการทำงาน แต่เมื่อวิเคราะห์ตามลำดับการเลือกเหตุผล พบว่า ลำดับที่ 1 ที่เลือกมากที่สุด คือ นโยบายและการบริหาร รพ.สต. ลำดับที่ 2, 3 และ 4 คือ สภาพการทำงาน ลำดับที่ 5 คือ ความมั่นคงในงาน ลำดับที่ 6 คือ ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงในงาน ลำดับที่ 7 และลำดับสุดท้าย คือ เงินเดือน

ตารางที่ 4.5 จำนวนร้อยละของเหตุการณ์ฉุกเฉินตามปัจจัยดูใจของผู้ป่วยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข  
(n = 155)

เหตุการณ์	ปัจจัยดูใจ													
	ความตำรา้ง ในงาน	การยอมรับ นับถือ	ลักษณะ งาน	ความ รับผิดชอบ	การได้เลื่อน ตำแหน่ง	ความ เจริญก้าวหน้า	รวม							
	n (45)	%	n (36)	%	n (7)	%	n (33)	%	n (17)	%	n (17)	%	n (155)	%
<b>เหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่จำได้ดีที่สุด</b>														
เป็นเหตุการณ์ที่รู้สึก														
ดี	41	91.11	30	83.33	6	85.71	24	72.72	9	52.94	11	64.70	121	80.00
ไม่ดี	4	8.89	6	16.67	1	14.29	9	27.28	8	47.06	6	35.30	34	20.00
<b>เหตุการณ์เกิดขึ้นเมื่อไหร่</b>														
<3 เดือน	12	26.66	8	22.22	0	0	4	12.12	4	23.54	3	17.65	31	20.00
4-12 เดือน	7	15.56	7	19.44	1	14.29	6	18.18	1	5.88	3	17.65	25	16.13
ระหว่าง 1-3 ปี	18	40.00	13	36.11	1	14.29	13	39.39	6	35.29	6	35.29	57	36.77
ระหว่าง 3-6 ปี	3	6.67	6	16.67	2	28.57	4	12.12	2	11.76	4	23.53	21	13.55
อื่นๆ (>6 ปี)	5	11.11	2	5.56	3	42.86	6	18.18	4	23.54	1	5.88	21	13.55
<b>ความรู้สึกละเลยเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน</b>														
มีความสุข	40	88.89	28	77.78	6	85.71	23	69.70	8	47.06	11	64.71	116	74.84

**ตารางที่ 4.5** จำนวนร้อยละของเหตุการณ์ที่จำแนกตามปัจจัยดูใจของผู้อำนวยความสะดวกสุขภาพตำบลศรีมสุภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข  
(n = 155) (ต่อ)

เหตุการณ์	ปัจจัยดูใจ													
	ความสำเร็จ ในงาน	การยอมรับ นับถือ	ลักษณะ งาน	ความ รับผิดชอบ	การได้เลื่อน ตำแหน่ง	ความ เจริญก้าวหน้า	รวม							
	n (45)	%	n (36)	%	n (7)	%	n (33)	%	n (17)	%	n (17)	%	n (155)	%
โกรธ	0	0	3	8.33	0	0	2	6.06	0	0	3	17.65	8	5.16
อึดอัด	2	4.44	2	5.56	1	14.29	5	15.15	2	11.76	0	0	12	7.74
อยากตอบโต้	1	2.22	0	0	0	0	1	3.03	1	5.88	0	0	3	1.94
เสียใจ	2	4.44	1	2.78	0	0	0	0	1	5.88	0	0	4	2.58
เสียใจมาก	0	0	1	2.78	0	0	2	6.06	4	23.53	2	11.76	9	5.81
อยากจะตะโกนดั่ง ๆ	0	0	1	2.78	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.65
อื่น ๆ (ร้องไห้)	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5.88	1	5.88	2	1.29
<b>ความคิดเห็นที่ต้องการทำมากที่สุด</b>														
ต้องการย้ายที่ทำงาน	5	11.11	7	19.44	1	14.29	2	6.06	3	17.64	0	0	18	11.61
อยากได้รายได้เพิ่ม	2	4.44	2	5.56	0	0	1	3.03	1	5.88	0	0	6	3.87
อยากได้ตำแหน่งสูงขึ้น	4	8.89	1	2.78	1	14.29	3	9.09	4	23.54	0	0	13	8.39
อยากไปศึกษาต่อ	3	6.67	2	5.56	1	14.29	3	9.09	0	0	3	17.65	12	7.74

ตารางที่ 4.5 จำนวนร้อยละของเหตุการณั้จันแนกตามบัจจัยงูใจของผู้อานวยการโรงพยาบาลสงเสริมสุขภาพตำบลเขตสุขภาพเครือจ่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข  
(n = 155) (ต่อ)

เหตุการณั้	บัจจัยงูใจ													
	ความตำเร็ว ในงาน	การยอมรับ นับถึอ	ลักษณะ งาน	ความ รับผิดชอบ	การได้เดือน ตำแหน่ง	ความ เจริญก้าวหน้า	รวม							
	n (45)	% n (36)	% n (7)	% n (33)	% n (17)	% n (17)	% n (155)							
อยกเพิ่มทักษะมากขึ้น	24	53.33	16	44.44	2	28.57	20	60.61	6	35.29	8	47.06	76	49.03
อื่น ๆ (ลาออก ถึอการเจ้าหน้าที่เพิ่ม)	7	15.55	8	22.22	2	28.57	4	12.12	3	17.65	6	35.29	30	19.35
<b>ผลกระทบถึวิธีวิติ</b>														
ไม่ส่งผล	33	73.33	29	80.56	5	71.43	22	66.67	10	58.82	12	70.59	111	71.61
ส่งผล	12	26.67	7	19.44	2	28.57	11	33.33	7	41.18	5	29.41	44	28.39
การนอนหลับ	7	58.34	6	85.72	1	50.00	7	63.64	5	71.42	4	80.00	30	68.18
การรับประทานอาหาร	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
การชัออาหาร	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
การนอนหลับและการรับประทานอาหาร	1	8.33	0	0	1	50.00	1	9.09	1	14.29	0	0	4	9.09
การนอนหลับและการชัออาหาร	0	0	0	0	0	0	2	18.18	0	0	0	0	2	4.55
การรับประทานอาหารและการชัออาหาร	4	33.33	1	14.28	0	0	1	9.09	1	14.29	1	20.00	8	18.18

ตารางที่ 4.5 จำนวนร้อยละของเหตุการณ์ที่เกินตามปัจจัยของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข  
(n = 155) (ต่อ)

เหตุการณ์	ปัจจัยดูใจ													
	ความสำเร็จ ในงาน		การยอมรับ นับถือ		ลักษณะ งาน		ความ รับผิดชอบ		การได้เลื่อน ตำแหน่ง		ความ เจริญก้าวหน้า		รวม	
	n (45)	%	n (36)	%	n (7)	%	n (33)	%	n (17)	%	n (17)	%		n (155)
<b>ระยะเวลาในวิถีชีวิต</b>														
ไม่มี	33	73.33	29	80.55	5	71.42	22	66.67	9	52.96	12	70.58	110	70.96
น้อยกว่า 1 วัน	2	4.44	0	0	0	0	1	3.03	2	11.76	0	0	5	3.23
2-5 วัน	2	4.44	1	2.78	0	0	4	12.12	2	11.76	0	0	9	5.81
1-2 สัปดาห์	1	2.23	2	5.56	1	14.29	1	3.03	2	11.76	3	17.66	10	6.45
1-2 เดือน	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3-6 เดือน	3	6.67	0	0	1	14.29	5	15.15	1	5.88	0	0	10	6.45
มากกว่า 1 ปี	4	8.89	4	11.11	0	0	0	0	1	5.88	2	11.76	11	7.10
<b>ส่งผลกระทบต่อการทำงานชีวิตของครอบครัว</b>														
ไม่ส่งผล	38	84.44	29	80.56	7	100.00	24	72.73	12	70.59	15	88.24	125	80.65
ส่งผลก่อให้เกิดความเครียด	7	15.56	7	19.44	0	0	9	27.27	5	29.41	2	11.76	30	19.35

ตารางที่ 4.5 จำนวนร้อยละของเหตุการณ์อันเนื่องมาจบบังคับจิตใจของผู้ชำนาญการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข  
(n = 155) (ต่อ)

เหตุการณ์	ปัจจัยเชิงใจ													
	ความถี่ ในงาน	การยอมรับ นับถือ	ลักษณะ งาน	ความ รับผิดชอบ	การได้เลื่อน ตำแหน่ง	ความ เจริญก้าวหน้า	รวม							
	n (45)	% n (36)	% n (7)	% n (33)	% n (17)	% n (17)	% n (155)							
<b>ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานตามความรู้</b>														
ลำดับที่ 1	109	34.60 <sup>H2</sup>	56	17.78	39	12.38	64	20.32	21	6.67 <sup>L3</sup>	26	8.25 <sup>L5</sup>	315	100.00
ลำดับที่ 2	67	21.27	74	23.49	33	10.48 <sup>L6</sup>	90	28.57 <sup>H5</sup>	24	7.62	27	8.57	315	100.00
ลำดับที่ 3	75	23.81	63	20.00	55	17.46	63	20.00	21	6.67 <sup>L3</sup>	38	12.06	315	100.00
ลำดับที่ 4	33	10.48	65	20.64	91	28.89 <sup>H4</sup>	50	15.87	26	8.25	50	15.87	315	100.00
ลำดับที่ 5	16	5.08	33	10.48	52	16.50	29	9.21	82	26.03 <sup>H6</sup>	103	32.70 <sup>H3</sup>	315	100.00
ลำดับที่ 6	14	4.44 <sup>L1</sup>	24	7.62 <sup>L4</sup>	45	14.29	19	6.03 <sup>L2</sup>	142	45.08 <sup>H1</sup>	71	22.54	315	100.00
<b>สาเหตุที่มีผลกระทบต่อการทำงาน</b>														
สุขภาพ	7	15.57	5	13.89	0	0	6	18.18	3	17.65	3	17.66	24	15.48
ผู้บังคับบัญชา	2	4.44	1	2.78	0	0	0	0	4	23.54	4	23.53	11	7.09
เพื่อนร่วมงาน	2	4.44	3	8.33	1	14.29	1	3.03	1	5.88	4	23.53	12	7.78

H = High L = Low

ตารางที่ 4.5 จำนวนร้อยละของเหตุการณ์ที่จำแนกตามปัจจัยเชิงจิตวิทยาตามโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข (n = 155) (ต่อ)

เหตุการณ์	ปัจจัยเชิงจิตวิทยา																	
	ความต่าเร็วในงาน		การยอมรับนับถือ		ลักษณะงาน		ความรับผิดชอบ		การโต้เถียงตำแหน่ง		ความเจริญก้าวหน้า		รวม					
	n(45)	%	n(36)	%	n(7)	%	n(33)	%	n(17)	%	n(17)	%		n(155)	%			
คู่ศัลยกรรมและผู้บังคับบัญชา	7	15.57	6.66	11.10	2.784	0	0	8	24.25	0	0	0	0	1	0	5.88	24	15.588
สุขภาพและเพื่อนร่วมงาน	2	4.44	2	5.56	0	0	1	3.03	0	0	0	0	1	1	5.88	6	3.87	
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	6	13.33	1	2.78	1	14.29	3	9.09	2	11.76	1	5.88	14	9.02				
ผู้บังคับบัญชาและลักษณะงาน	1	2.22	1	2.78	0	0	1	3.03	0	0	1	5.88	4	2.58				
<b>สาเหตุที่มีผลกระทบต่อการทำงาน</b>																		
เพื่อนร่วมงานและลักษณะงาน	1	2.22	3	8.33	0	0	2	6.06	0	0	0	0	6	3.87				
สุขภาพ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	2	4.44	0	0	0	0	2	6.06	3	17.65	0	0	7	4.52				
ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และลักษณะงาน	2	4.44	10	27.78	1	14.29	3	9.09	2	11.76	0	0	18	11.60				
สุขภาพ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และลักษณะงาน	10	22.22	5	13.89	0	0	6	18.18	2	11.76	2	11.76	25	16.13				

**ตารางที่ 4.6** จำนวนร้อยละของเหตุการณ์จำแนกตามปัจจัยอนามัยของผู้ชำนาญการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข (n = 160)

เหตุการณ์	ปัจจัยอนามัย																	
	นโยบายและการบริหาร	การนิเทศงาน	ความสมบูรณ์ระหว่างบุคคล	สภาพการทำงาน	สถานภาพการเงินเดือน	ชีวิตความเป็นอยู่	สภาพอนามัยในโรงงาน	รวม										
รพ.สต.	n (36)	%	n (11)	%	n (48)	%	n (19)	%	n (9)	%	n (11)	%	n (12)	%	n (14)	%	n	%
<b>เหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน</b>																		
งานที่ทำได้ดีที่สุด	23	63.89	1	9.09	14	29.16	6	31.58	4	44.44	6	54.54	5	41.67	4	28.58	63	39.38
ไม่ดี	13	36.11	10	90.91	34	70.84	13	68.42	5	55.56	5	45.46	7	58.33	10	71.42	97	60.62
<b>เหตุการณ์เกิดขึ้นเมื่อไหร่</b>																		
<3 เดือน	6	16.66	3	27.27	9	18.75	2	10.53	1	11.12	4	36.37	3	25.00	4	28.57	32	20.00
4-12 เดือน	10	27.78	3	27.27	14	29.17	2	10.53	0	0	3	27.27	0	0	0	0	32	20.00
ระหว่าง 1-3 ปี	9	25.00	3	27.27	12	25.00	9	47.36	4	44.44	3	27.27	3	25.00	6	42.86	49	30.63
ระหว่าง 3-6 ปี	9	25.00	1	9.09	10	20.83	5	26.32	4	44.44	1	9.09	4	33.33	4	28.57	38	23.74
อื่น ๆ (>6 ปี)	2	5.56	1	9.09	3	6.25	1	5.26	0	0	0	0	2	16.67	0	0	9	5.63
<b>ความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน</b>																		
มีความสุข	21	58.33	0	0	13	27.08	4	21.05	4	44.45	6	54.55	4	33.33	4	28.57	56	35.00

**ตารางที่ 4.6** จำนวนร้อยละของเหตุการณ์จำแนกตามปัจจัยของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข (n = 160) (ต่อ)

เหตุการณ์	ปัจจัยอนามัย																	
	นโยบายและ การบริหาร	การ นิเทศงาน	การ ประชาสัมพันธ์	สภาพการ ระหว่างบุคคล	การทำงาน	เงินเดือน	ชีวิตความเป็นอยู่	สถานภาพ ในการ	ความมั่นคง ในงาน	รวม								
	n(36) %	n(11) %	n(48) %	n(19) %	n(9) %	n(11) %	n(12) %	n(14) %	n %									
โกรธ	2	5.56	2	18.18	7	14.58	4	21.05	0	0	2	18.18	3	25.00	2	14.29	22	13.74
อึดอัด	4	11.11	1	9.09	10	20.83	4	21.05	2	22.22	1	9.09	1	8.33	4	28.57	27	16.88
อยากตอบโต้	0	0	4	36.37	5	10.42	1	5.26	0	0	0	0	0	0	1	7.14	11	6.88
เสียใจ	5	13.89	0	0	5	10.42	2	10.53	0	0	1	9.09	2	16.67	2	14.29	17	10.62
เสียใจมาก	0	0	1	9.09	5	10.42	1	5.26	3	33.33	1	9.09	0	0	1	7.14	12	7.50
อยากจะตะโกนดั่ง ๆ	0	0	1	9.09	2	4.17	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1.88
อื่น ๆ (ไม่ ร้องไห้ แต่)	4	11.11	2	18.18	1	2.08	3	15.80	0	0	0	0	2	16.67	0	0	12	7.50
<b>ความคิดเห็นที่ต้องการทำมากที่สุด</b>																		
ต้องการย้ายที่ทำงาน	3	8.33	3	27.28	14	29.18	9	47.37	1	11.11	1	9.09	2	16.67	2	14.29	35	21.88
อยากได้รายได้เพิ่ม	4	11.12	0	0	1	2.08	0	0	0	0	1	9.09	0	0	0	0	6	3.75
อยากได้ตำแหน่งสูงขึ้น	3	8.33	1	9.09	3	6.25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	4.38
อยากไปศึกษาต่อ	3	8.33	1	9.09	4	8.33	0	0	2	22.22	3	27.27	1	8.33	4	28.57	18	11.25

ตารางที่ 4.6 จำนวนร้อยละของเหตุการณ์จำแนกตามปัจจัยอนามัยของผู้ป่วยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระจ่าง  
 สาธารณสุข (n = 160) (ต่อ)

เหตุการณ์	ปัจจัยอนามัย																	
	นโยบายและ การบริหาร รพ.สต.	การ นิเทศงาน	การ ความสัมพัน ระหว่าง บุคคล	สภาพการ ทำงาน	เงินเดือน	ชีวิตความ เป็นอยู่ ส่วนตัว	สถานภาพ ในการ ปฏิบัติงาน	ความมั่นคง ในงาน	รวม									
	n (36)	%	n (11)	%	n (48)	%	n (19)	%	n (9)	%	n (11)	%	n (12)	%	n (14)	%	n	%
อยากเพิ่มทักษะมากขึ้น	12	33.33	2	18.18	16	33.33	3	15.79	4	44.44	3	27.27	5	41.67	3	21.43	48	30.00
อื่นๆ (ลาออกย้ายไปอบต.เทศบาล	11	30.56	4	36.36	10	20.83	7	36.84	2	22.22	3	27.27	4	33.33	5	35.71	46	28.74
อยากเพิ่มเจ้าหน้าที่ ประกอบธุรกิจ ท่องเที่ยว)	58	18.41 <sup>H5</sup>	47	14.92	47	14.92	50	15.87	30	9.52	43	13.65	18	5.71 <sup>L2</sup>	22	6.98 <sup>L4</sup>	315	100.00
เหตุผลที่อยากเปลี่ยนสถานที่ทำงาน	42	13.33	36	11.43	44	13.97	53	16.83	21	6.67 <sup>L3</sup>	37	11.75	52	16.51	30	9.51	315	100.00
ลำดับที่ 1	29	9.21	42	13.33	40	12.70	72	22.86 <sup>H1</sup>	24	7.62	34	10.79 <sup>L8</sup>	50	15.87	24	7.62	315	100.00
ลำดับที่ 2	28	8.89 <sup>L5</sup>	28	8.89 <sup>L5</sup>	39	12.37	68	21.59	34	10.79	36	11.43	53	16.83	29	9.21	315	100.00
ลำดับที่ 3	36	11.43	43	13.64	36	11.43	35	11.11	29	9.21	35	11.11	45	14.29	56	17.78 <sup>H6</sup>	315	100.00
ลำดับที่ 4	30	9.52	45	14.29	30	9.52	19	6.03	52	16.52	50	15.87	39	12.38	50	15.87	315	100.00
ลำดับที่ 5	55	17.46	39	12.38	32	10.16	18	5.71	60	19.05	37	11.75	31	9.84	43	13.65	315	100.00
ลำดับที่ 6	42	13.33	38	12.06	26	8.26	6	1.90 <sup>L1</sup>	68	21.59 <sup>H2</sup>	49	15.56	26	8.25	60	19.05 <sup>H4</sup>	315	100.00

H = High L = Low



ตารางที่ 4.6 จำนวนร้อยละของเหตุการณ์จำแนกตามปัจจัยอนามัยของผู้ป่วยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข (n = 160) (ต่อ)

เหตุการณ์	ปัจจัยอนามัย																	
	นโยบายและ การบริหาร รพ.สต.	การ นิเทศงาน	ความสัมพันธ ระหว่าง บุคคล	สภาพการ ทำงาน	เงินเดือน	ชีวิตความ เป็นอยู่ ส่วนตัว	สถานภาพ ในการ ปฏิบัติงาน	ความมั่นคง ในงาน	รวม									
	n(36) %	n(11) %	n(48) %	n(19) %	n(9) %	n(11) %	n(12) %	n(14) %	n %									
<b>ระยะเวลาในวิถีชีวิต</b>																		
ไม่มี	22	61.11	4	36.36	17	35.42	9	47.36	5	55.55	7	63.63	4	28.57	75	46.87		
น้อยกว่า 1 วัน	1	2.78	1	9.09	1	2.08	0	0	0	0	0	0	0	1	7.14	4	2.50	
2-5 วัน	3	8.33	3	27.27	6	12.50	3	15.79	1	11.11	1	9.09	1	8.33	0	18	11.25	
1-2 สัปดาห์	4	11.11	3	27.27	13	27.09	5	26.32	1	11.11	3	27.27	4	33.33	3	21.43	36	22.50
1-2 เดือน	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3-6 เดือน	5	13.89	0	0	4	8.33	2	10.53	1	11.11	0	0	0	3	21.43	15	9.38	
มากกว่า 1 ปี	1	2.78	0	0	7	14.58	0	0	1	11.11	0	0	0	3	21.43	12	7.50	
<b>ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นชีวิตของครอบครัว</b>																		
ไม่ส่งผล	28	78.78	5	45.45	29	60.42	13	68.42	6	66.67	8	72.73	10	83.33	7	50.00	106	66.25
ส่งผลก่อให้เกิดความเครียด	8	22.22	6	54.55	19	39.58	6	31.58	3	33.33	3	27.27	2	16.67	7	50.00	54	33.75

**ตารางที่ 4.6** จำนวนร้อยละของเหตุการณ์จำแนกตามปัจจัยอนามัยของผู้ชำนาญการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข (n = 160) (ต่อ)

เหตุการณ์	ปัจจัยอนามัย																	
	นโยบายและ		การ		ความสัมพันธ		สภาพการ		เงินเดือน		ชีวิตความเป็นอยู่		สภาพความมั่นคง					
	การบริหาร	นิเทศงาน	นิเทศงาน	ระหว่าง	ทำงาน	ทำงาน	ทำงาน	ทำงาน	ทำงาน	ทำงาน	ทำงาน	ทำงาน	ทำงาน	รวม				
รพ.สต.	n (36)	%	n (11)	%	n (48)	%	n (19)	%	n (9)	%	n (11)	%	n (12)	%	n (14)	%	n	%
<b>สาเหตุที่มีผลกระทบต่อการทำงาน</b>																		
สุขภาพ	9	25.00	2	18.18	3	6.25	4	21.05	4	44.44	0	0	1	8.33	4	28.57	27	16.87
ผู้บังคับบัญชา	3	8.33	2	18.18	4	8.33	0	0	2	22.22	4	36.36	0	0	1	7.14	16	10.00
เพื่อนร่วมงาน	1	2.78	0	0	6	12.50	0	0	0	0	0	0	2	16.67	0	0	9	5.62
ลักษณะงาน	5	13.89	1	9.09	3	6.25	5	26.32	1	11.11	1	9.09	1	8.33	1	7.14	18	11.25
สุขภาพและผู้บังคับบัญชา	0	0	0	0	1	2.08	1	5.26	0	0	1	9.09	1	8.33	0	0	4	2.50
สุขภาพและเพื่อนร่วมงาน	0	0	0	0	4	8.33	1	5.26	0	0	0	0	0	0	0	0	5	3.12
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3	8.33	2	18.18	6	12.50	1	5.26	0	0	0	0	2	16.67	1	7.14	15	9.37
ผู้บังคับบัญชาและลักษณะงาน	3	8.33	1	9.09	3	6.25	0	0	0	0	0	0	2	16.67	1	7.14	10	6.25
<b>สาเหตุที่มีผลกระทบต่อการทำงาน</b>																		
เพื่อนร่วมงานและลักษณะงาน	1	2.78	0	0	2	4.17	1	5.26	1	11.11	0	0	0	0	1	7.14	6	3.75

**ตารางที่ 4.6** จำนวนร้อยละของเหตุการณั้จําแนกตามปัจจัยอนามัยของผู้อํานวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข (n = 160) (ต่อ)

เหตุการณ์	ปัจจัยอนามัย												รวม					
	นโยบายและการบริหาร	การนิเทศงาน	การควบคุม	การดำเนินงาน	การบริการ	การดำเนินงาน												
รพ.สต.	n(36)	n(11)	n(48)	n(19)	n(19)	n(9)	n(11)	n(11)	n(12)	n(14)	n(14)	n(14)	n(14)					
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%					
สุขภาพผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	2	5.56	2	18.18	3	6.25	0	0	0	0	0	0	0	1	7.14	8	5.00	
ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและคํานึงงาน	5	13.89	1	9.09	6	12.50	3	15.79	0	0	4	36.36	2	16.67	1	7.14	22	13.75
สุขภาพผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและคํานึงงาน	4	11.11	0	0	7	14.58	3	15.79	1	11.11	1	9.09	1	8.33	3	21.43	20	12.50

จากตารางที่ 4.7 เมื่อพิจารณาสิ่งที่เกิดขึ้นที่มีผลต่อความรู้สึกแต่ละด้านของปัจจัยในทฤษฎีสองปัจจัยของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พบว่า

**ปัจจัยจิตใจ** ภาพรวมปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อความรู้สึกพบว่า เกิดความรู้สึกที่ดีในการทำงานมากที่สุด คือ ความสำเร็จในงาน รองลงมา การยอมรับนับถือและความรับผิดชอบ (ร้อยละ 88.25, 87.30 และ 85.71 ตามลำดับ) ส่วนปัจจัยจิตใจที่ทำให้เปลี่ยนความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพ น้อยที่สุด คือ ลักษณะงาน รองลงมา ความรับผิดชอบและความสำเร็จในงาน (ร้อยละ 14.29, 15.56 และ 17.14 ตามลำดับ)

เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยจิตใจแต่ละปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึก พบว่าส่งผลกระทบต่อเรื่องต่ออาชีพการงาน มากที่สุด คือ การยอมรับนับถือ รองลงมา ความสำเร็จในงานและความรับผิดชอบ (ร้อยละ 28.89, 28.57 และ 24.44 ตามลำดับ)

โดยสรุปความสำเร็จในงานเป็นปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อความรู้สึกที่ดีในการทำงาน มากที่สุด ลักษณะงาน เป็นปัจจัยจิตใจที่ทำให้เปลี่ยนความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพ น้อยที่สุด การยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยจิตใจที่ส่งผลกระทบต่อเรื่องต่ออาชีพการงาน มากที่สุด

**ปัจจัยอนามัย** ภาพรวมปัจจัยอนามัยที่มีผลต่อความรู้สึกพบว่า เกิดความรู้สึกที่ดีในการทำงาน มากที่สุด คือ ความมั่นคงในงาน รองลงมา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและนโยบายและการบริหาร รพ.สต. (ร้อยละ 81.59, 79.05 และ 78.41 ตามลำดับ) ส่วนปัจจัยอนามัยที่ทำให้เปลี่ยนความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพ น้อยที่สุด คือ สถานภาพในการปฏิบัติงาน รองลงมา ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวและความมั่นคงในงาน (ร้อยละ 12.06, 14.60 และ 15.87 ตามลำดับ)

เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยอนามัยแต่ละปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึก พบว่าส่งผลกระทบต่อเรื่องต่ออาชีพการงาน มากที่สุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมา นโยบายและการบริหาร รพ.สต.และสภาพการทำงาน (ร้อยละ 47.30, 34.29 และ 29.84 ตามลำดับ)

โดยสรุปความมั่นคงในงาน เป็นปัจจัยอนามัยที่มีผลต่อความรู้สึกที่ดีในการทำงานมากที่สุด สถานภาพในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยอนามัยที่ทำให้เปลี่ยนความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพ น้อยที่สุด ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นปัจจัยอนามัยที่ส่งผลกระทบต่อเรื่องต่ออาชีพการงาน มากที่สุด

**ตารางที่ 4.7** จำนวนและร้อยละปัจจัยเชิงใจและปัจจัยอารมณ์ที่มีผลต่อความรู้สึกรู้สึกในการทำงานของผู้ชำนาญการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่าย  
บริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข (n = 315)

แรงจูงใจ (ทฤษฎีสองปัจจัย)	ผลต่อความรู้สึกรู้สึก					
	รู้สึกที่ดีในการทำงาน		ส่งผลกระทบต่อตนเอง		ทำให้เปลี่ยนความรู้สึกที่มีต่ออาชีพ	
	n	%	n	%	n	%
<b>ปัจจัยเชิงใจ</b>						
ความสำเร็จในงาน	278	88.25	90	28.57	54	17.14
การยอมรับนับถือ	275	87.30	91	28.89	63	20.00
ลักษณะงาน	249	79.05	66	20.95	45	14.29
ความรับผิดชอบ	270	85.71	77	24.44	49	15.56
การได้เลื่อนตำแหน่ง	239	75.87	62	19.68	58	18.41
ความเจริญก้าวหน้า	249	79.05	67	21.27	61	19.37
<b>ปัจจัยอารมณ์</b>						
นโยบายและการบริหาร รพ.สต.	247	78.41	108	34.29	88	27.94
การมีผลงาน	213	67.62	90	28.57	63	20.00
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	249	79.05	149	47.30	107	33.97
สภาพการทำงาน	237	75.24	94	29.84	64	20.32

**ตารางที่ 4.7** จำนวนและร้อยละปัจจัยเชิงใจและปัจจัยอารมณ์ที่มีผลต่อความรู้สึกรู้สึกในการทำงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข (n = 315) (ต่อ)

แรงจูงใจ (ทัศนคติสองปัจจัย)	ผลต่อความรู้สึกรู้สึก					
	รู้สึกที่ดีในการทำงาน		ส่งผลกระทบต่อเบื้องต้นต่ออาชีพการงาน		ทำให้เปลี่ยนความรู้สึกรู้สึกที่มีต่ออาชีพ	
	n	%	n	%	n	%
เงินเดือน	225	71.43	77	24.44	68	21.59
ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	222	70.48	68	21.59	46	14.60
สถานภาพในการปฏิบัติงาน	238	75.56	68	21.59	38	12.06
ความมั่นคงในงาน	257	81.59	64	20.32	50	15.87

จากตารางที่ 4.8 เมื่อพิจารณาระดับความรู้สึกที่มีผลกระทบต่องานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข ระดับความรู้สึก 21 ระดับ พบว่า

ภาพรวมระดับความรู้สึกที่มีผลกระทบต่องานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 10.48) ส่วนใหญ่ระดับความรู้สึกที่มีผลกระทบต่องาน ระดับมาก 15-21 (ร้อยละ 37.78) รองลงมา ระดับความรู้สึกที่มีผลกระทบต่องาน ระดับ 1-7 (ร้อยละ 35.24) และระดับความรู้สึกที่มีผลกระทบต่องาน ระดับ 8-14 (ร้อยละ 26.98)

**ตารางที่ 4.8** จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความรู้สึกที่มีผลกระทบต่อ งานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข (n = 315)

ระดับความรู้สึกที่มีผลกระทบต่องาน	n	%
<b>ภาพรวม</b>		
ระดับน้อย (1-7)	111	35.24
ระดับปานกลาง (8-14)	85	26.98
ระดับมาก (15-21)	119	37.78

M = 10.48 SD = 6.05 max = 21 min = 1

จากตารางที่ 4.9 เมื่อพิจารณาเหตุผลที่ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข ปฏิบัติงานอยู่ที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ทั้ง 14 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ การได้เลื่อนตำแหน่ง ความเจริญก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร รพ.สต. การนิเทศงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน เงินเดือน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว สภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในงาน พบว่าเหตุผลที่ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข ปฏิบัติงานอยู่ที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลใน**ปัจจัยจูงใจ** มากที่สุด คือ ลำดับที่ 7 ความรับผิดชอบ (ร้อยละ 36.25) รองลงมา ลำดับที่ 2 การยอมรับนับถือ (ร้อยละ 33.54) ลำดับที่ 13 การได้เลื่อนตำแหน่ง (ร้อยละ 31.61) ลำดับที่ 4 การยอมรับนับถือ (ร้อยละ 28.75) ลำดับที่ 14 ความเจริญก้าวหน้า (ร้อยละ 28.29) ลำดับที่ 11 ความเจริญก้าวหน้า ลำดับที่ 14 การได้เลื่อนตำแหน่ง (ร้อยละ

27.74) ลำดับที่ 3 ความสำเร็จในงาน (ร้อยละ 27.10) ลำดับที่ 1 ความสำเร็จในงาน (ร้อยละ 25.80) ลำดับที่ 4 ความสำเร็จในงาน (ร้อยละ 24.51) ลำดับที่ 2, 12 ความรับผิดชอบ (ร้อยละ 23.87) ลำดับที่ 3 ความรับผิดชอบ ลำดับที่ 12 ความเจริญก้าวหน้า (ร้อยละ 23.22) ลำดับที่ 4 ลักษณะงาน (ร้อยละ 22.59) ลำดับที่ 8 ลักษณะงาน (ร้อยละ 21.93) และลำดับที่ 10 การได้เลื่อนตำแหน่ง ความเจริญก้าวหน้า (ร้อยละ 21.29)

ส่วน**ปัจจัยอนามัย** ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข พบว่าปัจจัยอนามัยส่วนใหญ่เลือกเหตุผลในการปฏิบัติงานที่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มากที่สุด คือ ลำดับที่ 14 การนิเทศงาน (ร้อยละ 25.00) รองลงมา ลำดับที่ 8 สภาพการทำงาน ลำดับที่ 5 สถานภาพในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 21.88) ลำดับที่ 13 นโยบายและการบริหาร รพ.สต. การนิเทศงานและลำดับที่ 12 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (ร้อยละ 21.25) ลำดับที่ 1, 3 ความมั่นคงในงาน ลำดับ 10 การนิเทศงาน (ร้อยละ 20.63) ลำดับที่ 1, 2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ลำดับ 6 สภาพการทำงาน (ร้อยละ 20.00) ลำดับที่ 4 สถานภาพในการปฏิบัติงาน ลำดับ 11 การนิเทศงาน (ร้อยละ 19.37) ลำดับที่ 11 นโยบายและการบริหาร รพ.สต ลำดับที่ 6, 7 สถานภาพในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 18.12) ลำดับที่ 7 เงินเดือน (ร้อยละ 16.88) ลำดับที่ 1 เงินเดือน ลำดับที่ 2, 3 สถานภาพในการปฏิบัติงาน ลำดับที่ 5 ความมั่นคงในงาน และลำดับที่ 14 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (ร้อยละ 16.25) ลำดับที่ 9 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (ร้อยละ 15.63) ลำดับที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ลำดับที่ 9 สภาพการทำงาน (ร้อยละ 15.00) ลำดับที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ลำดับที่ 3, 4, 5 สภาพการทำงาน ลำดับที่ 4 ความมั่นคงในงาน ลำดับที่ 12 นโยบายและการบริหาร รพ.สต.และการนิเทศงาน (ร้อยละ 14.37) ลำดับที่ 2 สภาพการทำงาน ลำดับที่ 6 ความมั่นคงในงาน ลำดับที่ 14 นโยบายและการบริหาร รพ.สต. และลำดับที่ 11 สถานภาพในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 13.75) ลำดับที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ลำดับที่ 10 สภาพการทำงาน (ร้อยละ 13.13)

**สรุปเหตุผล**ที่ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข ปฏิบัติงานอยู่ที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล**ภาพรวมปัจจัย**งานที่เลือกมากที่สุด คือ ความรับผิดชอบ ซึ่งอยู่ในลำดับที่ 7 ของปัจจัยงาน ส่วนสุดท้ายที่เป็นเหตุผลในภาพรวมของการปฏิบัติงาน คือ ลำดับ 1 ลักษณะงาน

ส่วน**ภาพรวมปัจจัย**อนามัยที่เลือกมากที่สุด คือ การนิเทศงาน ซึ่งอยู่ในลำดับที่ 14 ของปัจจัยงาน ส่วนสุดท้ายที่เป็นเหตุผลในภาพรวมของการปฏิบัติงาน คือ ลำดับ 3 การนิเทศงาน

เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบแต่ละปัจจัยตามลำดับ เปรียบเทียบได้ดังนี้

ลำดับ	ปัจจัยจูงใจ	ปัจจัยอนามัย
ลำดับที่ 1	ความรับผิดชอบ	การนิเทศงาน
ลำดับที่ 2	การยอมรับนับถือ	สภาพการทำงาน สถานภาพในการปฏิบัติงาน
ลำดับที่ 3	การได้เลื่อนตำแหน่ง	นโยบายและการบริหาร รพ.สต. การนิเทศงาน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว
ลำดับที่ 4	การยอมรับนับถือ	ความมั่นคงในงาน,การนิเทศงาน
ลำดับที่ 5	ความเจริญก้าวหน้า	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน
ลำดับที่ 6	ความเจริญก้าวหน้า การได้เลื่อนตำแหน่ง	สถานภาพในการปฏิบัติงาน การนิเทศงาน
ลำดับที่ 7	ความสำเร็จในงาน	นโยบายและการบริหาร รพ.สต. สถานภาพในการปฏิบัติงาน
ลำดับที่ 8	ความสำเร็จในงาน	เงินเดือน
ลำดับที่ 9	ความสำเร็จในงาน	เงินเดือน สถานภาพในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในงาน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว
ลำดับที่ 10	ความรับผิดชอบ	ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว
ลำดับที่ 11	ความเจริญก้าวหน้า	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน
ลำดับที่ 12	ลักษณะงาน	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน นโยบายและการบริหาร รพ.สต. การนิเทศงาน
ลำดับที่ 13	ลักษณะงาน	สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน

ลำดับ	ปัจจัยจูงใจ	ปัจจัยอนามัย
ลำดับที่ 14	การได้เลื่อนตำแหน่ง ความเจริญก้าวหน้า	นโยบายและการบริหาร รพ.สต. สถานภาพในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน

**ตารางที่ 4.9** จำนวน ร้อยละ 14 ลำดับ เหตุผลที่ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ กระทรวงสาธารณสุข ปฏิบัติงานอยู่ที่ รพ.สต. (n = 155)

เหตุผลที่ปฏิบัติงาน อยู่ใน รพ.สต.	ปัจจัยสูงใจ														
	ความสำเร็จ ในงาน		การยอมรับ นับถือ		ลักษณะงาน		ความ รับผิดชอบ		การได้เลื่อน ตำแหน่ง		ความ เจริญก้าวหน้า		รวม		
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
<b>ลำดับเหตุผลที่ปฏิบัติงานอยู่ใน รพ.สต.</b>															
ลำดับที่ 1	40	25.80	52	33.54	6	3.88	29	18.70	15	9.69	13	8.39	155	100.00	
ลำดับที่ 2	23	14.83	46	29.68	16	10.32	37	23.88	14	9.04	19	12.25	155	100.00	
ลำดับที่ 3	42	27.10	27	17.42	20	12.90	36	23.22	10	6.46	20	12.90	155	100.00	
ลำดับที่ 4	38	24.52	23	14.83	35	22.59	32	20.64	14	9.04	13	8.38	155	100.00	
ลำดับที่ 5	31	20.00	30	19.36	29	18.70	28	18.07	19	12.26	18	11.61	155	100.00	
ลำดับที่ 6	30	19.35	24	15.48	34	21.97	25	16.12	27	17.41	15	9.67	155	100.00	
ลำดับที่ 7	30	19.36	20	12.90	13	8.39	58	37.41	16	10.33	18	11.61	155	100.00	
ลำดับที่ 8	21	13.55	24	15.48	34	21.94	27	17.42	24	15.48	25	16.12	155	100.00	
ลำดับที่ 9	25	16.12	23	14.84	31	20.00	23	14.84	27	17.42	26	16.78	155	100.00	

**ตารางที่ 4.9** จำนวน ร้อยละ 14 ลำดับ เหตุผลที่ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพที่ ๑๒ บริการที่ กระทรวงสาธารณสุข ปฏิบัติงานอยู่ที่ รพ.สต. (n = 155) (ต่อ)

เหตุผลที่ปฏิบัติงาน อยู่ใน รพ.สต.	ปัจจัยสูงใจ													
	ความสำเร็ ในงาน		การยอมรับ นับถือ		ลักษณะงาน		ความ รับผิดชอบ		การได้เลื่อ ตำแหน่ง		ความ เจริญก้าวหน้า		รวม	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
ลำดับที่ 10	26	16.77	15	9.68	27	17.42	21	13.55	33	21.29	33	21.29	155	100.00
ลำดับที่ 11	17	10.97	16	10.32	30	19.35	18	11.61	31	20.00	43	27.75	155	100.00
ลำดับที่ 12	7	4.53	24	15.48	21	13.55	37	23.87	30	19.35	36	23.22	155	100.00
ลำดับที่ 13	17	10.97	17	10.97	18	11.61	26	16.78	49	31.61	28	18.06	155	100.00
ลำดับที่ 14	15	9.68	19	12.25	18	11.61	16	10.32	43	27.75	44	28.39	155	100.00

ลำดับเหตุผลที่ปฏิบัติงานอยู่ใน รพ.สต.

ตารางที่ 4.9 จำนวน ร้อยละ 14 ลำดับ เหตุผลที่ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ กระทรวงสาธารณสุข ปฏิบัติงานอยู่ที่ รพ.สต. (n = 160) (ต่อ)

เหตุผลที่ ปฏิบัติงาน อยู่ใน รพ.สต.	ปัจจัยอนามัย																	
	นโยบายและ การบริหาร รพ.สต.	การ นิเทศงาน	การ สัมพันธ ระหว่าง บุคคล	สภาพ การทำงาน	เงินเดือน	ชีวิตความ เป็นอยู่ ส่วนตัว	สถานภาพ ในการ ปฏิบัติงาน	ความ มั่นคง ในงาน	รวม									
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%						
ลำดับที่ 1	29	18.12	8	5.00	32	20.00	12	7.50	26	16.25	11	6.88	9	5.62	33	20.63	160	100.00
ลำดับที่ 2	15	9.38	8	5.00	32	20.00	22	13.75	20	12.50	11	6.88	26	16.25	26	16.25	160	100.00
ลำดับที่ 3	15	9.38	6	3.75	19	11.88	23	14.38	19	11.88	19	11.88	26	16.25	33	20.61	160	100.00
ลำดับที่ 4	17	10.62	13	8.12	24	15.00	23	14.38	16	10.00	13	8.12	31	19.38	23	14.38	160	100.00
ลำดับที่ 5	16	10.00	7	4.38	21	13.12	23	14.37	22	13.75	10	6.25	35	21.88	26	16.25	160	100.00
ลำดับที่ 6	8	5.00	11	6.87	20	12.50	32	20.00	19	11.88	19	11.88	29	18.12	22	13.75	160	100.00
ลำดับที่ 7	15	9.38	9	5.62	23	14.38	20	12.50	27	16.88	13	8.12	29	18.12	24	15.00	160	100.00
ลำดับที่ 8	18	11.25	8	5.00	21	13.12	35	21.88	18	11.25	20	12.50	22	13.75	18	11.25	160	100.00

ลำดับเหตุผลที่ปฏิบัติงานอยู่ใน รพ.สต.

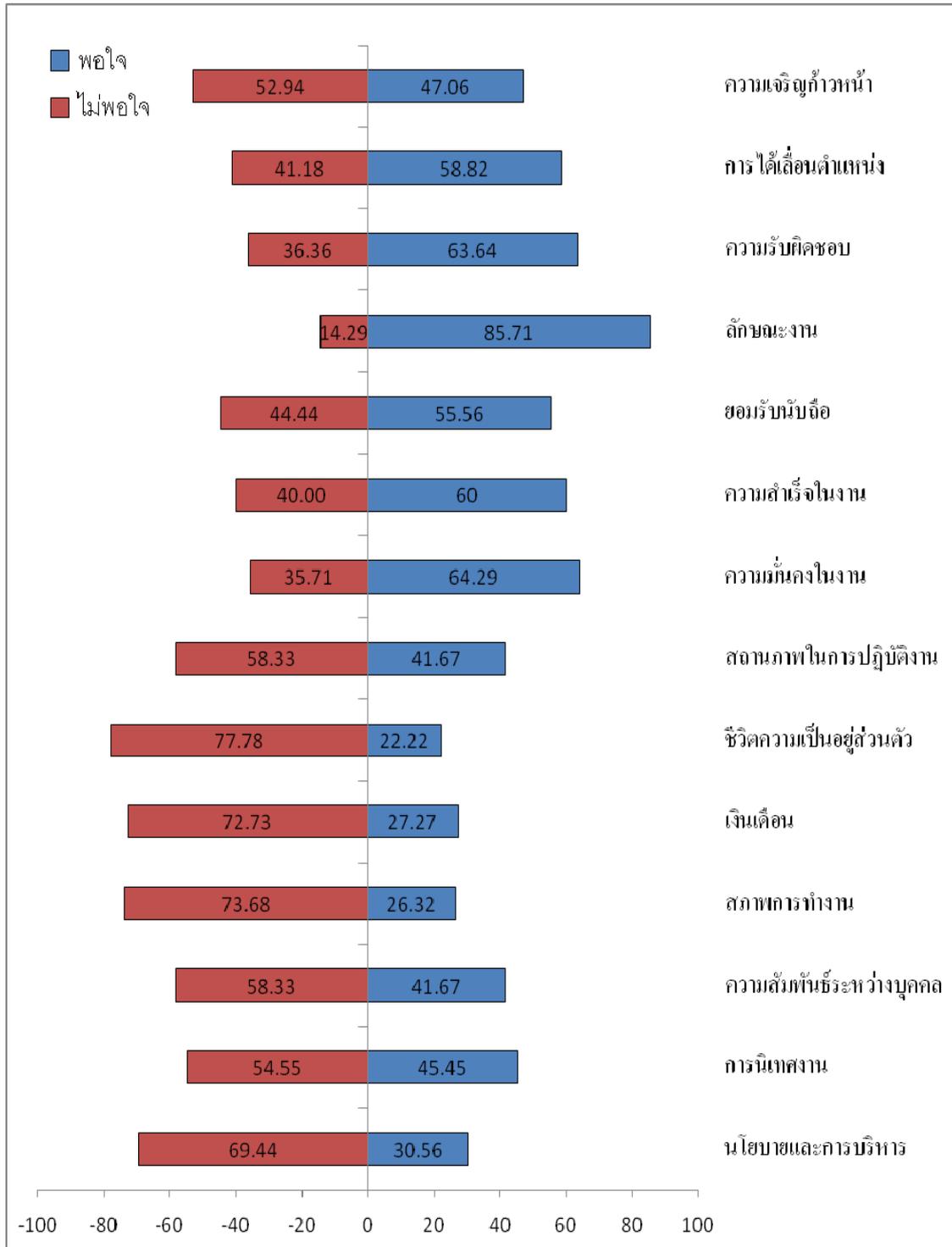
ตารางที่ 4.9 จำนวน ร้อยละ 14 ลำดับ เหตุผลที่ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ กระทรวงสาธารณสุข ปฏิบัติงานอยู่ที่ รพ.สต. (n = 160) (ต่อ)

เหตุผลที่ ปฏิบัติงาน อยู่ใน รพ.สต.	ปัจจัยอนามัย																	
	นโยบายและ การบริหาร รพ.สต.	การ นิเทศงาน	การ สัมพันธ์ ระหว่าง บุคคล	ความสัมพันธ ภาพ การทำงาน	สภาพ การทำงาน	เงินเดือน	ชีวิตความ เป็นอยู่ ส่วนตัว	สถานภาพ ในการ ปฏิบัติงาน	ความ มั่นคง ในงาน	รวม								
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%						
ลำดับที่ 9	29	18.12	19	11.88	14	8.75	24	15.00	16	10.00	25	15.63	17	10.62	16	10.00	160	100.00
ลำดับที่ 10	15	9.37	33	20.63	19	11.86	21	13.13	18	11.25	20	12.50	17	10.63	17	10.63	160	100.00
ลำดับที่ 11	19	11.89	31	19.37	13	8.12	20	12.50	18	11.25	17	10.62	22	13.75	20	12.50	160	100.00
ลำดับที่ 12	23	14.37	23	14.37	16	10.00	14	8.75	16	10.00	34	21.25	16	10.00	18	11.25	160	100.00
ลำดับที่ 13	34	21.25	34	21.25	18	11.25	14	8.75	15	9.38	20	12.50	12	7.50	13	8.12	160	100.00
ลำดับที่ 14	22	13.75	40	25.00	14	8.75	8	5.00	28	17.50	26	16.25	10	6.25	12	7.50	160	100.00

ลำดับเหตุผลที่ปฏิบัติงานอยู่ใน รพ.สต.

**เมื่อวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย ตามแนวคิดของเฟรดเดอริก เอิร์ชเบิร์ก ดังนี้**

การแสดงผลแผนภูมิเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย ในการวิจัย มีดังต่อไปนี้



**ภาพที่ 2.3** การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจ และปัจจัยอนามัย ในการวิจัยตามแนวคิดของเฟรดเดอริก เอิร์ชเบิร์ก

## ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจ (ทฤษฎีสองปัจจัย) กับความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ Independent-Samples t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple regression analysis)

**สมมติฐานที่ 1** ความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข มีความแตกต่างกันระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย

จากตารางที่ 4.10 วิเคราะห์ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยที่มีผลแตกต่างกันต่อความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข ด้วยสถิติในการวิเคราะห์ Independent-Samples t-test พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย มีผลแตกต่างกันต่อความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข ( $t = 3.600$   $p\text{-value} < 0.05$ ) ผลที่ได้จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 1

สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจทำให้ความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข แตกต่างกันอย่างมากกว่าปัจจัยอนามัยที่ทำให้ความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข

**ตารางที่ 4.10** ความแตกต่างระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข ( $n = 315$ )

ความพึงพอใจในงาน (ภาพรวม)	ทฤษฎี สองปัจจัย	n	Mean	SD	t	df	p-value
ความพึงพอใจในงาน (ภาพรวม)	ปัจจัยจูงใจ	155	60.85	7.35	3.60	313	0.00*
	ปัจจัยอนามัย	160	57.96	6.88			

\* $p\text{-value} < 0.05$

**สมมติฐานที่ 2** ความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข มีความแตกต่างกันระหว่างองค์ประกอบของปัจจัยงาน

จากตารางที่ 4.11 วิเคราะห์ความแตกต่างกันระหว่างองค์ประกอบของปัจจัยงาน โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ส่งผลไม่แตกต่างกันต่อความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข (p-value >0.05) ผลที่ได้จึงไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของปัจจัยงานไม่ได้ทำให้ความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.11** การวิเคราะห์ความแตกต่างกันระหว่างองค์ประกอบปัจจัยงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข (n = 150)

ความพึงพอใจ ในงาน (ภาพรวม)	ทฤษฎีสองปัจจัย (ปัจจัยงาน)	n	Mean	SD	t	df	p-value
ความพึงพอใจในงาน (ภาพรวม)					2.017	5	0.079
	ความสำเร็จในงาน	45	60.911	7.229			
	การยอมรับนับถือ	36	59.611	7.376			
	ลักษณะงาน	7	67.428	6.477			
	ความรับผิดชอบ	33	61.030	6.526			
	การได้เลื่อนตำแหน่ง	17	62.767	6.240			
	ความเจริญก้าวหน้า	17	58.352	9.198			

\*p-value<0.05

**สมมติฐานที่ 3** ความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข มีความแตกต่างกันระหว่างองค์ประกอบของปัจจัยอนามัย

จากตารางที่ 4.12 วิเคราะห์ความแตกต่างกันระหว่างองค์ประกอบของปัจจัยอนามัย โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่าส่งผลไม่แตกต่างกันต่อ

ความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข (p-value >0.05) ผลที่ได้จึงไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 3

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของปัจจัยอนามัยไม่ได้ทำให้ความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.12** การวิเคราะห์ความแตกต่างกันระหว่างองค์ประกอบปัจจัยอนามัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข (n = 165)

ความพึงพอใจ ในงาน (ภาพรวม)	ทฤษฎีสองปัจจัย (ปัจจัยเชิงใจ)	n	Mean	SD	t	df	p-value
ความพึงพอใจในงาน (ภาพรวม)					0.278	7	0.962
	นโยบายและการบริหาร รพ.สต.	36	57.333	5.879			
	การนิเทศงาน	11	58.181	8.506			
	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	48	58.479	7.497			
	สภาพการทำงาน	19	56.842	4.740			
	ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	11	58.545	7.594			
	เงินเดือน	9	56.777	5.068			
	สถานภาพในการปฏิบัติงาน	12	58.083	7.959			
	ความมั่นคงในงาน	14	59.357	8.723			

\*p-value<0.05

**สมมติฐานที่ 4** ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยอนามัย สามารถอธิบายความผันแปรความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข ได้

จากตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple regression analysis) ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยอนามัย ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข พบว่า

ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยอนามัยร่วมสามารถอธิบายความผันแปรความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข ได้

เมื่อนำมาพิจารณาความสัมพันธ์พร้อม ๆ กัน พบว่ามีค่าความสามารถอธิบายการผันแปรต่อความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้ร้อยละ 4.00 ( $R^2 = 0.040$ ) แสดงว่าที่เหลืออีก ร้อยละ 96.00 เป็นผลมาจากปัจจัยอื่น

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยความสามารถอธิบายการผันแปรต่อความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 4

**ตารางที่ 4.13** การวิเคราะห์ถดถอยพหุ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข (n = 315)

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	P-value
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	beta		
ค่าคงที่	57.963	0.563		102.974	0.000*
ปัจจัยจูงใจ	2.889	0.802	0.199	3.600	0.000*

$R^2 = 0.040$  Adjusted  $R^2 = 0.037$   $F = 12.963$   $p\text{-value} < 0.05$

\*p-value<0.05

สรุปผลการวิจัยในบทที่ 4 ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 376 ชุด ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามและได้รับกลับคืนจำนวน 315 ชุด (ร้อยละ 83.77) โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ศึกษาในระดับสูงสุด คือ ระดับปริญญาตรี ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารหน่วยงานเฉลี่ย 11.09 ปี

ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและบริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการนิเทศงาน และความพึงพอใจทั่ว ๆ ไปตามลำดับ

แรงจูงใจ (ทฤษฎีสองปัจจัย) ของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุขปฏิบัติงานอยู่ที่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีดังนี้ ปัจจัย

งูใจ มากที่สุดคือ **ความสำเร็จในงาน** ส่วนน้อยที่สุด คือ **ลักษณะงาน** ด้านปัจจัยนามัย มากที่สุด คือ **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล** และน้อยที่สุด คือ **ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว**

#### การวิเคราะห์ความแตกต่าง พบว่า

การวิเคราะห์ Independent-Samples t-test พบว่า ปัจจัยงูใจและปัจจัยนามัยส่งผลแตกต่างกับความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งสนับสนุนตามสมมติฐานที่ 1

การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข ส่งผลต่อองค์ประกอบของปัจจัยงูใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนตามสมมติฐานที่ 2

การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข ส่งผลต่อองค์ประกอบของปัจจัยนามัยไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนตามสมมติฐานที่ 3

การวิเคราะห์ความสามารถในการอธิบายความผันแปร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple regression analysis) พบว่าปัจจัยงูใจและปัจจัยนามัยต่างส่งผลแสดงนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่สามารถอธิบายการผันแปรต่อความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้ร้อยละ 4.00 ( $R^2 = 0.040$ ) แสดงว่าที่เหลืออีกร้อยละ 96.00 เป็นผลมาจากปัจจัยอื่น ๆ ซึ่ง สนับสนุนตามสมมติฐานที่ 4

ผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยนำไปอภิปรายในบทที่ 5 ต่อไป

## บทที่ 5

### การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ทฤษฎีสองปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยจากการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข มีความแตกต่างกันระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย

สมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข มีความแตกต่างกันระหว่างองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจ

สมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข มีความแตกต่างกันระหว่างองค์ประกอบของปัจจัยอนามัย

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย สามารถอธิบายความผันแปรความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข ได้

**สมมติฐานที่ 1 ความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข มีความแตกต่างกันระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย**

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข ในปัจจัยจูงใจมีแตกต่างกับความ พึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข ในปัจจัยอนามัย ได้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ( $P\text{-value} \leq 0.05$ ) ผลที่ได้จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 1

เนื่องจากค่าเฉลี่ยของปัจจัยจูงใจมากกว่าค่าเฉลี่ยของปัจจัยอนามัย แสดงว่าปัจจัยจูงใจมีองค์ประกอบที่สร้างความพึงพอใจมากกว่าองค์ประกอบของปัจจัยอนามัย

ซึ่งสอดคล้องกับ เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ทำการศึกษาทัศนคติในการทำงานใช้แบบสอบถามจากประสบการณ์ในการทำงาน ในการศึกษาความต้องการทางกายภาพและความต้องการทางใจ พบว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators factors) เป็นองค์ประกอบที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน สร้างผลงานให้มีคุณภาพแก่องค์กรและทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีปัจจัย 6 ด้าน ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ การได้เลื่อนตำแหน่ง ความเจริญก้าวหน้า ส่วนปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงานป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน แต่ยังทำให้บุคคลต้องปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา มีปัจจัย 8 ด้าน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร รพ.สต. การนิเทศงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน เงินเดือน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว สภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในงาน และสอดคล้องกับ สมใจ ลักษณะ<sup>22</sup> ที่พบว่า เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) เสนอให้องค์กรกระตุ้นพนักงานให้เกิดความพึงพอใจในงานเพื่อจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยให้ความสำคัญแก่ปัจจัยอนามัย เพราะถ้าปัจจัยอนามัยอ่อนแอจะสร้างความไม่พึงพอใจแก่พนักงานและเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียแก่องค์กร แต่การที่พนักงานมีผลผลิตในการทำงานที่ดี ต้องอาศัยการจัดองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจในเนื้องานให้เหมาะสม พนักงานจะมีทัศนคติพึงพอใจในงาน เป็นที่มาของการสร้างผลงานที่น่าพอใจของพนักงาน ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีประโยชน์ต่อการบริหารงานและบริหารจัดการของบุคลากรในองค์กร

## สมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข มีความแตกต่างกันระหว่างองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจ

พบว่าองค์ประกอบปัจจัยจูงใจส่งผลไม่แตกต่างกันต่อความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข ไม่เป็นไปตามที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ( $p\text{-value} > 0.05$ ) ผลที่ได้จึงไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุขส่งผลต่อองค์ประกอบปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก

**ปัจจัยจูงใจ**เป็นองค์ประกอบ ซึ่งช่วยให้บุคลากรในองค์กรรักและเต็มใจปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างผลงานให้มีคุณภาพแก่องค์กร ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน จากการวิจัยในครั้งนี้พบว่าปัจจัยจูงใจในภาพรวม ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัยเป็นรายด้าน ดังนี้

**ด้านความสำเร็จในงาน** จากการตอบคำถามในเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่จำได้ดีที่สุดของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ส่วนใหญ่เป็นเหตุการณ์ที่ดีโดยเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอยู่ระหว่างระยะเวลา 1-3 ปี ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานตามความรู้สึก มากที่สุดเป็นอันดับ 1 เพราะทำให้เกิดความรู้สึกมีความสุข และส่วนใหญ่กล่าวถึงเหตุการณ์ด้านความสำเร็จในงาน ได้แก่ การได้รับรางวัลต่าง ๆ เช่น ข้าราชการดีเด่น รางวัล รพ.สต.ดีเด่น เป็นตัวแทนการประกวดผลการปฏิบัติต่าง ๆ ในระดับจังหวัดและระดับเขต เป็นต้น

ซึ่งสอดคล้องกับ ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี<sup>36</sup> ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ พบว่า ความสำเร็จในงานเกิดจากบุคลากรใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ประสบความสำเร็จ ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานและได้รับคำชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา

**ด้านการยอมรับนับถือ** จากการตอบคำถามในเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่จำได้ดีที่สุดของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ส่วนใหญ่เป็นเหตุการณ์ที่รู้สึกดีเป็นอันดับ 2 โดยเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอยู่ระหว่างระยะเวลา 1-3 ปี ส่วนใหญ่ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความสุข เนื่องจากเป็นที่ยกย่องนับถือ จากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ส่วนราชการต่าง ๆ รวมทั้งผู้นำชุมชน ผู้นำท้องถิ่นและประชาชนในพื้นที่ รวมทั้งการได้รับความไว้วางใจในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงานและมุ่งหวังให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์จากการปฏิบัติงานซึ่งการยอมรับนับถือ นั้นมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นอันดับต้น ๆ ตามความรู้สึกที่ดีในการทำงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ซึ่งสอดคล้องกับ อุบลวรรณ เทียงบุญธรรม<sup>44</sup> ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อคุณภาพการบริการทางการแพทย์ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพหรือโรงพยาบาล พญาไท กรุงเทพมหานคร พบว่า พยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าผู้รับบริการชื่นชมในการบริการของแพทย์ พยาบาล และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ เห็นว่ามีเป็นผู้มีความสามารถในการให้บริการทางการแพทย์และพยาบาล ซึ่งได้รับคำชมเชยส่งผลให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีแรงบันดาลใจและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

**ด้านลักษณะงาน** จากการตอบคำถามในเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่จำได้ดีที่สุดของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ส่วนใหญ่เป็นเหตุการณ์ที่ดีโดยเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอยู่ระหว่างระยะเวลามากกว่า 6 ปี ส่วนใหญ่ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความสุขเนื่องจากปฏิบัติงานตามคำสั่งมอบหมายงานและตำแหน่งของตนเอง แต่มีบางส่วนต้องปฏิบัติงานด้านรักษาพยาบาลและส่งเสริมสุขภาพควบคู่ไปด้วย เนื่องจากพยาบาลขาดแคลนแต่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ต้องมีการดำเนินงานตามขอบเขตการดำเนินงานบริการสาธารณสุขผสมผสาน ทั้งด้านการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสภาพ รวมทั้งการจัดการปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ ทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชนและสังคมในพื้นที่รับผิดชอบ ซึ่งทำให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีภาระงานเพิ่มมากขึ้นเกินบทบาทหน้าที่ของตำแหน่งงาน

ซึ่งสอดคล้องกับ ไพฑูรย์ วงศ์เวชวินิต<sup>41</sup> ที่ศึกษาความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัยที่มีต่อผลการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารเครือข่ายบริการการแพทย์และสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานในระดับค่อนข้างมาก

**ด้านความรับผิดชอบ** จากการตอบคำถามในเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่จำได้ดีที่สุดของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ส่วนใหญ่เป็นเหตุการณ์ที่ดีโดยเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอยู่ระหว่างระยะเวลา 1-3 ปี ส่วนใหญ่ทำให้เกิดความสุข แต่พบว่า บทบาทหน้าที่ในด้านความรับผิดชอบต่องานเช่นเดียวกับด้านลักษณะงาน ที่มีบทบาทหน้าที่เกินตำแหน่งงานและจากการได้รับคำสั่งมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาเพิ่มเติม เช่น ประธาน โชนในการดูแลรับผิดชอบ รพ.สต.อื่น ๆ ผู้นิเทศงานในกลุ่มงานต่าง ๆ โครงการพิเศษต่าง ๆ ตัวแทนบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ เป็นต้น ทำให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ต้องการที่จะเพิ่มทักษะมากที่สุดและเหตุการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการทำงานในการบริหารงาน รพ.สต. ทำให้การปฏิบัติงานในเวลาราชการไม่เพียงพอต้องทำงานล่วงเวลาก่อให้เกิดปัญหากับบุคคลภายในครอบครัว

ซึ่งสอดคล้องกับฉันทธา กริหิรัญ<sup>34</sup> ที่ศึกษาการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยได้ปฏิบัติงานด้านรับผิดชอบจากการมอบหมายงานที่ชัดเจนและทำงานได้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมาย แต่ยังมีการฝึกรอบรมในหัวข้อที่นำไปปฏิบัติงานได้น้อยและจำกัดกลุ่ม และการอบรมพนักงานยังขาดความต่อเนื่องและจริงจัง ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยยังขาดความเข้าใจในงานในหน้าที่รับผิดชอบและวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ไม่สามารถหาวิธีทำงานใหม่ ๆ ได้ด้วยดีในเวลาอันสั้นและมีประสิทธิภาพ การที่พนักงานมหาวิทยาลัยรู้สึกว่าคุณภาพความเข้าใจในหน้าที่ ที่ต้องปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ทำให้ส่งผลกระทบต่อการทำงาน

**ด้านการได้เลื่อนตำแหน่ง** จากการตอบคำถามในเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่จำได้ดีที่สุดของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พบว่า ความสำคัญของการได้เลื่อนตำแหน่งต่อการปฏิบัติงาน เป็นอันดับต้น ๆ และอันดับสุดท้ายเท่ากัน โดยเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอยู่ระหว่างระยะเวลา 1-3 ปี เนื่องจาก การที่จะได้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพต้องมีการโยกย้ายสถานที่ทำงานใหม่ การโยกย้ายไม่เป็นธรรมและสถานที่ทำงานใหม่ระยะทางไกลทำให้เกิดความไม่สะดวกในการเดินทางและการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและครอบครัวรวมทั้งต้องมีการปรับตัวและเรียนรู้บรรยากาศและวัฒนธรรมในที่ทำงานใหม่รวมทั้งต้องสร้างความสัมพันธ์กับผู้นำชุมชน ผู้นำท้องถิ่นและประชาชนในพื้นที่ เหตุการณ์ดังกล่าวทำให้เปลี่ยนความรู้สึกที่มีต่ออาชีพ

ซึ่งสอดคล้องกับนิตยา ธนกาญจน์<sup>37</sup> ที่ศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล พบว่า การได้เลื่อนตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่เห็นว่า การได้เลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับผลงานแต่ไม่แน่ใจในเรื่องโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่และได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

**ด้านความเจริญก้าวหน้า** จากการตอบคำถามในเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่จำได้ดีที่สุดของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ส่วนใหญ่พบว่าได้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติงานหน้าที่อื่นควบคู่ไปด้วย เช่น นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ หัวหน้าโซน ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ เป็นต้น ทำให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเกิดความสุขในการปฏิบัติงานและทำให้เกิดความต้องการเพิ่มทักษะมากขึ้นเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงานทางด้านบริหารเพิ่มมากขึ้น เช่น อบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับต้นของกระทรวงสาธารณสุข อบรมหลักสูตรผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและอบรมหลักสูตรทักษะการบริหารงานต่าง ๆ เป็นต้น

ซึ่งสอดคล้องกับ Farhan Mehboob<sup>48</sup> ที่ศึกษาทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย Shah Abdul Latif ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์เชิงบวกมากที่สุดกับความพึงพอใจในงาน

### **สมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข มีความแตกต่างกันระหว่างองค์ประกอบของปัจจัยอ้อม**

พบว่า องค์ประกอบปัจจัยอ้อมส่งผลไม่แตกต่างกันต่อความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข ไม่เป็นไปตามที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ( $p\text{-value} > 0.05$ ) ผลที่ได้จึงไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 3

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุขส่งผลต่อองค์ประกอบปัจจัยอนามัยไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก

**ปัจจัยอนามัย** เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงาน ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน แต่ยังทำให้บุคคลต้องปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา แต่จากการวิจัยในครั้งนี้พบว่า องค์ประกอบปัจจัยอนามัยส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัยเป็นรายด้าน ดังนี้

**ด้านนโยบายและการบริหารของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ** จากการตอบคำถามในเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่จำได้ดีที่สุดของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเหตุการณ์ที่รู้สึกดี โดยเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอยู่ระหว่างระยะเวลา 4-12 เดือน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลส่วนใหญ่มีความสุข เนื่องจากตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ในด้านนโยบายและบริหาร รพ.สต. เช่น การดำเนินงาน PCA, การดำเนินงาน 5 ส. การดำเนินงาน ตามมาตรฐาน PCU, การดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพ การดำเนินงานหมู่บ้านปรับเปลี่ยนสุขภาวะ เป็นต้น ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภูมิใจในงานที่สำเร็จทางด้านนโยบายและบริหาร รพ.

ซึ่งสอดคล้องกับ Farhan Mehboob<sup>48</sup> ที่ศึกษาทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย Shah Abdul Latif พบว่าปัจจัยอนามัย ด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกมากที่สุดกับความพึงพอใจในงาน

**ด้านการนิเทศงาน** จากการตอบคำถามในเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่จำได้ดีที่สุดของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ส่วนใหญ่พบว่าเป็นเหตุการณ์ที่รู้สึกไม่ดี โดยเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอยู่ระหว่างระยะเวลา น้อยกว่า 3 เดือน ถึง 3 ปี มีเหตุการณ์ดังต่อไปนี้ คือ การได้รับการนิเทศงานจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในการนิเทศแบบไขว้ทำให้มีผู้นิเทศหลายทีม ส่งผลให้การนิเทศงานไม่เป็นมาตรฐานในการนิเทศงานเดียวกัน ก่อให้เกิดการนิเทศงานอย่างไม่ยุติธรรม, เพราะการนิเทศงาน คือ การชี้แจง แนะนำ ซึ่ง รพ.สต.บางแห่งโดนกล่าวหาว่าไม่ได้ปฏิบัติตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยไม่ได้ดูข้อมูล GIS ของเจ้าหน้าที่ เนื่องจากขาดแคลนเจ้าหน้าที่ รพ.สต.บางแห่งมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเพียง 2 คน ทำให้การดำเนินงานในการปฏิบัติงานอาจจะไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้นิเทศก็ไม่เข้าใจในบริบทของ รพ.สต.และเจ้าหน้าที่ ทำให้ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการนิเทศ โดยส่วนใหญ่ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพมีความรู้สึกต้องการตอบโต้ และ โกรธ ผู้นิเทศ ทำให้มีความต้องการในการย้ายสถานที่ทำงาน ส่งผลต่อสุขภาพโดยเฉพะอย่างยิ่ง คือ การนอนหลับและมีผลกระทบต่อการทำงานโดยตรง เช่น สุขภาพผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

ซึ่งไม่สอดคล้องกับ วารุณี คิชฐ์เย็น<sup>39</sup> ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจและการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในประเทศไทย พบว่าปัจจัยด้านการนิเทศงานมีความพึงพอใจในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในประเทศไทย เฉลี่ยมากที่สุด

**ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล** จากการตอบคำถามในเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่จำได้ดีที่สุดของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ส่วนใหญ่พบว่าเป็นเหตุการณ์ที่รู้สึกไม่ดี เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอยู่ระหว่าง 4 เดือน ถึง 12 เดือน โดยมีเหตุการณ์ ดังต่อไปนี้ ผอ.รพ.สต. บางแห่งจบพยาบาลผดุงครรภ์และพยาบาลเทคนิค ซึ่งมีผู้ได้บังคับบัญชาเป็นพยาบาลวิชาชีพซึ่งไม่ยอมรับคำสั่งของ ผอ.รพ.สต. ทำให้เกิดความขัดแย้งในการทำงานมากยิ่งขึ้น และบางแห่ง ผอ.รพ.สต. เกิดความขัดแย้งกับสาธารณสุขอำเภอ เนื่องจากได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่ยุติธรรม มีการเล่นพรรคเล่นพวกในสถานที่ทำงาน รพ.สต.แบ่งแยกเจ้าหน้าที่ก่อให้เกิดการร้องเรียน มีกล่าวหาจับผลประโยชน์ ความก้าวร้าวของผู้บังคับบัญชาโดยส่วนใหญ่ทำให้ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพรู้สึกโกรธอึดอัด และเสียใจ ก่อให้เกิดความเครียดเพิ่มมากขึ้นส่งผลต่อสุขภาพโดยเฉพาะอย่างยิ่ง คือ การนอนหลับ ส่งผลกระทบถึงครอบครัวและการปฏิบัติงานโดยตรง เช่น ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เป็นต้น และส่งผลกระทบต่ออย่างต่อเนื่องต่ออาชีพการงานมากที่สุด ทำให้ต้องการย้ายสถานที่ทำงาน

ซึ่งสอดคล้องกับฉันทธา กริหิรัญ<sup>34</sup> ที่ศึกษาการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยยังไม่สามารถปฏิบัติงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้อย่างดี ไม่มีโอกาสได้พูดคุยสนทนากับเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความไม่ร่วมมือและเป็นมิตร ไม่ได้รับคำแนะนำและข้อเสนอแนะจากผู้บังคับบัญชาเมื่อเกิดข้อสงสัยหรือเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาขาดความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาไม่ไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำให้ส่งผลกระทบต่อการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

**ด้านสภาพการทำงาน** จากการตอบคำถามในเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่จำได้ดีที่สุดของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ส่วนใหญ่พบว่าเป็นเหตุการณ์ที่รู้สึกไม่ดี โดยเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอยู่ระหว่างระยะเวลา 1-3 ปี ส่วนใหญ่เกิดความรู้สึกโกรธและอึดอัดต้องการที่ย้ายที่ทำงาน โดยมีเหตุผลที่อยากเปลี่ยนสถานที่ทำงานมากที่สุดและเหตุผลที่ปฏิบัติงานตามความรู้สึกน้อยที่สุด และยังส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิต คือ นอนหลับและสุขภาพ มีเหตุการณ์ ดังต่อไปนี้ สถานที่ใน รพ.สต.คับแคบ สกปรก ทำให้ไม่ผ่านเกณฑ์ประเมิน 5ส. ไม่ผ่านเกณฑ์ Healthy Workplace รพ.สต.ไม่เป็นที่ยอมรับของประชาชนเนื่องจากขาดแคลนอุปกรณ์ ทางการแพทย์และไม่ทันสมัย ทำให้ส่วนใหญ่ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพรู้สึกโกรธ อึดอัด และเสียใจ เนื่องจากขาดงบประมาณ

ในการบริหารจัดการในการจัดหาอุปกรณ์ทางการแพทย์และให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานต่าง ๆ ในสถานที่ทำงาน

ซึ่งสอดคล้องกับปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี<sup>36</sup> ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ พบว่า สภาพการทำงานในวิทยาลัยราชพฤกษ์ อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอต่อผู้ปฏิบัติงาน ห้องทำงานมีพื้นที่ใช้สอยน้อย ปริมาณงานกับจำนวนผู้ปฏิบัติงานไม่เหมาะสม ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายส่งล่าช้า

**ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว** จากการตอบคำถามในเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่จำได้ดีที่สุดของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเกือบครึ่งพบว่าเป็นเหตุการณ์ที่รู้สึกไม่ดี โดยเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอยู่ระหว่างระยะเวลา 1-3 ปี ส่วนใหญ่ครอบครัว ไม่สนับสนุนในการปฏิบัติงาน มีอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เนื่องจากต้องปฏิบัติงานล่วงเวลาในการอยู่เวรรักษาพยาบาล ทำให้ไม่มีเวลาให้กับครอบครัว ก่อให้เกิดปัญหาครอบครัว และส่งผลกระทบต่อการทำงาน โดยตรงกับผู้บังคับบัญชา ทำให้ส่วนใหญ่ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต้องการไปศึกษาต่อและเพิ่มทักษะมากขึ้น

ซึ่งไม่สอดคล้องกับ อุบลวรรณ เทียงบูรณธรรม<sup>44</sup> ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อคุณภาพการบริการทางการแพทย์ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเครือโรงพยาบาลพญาไท กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวก

**ด้านเงินเดือน** จากการตอบคำถามในเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่จำได้ดีที่สุดของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ส่วนใหญ่พบว่า เป็นเหตุการณ์ที่รู้สึกดีและไม่ดีเท่า ๆ กัน คือ ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพบางส่วนต้องการเงินเดือนเพิ่มแต่บางส่วนเข้าใจถึงระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละปี ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อเงินเดือน บางเหตุการณ์พบว่าทางจังหวัดมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการรวมยอด ปีละครั้ง ทำให้ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพไม่ยอมรับผลประเมินผลการปฏิบัติราชการเนื่องจากตามระเบียบต้องได้รับการประเมินปีละ 2 ครั้ง ทำให้ไม่เกิดความศรัทธาในระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ซึ่งสอดคล้องกับนิตยา ธนกาญจน์<sup>37</sup> ที่ศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล พบว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ไม่พึงพอใจกับอัตราเงินเดือนและรายได้จากค่าเวร ค่าล่วงเวลา เนื่องจากต้องดูแลผู้ป่วยหนัก ตติยภูมิซึ่งพยาบาลต้องอาศัยความรู้ความสามารถด้านการพยาบาลมากกว่าพยาบาลทั่วไปและส่งผลกระทบต่อความเครียดได้ง่าย ทำให้พยาบาลมองว่ารายได้และสวัสดิการต่ำกว่าที่ควรจะได้รับ

**ด้านสถานภาพการปฏิบัติงาน** จากการตอบคำถามในเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่จำได้ดีที่สุดของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ส่วนใหญ่พบว่าเป็นเหตุการณ์ที่

รู้สึกไม่ดี โดยเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอยู่ระยะเวลา < 3 เดือนและระหว่าง 1-3 ปี ส่วนใหญ่ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิต คือ นอนหลับ มีเหตุการณ์ดังนี้คือ คือ ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพบางส่วนนั้น มาจากพยาบาลผดุงครรภ์หรือพยาบาลเทคนิค ทำให้ต้องปฏิบัติหน้าที่การรักษายาบาลควบคู่ไปด้วย เนื่องจากยังขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพก่อให้เกิดประสิทธิภาพในงานด้านบริหารไม่ดี การดำเนินงานไม่เป็นระบบ ส่งผลให้ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ต้องการเพิ่มทักษะมากขึ้น

ซึ่งไม่สอดคล้อง Santoshi Sengupta<sup>54</sup> ศึกษาการศึกษาเชิงสำรวจในงานและคุณลักษณะประชากรที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในอุตสาหกรรม BPO ประเทศอินเดีย พบว่า ด้านสถานภาพการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความพึงพอใจของพนักงาน

ด้านความมั่นคงในงาน จากการตอบคำถามในเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่จำได้ดีที่สุดของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ส่วนใหญ่พบว่า เป็นเหตุการณ์ที่รู้สึกไม่ดี ไม่มีความมั่นคงและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเกิดเหตุการณ์โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพบางแห่งถูกขโมยหลักทรัพย์ ก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยทั้งในทรัพย์สินและชีวิตของเจ้าหน้าที่รวมทั้งปฏิบัติงานนอกสถานบริการ ไปเยี่ยมบ้านผู้ป่วยในชุมชน พบว่าโดนผู้ร้ายดักปล้นก่อให้เกิดความเสียหายต่อทรัพย์สินคือสร้อยคอทองคำและร่างกายได้รับการบาดเจ็บ และไม่ได้รับการชดเชยจากหน่วยงานราชการทำให้ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เกิดความเครียดทั้งร่างกายและจิตใจ ส่งผลต่อความมั่นคงในการปฏิบัติงานในสถานที่นั้น ๆ ทำให้ต้องการที่จะย้ายไปปฏิบัติงานที่อื่น โดยเหตุการณ์ดังกล่าวที่เกิดขึ้นอยู่ระหว่างระยะเวลา 1-3 ปี

ซึ่งไม่สอดคล้องกับ วาสนา พัฒนานันท์ชัย<sup>38</sup> ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคง มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

**สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย สามารถอธิบายความผันแปรความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข ได้**

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยร่วมสามารถอธิบายความผันแปรความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข ได้

ผลจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple regression analysis) ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย ในการพิจารณาความสัมพันธ์พร้อม ๆ กันทั้งสองปัจจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยสามารถ

อธิบายการผันแปรต่อความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ( p-value <0.05) ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 4 โดยรวมสามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 4.00 ( $R^2 = 0.040$ ) แสดงว่าปัจจัยจุดใจและปัจจัยอนามัยร่วมสามารถอธิบายความผันแปรความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข ได้เพียงร้อยละ 4.00 แสดงว่าค่าที่เหลือ อีกร้อยละ 96.00 มาจากปัจจัยอื่น เช่น คุณลักษณะส่วนบุคคล ความจงรักภักดี คุณภาพการบริการตามการรับรู้ สมาชิกองค์กรที่ดี การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ลักษณะของรพ.ดึงดูใจ ทัศนคติต่อการบริหารบุคคล และค่านิยมในการทำงาน เป็นต้น

สรุปได้ว่า หากต้องการให้ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข มีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นจำเป็นต้องมีปัจจัยจุดใจและปัจจัยอนามัยร่วมกับปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอข้อเสนอแนะในบทที่ 6 ต่อไป

## บทที่ 6

### สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงอธิบาย (Explanatory research) โดยใช้วิธีการสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional study) เพื่อค้นหาทฤษฎีสองปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หรือผู้รักษาการ ในตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 ที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ในช่วงที่ศึกษาปี 2556 ประกอบด้วยจังหวัดจันทบุรี จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี จังหวัดตราด จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดระยอง จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดสระแก้ว จำนวน 436 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยประยุกต์ขึ้น โดยผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และความถูกต้องของภาษา จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามที่ผู้วิจัยแปลและประยุกต์จากแบบวัด Minnesota satisfaction questionnaire (MSQ) ของ Weiss David J., et. al. เพื่อวัดความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 16 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) = 0.733 ส่วนที่ 2 แบบสอบถามที่ผู้วิจัยแปลและปรับมาจากแบบสัมภาษณ์ (Job attitudes patterned interview) แนวคิดจากทฤษฎีแรงจูงใจ (ทฤษฎีสองปัจจัย) ของ Frederick Herzberg หาร้อยละของความถี่ ซึ่งสร้อยยา ช่างเนียม นำมาทำเป็นแบบสอบถามโดยมีภูษิตา อินทรประสงค์ เป็นประธานคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จำนวน 14 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) = 0.910 และส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลคุณลักษณะของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ ตั้งแต่วันที่ 15 กันยายน 2557 ถึง วันที่ 15 ตุลาคม 2557 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติแจกแจงค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติในการวิเคราะห์ Independent-Samples t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis)

## 6.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้กล่าวมาในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจ ในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข ได้ดังนี้ ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุขมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก ในรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจในงานมากที่สุด คือ ด้านนโยบายและการบริหาร รพ.สต. รองลงมา คือ การนิเทศงานและความพึงพอใจทั่วไป ตามลำดับ จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า

**สมมติฐานที่ 1** ความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข มีความแตกต่างกันระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจทำให้ความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญมากกว่าปัจจัยอนามัยที่ทำให้ความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข ( $p\text{-value} \leq 0.05$ ) **ผลที่ได้สนับสนุนสมมติฐานที่ 1**

**สมมติฐานที่ 2** ความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข มีความแตกต่างกันระหว่างองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจ ผลวิจัยพบว่า องค์ประกอบปัจจัยจูงใจส่งผลไม่แตกต่างกันต่อความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข ( $p\text{-value} > 0.05$ ) **ผลที่ได้ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2**

**สมมติฐานที่ 3** ความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข มีความแตกต่างกันระหว่างองค์ประกอบของปัจจัยอนามัย ผลวิจัยพบว่า พบว่าองค์ประกอบของปัจจัยอนามัยส่งผลไม่แตกต่างกันต่อ ความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข ( $p\text{-value} > 0.05$ ) **ผลที่ได้ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 3**

**สมมติฐานที่ 4** ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย สามารถอธิบายความผันแปรความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข ได้ ผลวิจัยพบว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข ร้อยละ 4.00 **ผลที่ได้สนับสนุนสมมติฐานที่ 4**

## 6.2 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง “ทฤษฎีสองปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### 1. ปัจจัยเชิงใจ

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในเขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข น่าจะ

1) กำหนดนโยบายสร้างแรงจูงใจด้านความสำเร็จในงาน ในการสนับสนุนการประกวดโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลดีเด่น ชำราชการดีเด่นรวมทั้งการประกวดนวัตกรรมดีเด่นทางด้านสุขภาพของชุมชน เพื่อการพัฒนาคุณภาพและการบริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

2) กำหนดนโยบายด้านการได้เลื่อนตำแหน่งและความเจริญก้าวหน้า สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเตรียมความพร้อมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการเป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ และตำแหน่งต่าง ๆ ที่สูงขึ้น เช่น หลักสูตรผู้บริหารสาธารณสุขระดับต้น หลักสูตรผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและหลักสูตรการบริหารงานต่าง ๆ

3) กำหนดนโยบายด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยจัดทำแผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพร่วมกับสาธารณสุขจังหวัด ให้เป็นแนวทางเดียวกันรวมทั้งแนวทางแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.2 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ: ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล น่าจะ

1) ส่งเสริม/สนับสนุนการประกวดโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลดีเด่น ชำราชการดีเด่นรวมทั้งการประกวดนวัตกรรมดีเด่นทางด้านสุขภาพของชุมชน เพื่อสร้างแรงจูงใจในความสำเร็จในงาน ในการพัฒนาคุณภาพและการบริการของโรงพยาบาล

2) เตรียมความพร้อมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการเป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพและตำแหน่งต่าง ๆ ที่สูงขึ้น เช่น หลักสูตรผู้บริหารสาธารณสุขระดับต้น หลักสูตรผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและหลักสูตรการบริหารงานต่าง ๆ

3) สนับสนุนผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จัดตั้งเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยจัดทำ

แผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพร่วมกับสาธารณสุขจังหวัด ให้เป็นแนวทางเดียวกันรวมทั้งแนวทางแก้ไขปัญหา ในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

**1.3 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ:** ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล น่าจะ

1) ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เข้ารับการประกวด โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลดีเด่น ข้าราชการดีเด่นรวมทั้งการประกวดนวัตกรรมดีเด่น ทางด้านสุขภาพของชุมชน

2) ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล นำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมหลักสูตรบริหารงานต่าง ๆ มาใช้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3) ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพร่วมกับสาธารณสุขจังหวัด

## 2. ปัจจัยอ้อม

**2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย:** สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในเขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข น่าจะ

1) กำหนดนโยบายด้านนโยบายและการบริหาร ให้ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารงาน เพื่อเพิ่มความสามารถในการบริหารงานตามนโยบายและการบริหารจัดการของกระทรวงสาธารณสุข

2) กำหนดนโยบายด้านนิเทศงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพในด้านการความสามารถในการบริหารงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งด้านผู้นิเทศงานและผู้รับการนิเทศงานให้เป็นแนวทางเดียวกัน เพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3) กำหนดนโยบายด้านสภาพการทำงาน ให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ดำเนินกิจกรรมตามนโยบาย 5 ส. Healthy Work Place เพื่อปรับปรุง พัฒนาและจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้พร้อมในการจัดระบบบริการสุขภาพเพิ่มมากขึ้น

4) กำหนดนโยบายด้านสถานภาพในการปฏิบัติงานและเงินเดือน สนับสนุนแนวทางในการเพิ่มบุคลากรและงบประมาณในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ สู่ความเป็นเลิศ

5) กำหนดนโยบายด้านความมั่นคงในงานและชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในชุมชน เพื่อให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพเป็นศูนย์กลางของชุมชนในการจัดการสุขภาพของชุมชน โดยสนับสนุนจากเครือข่ายทุกภาคส่วนรวมทั้งการดูแลรักษาความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่

**2.2 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ:** ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล น่าจะ

1) ส่งเสริม/สนับสนุน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ พัฒนาศักยภาพให้สามารถบริหารงาน ตามนโยบายและการบริหารจัดการของกระทรวงสาธารณสุข

2) ส่งเสริม/สนับสนุน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ในการบริหารงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งด้านผู้นิเทศงาน และผู้รับการนิเทศงานให้เป็นแนวทางเดียวกันเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3) สนับสนุนผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ดำเนินกิจกรรมตามนโยบาย 5 ส. และ Healthy Work Place เพื่อปรับปรุง พัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้พร้อมในการจัดระบบบริการสุขภาพเพิ่มมากขึ้น

4) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ สนับสนุนแนวทางในการเพิ่มบุคลากรและงบประมาณในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ผู้ความเป็นเลิศ

5) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในชุมชน เพื่อให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพเป็นศูนย์กลางของชุมชนในการจัดการสุขภาพของชุมชน โดยสนับสนุนจากเครือข่ายทุกภาคส่วนรวมทั้งการดูแลรักษาความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่

**2.3 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ:** ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล น่าจะ

1) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ สามารถพัฒนาศักยภาพในการบริหารงาน ตามนโยบายและการบริหารจัดการของกระทรวงสาธารณสุข

2) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกตำบล ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการบริหารงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางเดียวกันเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ร่วมพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ในการดำเนินกิจกรรมตามนโยบาย 5 ส. และ Healthy Work Place

4) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ขอรับการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

5) ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ดำเนินการจัดการ  
สุขภาพของชุมชน โดยได้รับการสนับสนุนจากเครือข่ายทุกภาคส่วน

### 6.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งต่อไปควรมีวิจัยความไม่พึงพอใจในงานของผู้บริหาร โรงพยาบาล  
ส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหาร โรงพยาบาลส่งเสริม  
สุขภาพตำบล

2. การวิจัยครั้งต่อไปควรมีวิจัยความไม่พึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ใน โรงพยาบาล  
ส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการทำงานของ โรงพยาบาล  
ส่งเสริมสุขภาพตำบล

3. การวิจัยครั้งต่อไปควรมีวิจัยค้นหาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของ  
ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนา ปัจจัยต่าง ๆ  
เหล่านั้นให้ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้บริหาร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เช่น การ  
มีส่วนร่วม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความจงรักภักดี คุณภาพการบริการตามการรับรู้ สมาชิกองค์กรที่ดี  
การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ลักษณะของรพ.ดีใจ ทักษะคิดต่อการบริหารบุคคล ความพร้อม  
ภาวะผู้นำ การจัดการความรู้ ความสามารถ บรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และการนิเทศงาน

4. การวิจัยครั้งต่อไปควรมีวิจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลส่งเสริม  
สุขภาพตำบล เพื่อให้เกิดการพัฒนาในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นทั้งในส่วนผู้อำนวยการ โรงพยาบาล  
ส่งเสริมสุขภาพตำบล และเจ้าหน้าที่ใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ทฤษฎีสองปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล  
เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข

TWO-FACTORS THEORY AFFECTING JOB SATISFACTION OF HEALTH PROMOTING  
HOSPITAL DIRECTORS, PUBLIC HEALTH SERVICE NETWORK, REGION 6

สมบูรณ์ สุวรรณทေးคุปต์ 5537536 PPH/M

วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ภูษิตา อินทรประสงค์, พบ.ค.(การบริหารการพัฒนา), จุฑาธิป  
ศีลบุตร, ปร.ค.(คณิตศาสตร์)

## บทสรุปแบบสมบูรณ์

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปี 2556 กระทรวงสาธารณสุข มีนโยบายเร่งด่วนในการพัฒนาบทบาท และปรับปรุง  
โครงสร้างหน่วยงานของกระทรวงสาธารณสุข ด้วยการเปลี่ยนแปลง (Change Management) โดยเฉพาะ  
ในชุมชนส่งผลให้เกิดการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) อย่างต่อเนื่อง รัฐบาลเน้นย้ำ  
ให้ความสำคัญต่อ รพ.สต. ในการสนับสนุนให้มีการดูแลเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ การออกเชิงรุก ส่งเสริม  
สุขภาพ ปรับลดพฤติกรรมเสี่ยง เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน สิ่งเหล่านี้เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชน  
และในระยะยาวจะพัฒนาให้คุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้นอย่างยั่งยืน ตามแผนยุทธศาสตร์ทศวรรษ  
พัฒนา รพ.สต. โดยเฉพาะการสร้างความร่วมมือร่วมใจของทุกภาคส่วนในชุมชน (community participation)  
ได้จัดรูปแบบการบริหารแบบใหม่ ให้สามารถจัดบริการสุขภาพที่มีคุณภาพและเกิดการใช้ทรัพยากร  
ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบบริการสุขภาพที่มีศักยภาพรองรับปัญหาทางการแพทย์และสาธารณสุข  
ที่มีความซับซ้อนในระดับพื้นที่ได้ มีการแบ่งเขตสุขภาพเครือข่ายบริการ จำนวน 12 เครือข่าย ขนาดความ  
ครอบคลุมเครือข่าย ประชากร ประมาณ 4-6 ล้านคน จากนโยบายดังกล่าวทำให้นุคลากรมีภาระงานเพิ่ม  
มากขึ้นในขณะที่อัตรากำลังของบุคลากรอยู่คงที่ ก่อให้เกิดความเครียด ขาดขวัญและกำลังใจในการ  
ทำงาน และจากการประเมินความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร จำแนกตามเครือข่ายบริการสุขภาพ  
พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับร้อยละ 70-80 ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (> ร้อยละ 80)

โดยเฉพาะเขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 ประกอบด้วย 8 จังหวัด ดังนี้ จังหวัดจันทบุรี จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี จังหวัดตราด จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดระยอง จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดสระแก้ว มีประชากรในพื้นที่รวม 5,565,264 คน มีโรงงานอุตสาหกรรมมากกว่าเขตสุขภาพเครือข่ายบริการอื่น ๆ ทำให้มีประชากรแฝงเพิ่มมากขึ้น และจากการประเมินสถานการณ์และปัญหาในเขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 พบว่ามีการขาดแคลนบุคลากรเป็นปัญหาหลักการจัดสรรตำแหน่งในการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการมีน้อย ทำให้บุคลากรที่เป็นลูกจ้างขาดขวัญและกำลังใจ เกิดลาออกไปทำงานกับหน่วยงานเอกชน ซึ่งจากการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรสาธารณสุข เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 โดยรวมคิดเป็นร้อยละ 76.29 ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์ตัวชี้วัดของกระทรวงสาธารณสุข

ดังนั้นบุคลากรในเขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 จึงมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น โดยที่ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานลดน้อยลง ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ทำให้ผลการดำเนินงานทางด้านสาธารณสุขไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงต้องหาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน โดยใช้แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่ง Frederick Herzberg และคณะ ได้ทำการศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงานของบุคลากร และเพื่อประโยชน์ทั่วไปสำหรับบุคลากรก็คือ ความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่จะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร ส่งผลให้ทุกคนมีความสุขกายสบายใจและมีความพึงพอใจในงานมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยสนใจที่จะวิเคราะห์หาแรงจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เนื่องจากปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้จัดการสุขภาพในชุมชน ต้องบูรณาการงานตามแผนยุทธศาสตร์ทศวรรษในการพัฒนา รพ.สต. รวมทั้งการแก้ไขปัญหาในชุมชน เพื่อส่งผลให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพของตนเองอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ผู้วิจัยจึงศึกษาผลของทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factors theory) ที่มีต่อความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข เพื่อเป็นแนวทางในกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารงานต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

### วัตถุประสงค์ทั่วไป

ตรวจสอบความแตกต่างของปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข

### วัตถุประสงค์เฉพาะ เพื่อ

1. วัดระดับความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข
2. วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างองค์ประกอบของปัจจัยเชิงจิตกับความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข
3. วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างองค์ประกอบของปัจจัยอนามัยกับความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข
4. อธิบายความผันแปรระหว่างปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยอนามัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข

### สมมติฐานในการวิจัย

1. ความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข มีความแตกต่างกันระหว่างปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยอนามัย
2. ความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข มีความแตกต่างกันระหว่างองค์ประกอบของปัจจัยเชิงจิต
3. ความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข มีความแตกต่างกันระหว่างองค์ประกอบของปัจจัยอนามัย
4. ปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยอนามัยสามารถอธิบายความผันแปรความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข ได้

### ทบทวนวรรณกรรม

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทักษะที่คิดที่ดีที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน และปัจจัยการทำงาน เพื่อมุ่งสู่ผลสำเร็จและบรรลุสู่เป้าหมายของงาน

ในการวิจัยนี้ประยุกต์ใช้แบบวัด Minnesota satisfaction questionnaire (MSQ) ตามกรอบแนวคิดของ Weiss และคณะ (1962)<sup>17</sup> เป็นกรอบในการประเมินความพึงพอใจในงาน ของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข เนื่องจากมีความครอบคลุมในการประเมินความพึงพอใจในงานและสอดคล้องกับบริบทของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ประกอบด้วย การนิเทศงาน นโยบายโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความพึงพอใจทั่วไป

ทฤษฎีสองปัจจัย หมายถึง องค์ประกอบที่ทำให้เกิดพลังกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ของ Frederick Herzberg (1959)<sup>9</sup> ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย ปัจจัยจูงใจ (Motivators Factors) เป็นองค์ประกอบที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรรักและเต็มใจปฏิบัติงาน สร้างผลงานให้มีคุณภาพแก่องค์กร และทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข จำเป็นต้องใช้ปัจจัยทั้ง 6 ด้าน คือ ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ การได้เลื่อนตำแหน่ง ความเจริญก้าวหน้า เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน

ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงาน ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน แต่ยังไม่ทำให้บุคคลต้องปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา สำหรับผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข จำเป็นต้องใช้ปัจจัยทั้ง 8 ด้าน คือ นโยบายและการบริหาร รพ.สต. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน เงินเดือน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว สถานภาพในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในงาน เพื่อให้ยังคงต้องปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

ในการวิจัยนี้ประยุกต์ใช้แนวคิดของ Frederick Hertzberg (1959) มาใช้ในการศึกษาแรงจูงใจของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข เพราะเห็นว่าสอดคล้องกับบริบทการทำงานของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยที่มีผลต่อ ความพึงพอใจในงาน 14 ด้าน คือ ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ การได้เลื่อนตำแหน่ง ความเจริญก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร รพ.สต. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน เงินเดือน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว สถานภาพในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในงาน

## วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงอธิบาย (Explanatory research) โดยใช้วิธีการสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional study) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 ในปีงบประมาณ 2556 ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยใช้แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ข้อมูลทั่วไป ความพึงพอใจในงานของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข ใช้แบบวัด Minnesota satisfaction

questionnaire (MSQ) ตามกรอบแนวคิดของ Weiss และคณะ (1962)<sup>17</sup> ระดับความคิดเห็นให้เลือกตอบ (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) = 0.733 และแบบสัมภาษณ์ (Job attitudes patterned interview) ทฤษฎีแรงจูงใจ (ทฤษฎีสองปัจจัย) ตามกรอบแนวคิดของ Frederick Herzberg (1968)<sup>58</sup> มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) = 0.910 ส่งแบบสอบถามจำนวน 376 ชุด รับคืน 331 ชุด คิดเป็นร้อยละ 88.03 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 315 ชุด คิดเป็นร้อยละ 83.77 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ Independent-Samples t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และ การวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis)

## ผลการวิจัย

ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข ส่วนใหญ่จบระดับการศึกษาสูงสุด คือ ระดับปริญญาตรี และปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารหน่วยงานเฉลี่ย 11.09 ปี

ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข พึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พึงพอใจด้านนโยบายและการบริหาร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ มากที่สุด รองลงมา คือ ความพึงพอใจทั่วไป การนิเทศงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ เรียงตามลำดับ

แรงจูงใจ (ทฤษฎีสองปัจจัย) ของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีแรงจูงใจมากที่สุด คือ ความสำเร็จในงาน น้อยที่สุด คือ ลักษณะงาน และปัจจัยอนามัยที่มีแรงจูงใจมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล น้อยที่สุด คือ ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

**สมมติฐานที่ 1** ความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข มีความแตกต่างกันระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย

ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจทำให้ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันมากกว่าปัจจัยอนามัย ( $p\text{-value} \leq 0.05$ ) ผลที่ได้สนับสนุนสมมติฐานที่ 1

**สมมติฐานที่ 2** ความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข มีความแตกต่างกันระหว่างองค์ประกอบของปัจจัย จูงใจ

ผลวิจัยพบว่า องค์ประกอบของปัจจัยจูงใจไม่ส่งผลให้ความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข แตกต่างกัน ( $p\text{-value} > 0.05$ ) ผลที่ได้ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2

**สมมติฐานที่ 3** ความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข มีความแตกต่างกันระหว่างองค์ประกอบของปัจจัย อนามัย

ผลวิจัยพบว่า องค์ประกอบของปัจจัยอนามัยไม่ส่งผลให้ความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข แตกต่างกัน ( $p\text{-value} > 0.05$ ) ผลที่ได้ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 3

**สมมติฐานที่ 4** ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย สามารถอธิบายความผันแปร ความพึงพอใจ ในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวง สาธารณสุขได้

ผลวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยพร้อม ๆ กัน พบว่าสามารถร่วมกัน อธิบายความผันแปรความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพ เครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข ร้อยละ 4.00 ( $p\text{-value} < 0.05$ ) ผลที่ได้สนับสนุนสมมติฐาน ที่ 4

## อภิปรายผลการวิจัย

จากสมมติฐานการวิจัยที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจทำให้ผู้อำนวยการ โรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข มีความพึงพอใจในงาน แตกต่างกันมากกว่าปัจจัยอนามัย อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ( $p\text{-value} \leq 0.05$ ) ผลที่ได้จึงสนับสนุน สมมติฐานที่ 1 เนื่องจากค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจมากกว่าค่าเฉลี่ยปัจจัยอนามัย แสดงว่าองค์ประกอบปัจจัย จูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ การได้เลื่อนตำแหน่ง และความเจริญก้าวหน้า สร้างความพึงพอใจในงานได้มากกว่า องค์ประกอบปัจจัยอนามัย ได้แก่ นโยบาย และการบริหาร รพ.สต. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน เงินเดือน ความเป็นอยู่ส่วนตัว สถานภาพในการปฏิบัติงาน และความมั่นคงในงาน

**สมมติฐานการวิจัยที่ 2** ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบปัจจัยจิตใจส่งผลไม่แตกต่างกันต่อความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข ( $p\text{-value} > 0.05$ ) ผลที่ได้จึงไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2 แสดงว่าความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุขส่งผลต่อองค์ประกอบปัจจัยจิตใจไม่แตกต่างกัน เนื่องจากปัจจัยจิตใจเป็นองค์ประกอบ ซึ่งช่วยให้บุคลากรในองค์กรรักและเต็มใจปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างผลงานให้มีคุณภาพแก่องค์กร ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน จากการวิจัยในครั้งนี้ยังพบว่าภาพรวมปัจจัยจิตใจส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

**สมมติฐานการวิจัยที่ 3** ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบปัจจัยอนามัยส่งผลไม่แตกต่างกันต่อความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข ( $p\text{-value} > 0.05$ ) ผลที่ได้จึงไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 3 แสดงว่า ความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุขส่งผลต่อองค์ประกอบปัจจัยอนามัยไม่แตกต่างกัน เนื่องจากปัจจัยอนามัยเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงาน ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน แต่ยังทำให้บุคลากรต้องปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา และจากการวิจัยในครั้งนี้ยังพบว่า องค์ประกอบปัจจัยอนามัยส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 4** ผลจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple regression analysis) ของปัจจัยจิตใจและปัจจัยอนามัย ในการพิจารณาความสัมพันธ์พร้อม ๆ กันทั้งสองปัจจัย พบว่า ปัจจัยจิตใจและปัจจัยอนามัยสามารถอธิบายการผันแปรต่อความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ( $p\text{-value} < 0.05$ ) ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 4 โดยรวมสามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 4.00 ( $R^2 = 0.040$ ) แสดงว่าปัจจัยจิตใจและปัจจัยอนามัยรวมสามารถอธิบายความผันแปรความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข ได้เพียงร้อยละ 4.00 แสดงว่าค่าที่เหลือ อีกร้อยละ 96.00 มาจากปัจจัยอื่น เช่น คุณลักษณะส่วนบุคคล ความจงรักภักดี คุณภาพการบริการตามการรับรู้ สมาชิกองค์กรที่ดี การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ลักษณะของรพ. ที่ดึงดูดใจ ทัศนคติต่อการบริหารบุคคล และค่านิยมในการทำงาน เป็นต้น

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง “ทฤษฎีสองปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

**ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย:** สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในเขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข น่าจะกำหนดนโยบาย ดังต่อไปนี้

### 1. ปัจจัยจูงใจ

1.1 กำหนดนโยบายสร้างแรงจูงใจด้านความสำเร็จในงาน ด้วยการกำหนดนโยบายประกวดโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลดีเด่น ข้าราชการดีเด่นรวมทั้งการประกวดนวัตกรรมดีเด่นทางด้านสุขภาพของชุมชน เพื่อการพัฒนาคุณภาพและการบริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

1.2 กำหนดนโยบายเตรียมความพร้อมการเลื่อนตำแหน่งและความเจริญก้าวหน้า สำหรับการเป็น ผอ.รพ.สต. โดยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเตรียมความพร้อมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้พร้อมที่จะได้รับการสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ และตำแหน่งต่าง ๆ ที่สูงขึ้น เช่น หลักสูตรผู้บริหารสาธารณสุขระดับต้น หลักสูตรผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และหลักสูตรการบริหารงานต่าง ๆ

1.3 กำหนดนโยบายด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้วยการกำหนดนโยบายให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยจัดทำแผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพร่วมกับสาธารณสุขจังหวัด ให้เป็นแนวทางเดียวกันรวมทั้งแนวทางแก้ไขปัญหา ในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

### 2. ปัจจัยอนามัย

2.1 กำหนดนโยบายด้านนโยบายและการบริหาร ด้วยการกำหนดนโยบาย ชั่วโมงการพัฒนาศักยภาพของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อเพิ่มความสามารถในการบริหารงาน ตามนโยบายและการบริหารจัดการของกระทรวงสาธารณสุข

2.2 กำหนดนโยบายการนิเทศงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อย่างสม่ำเสมอและให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในด้านการความสามารถในการบริหารงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งด้านผู้นิเทศงานและผู้รับการนิเทศงานให้เป็นแนวทางเดียวกัน เพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.3 กำหนดนโยบายสร้างเสริมสภาพการทำงาน ให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ดำเนินกิจกรรมตามนโยบาย 5 ส. โครงการ Healthy Work Place เพื่อปรับปรุง พัฒนาและจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้พร้อมในการจัดระบบบริการสุขภาพเพิ่มมากขึ้น

2.4 กำหนดนโยบายการเพิ่มคุณค่างานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเพื่อเพิ่มสถานภาพในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนแนวทางในการเพิ่มบุคลากรและงบประมาณในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ผู้ความเป็นเลิศ

2.5 กำหนดนโยบายสร้างเสริมความมั่นคงในงานและชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในชุมชน เพื่อให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นศูนย์กลางของชุมชนในการจัดการสุขภาพของชุมชน โดยสนับสนุนจากเครือข่ายทุกภาคส่วนรวมทั้งการดูแลรักษาความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่

**ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ:** ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล น่าจะ

1. ส่งเสริม/สนับสนุน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พัฒนาศักยภาพให้สามารถบริหารงาน ตามนโยบายและการบริหารจัดการของกระทรวงสาธารณสุข
2. ส่งเสริม/สนับสนุน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในการบริหารงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งด้านผู้ปฏิบัติงานและผู้รับบริการ ให้เป็นแนวทางเดียวกันเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
3. สนับสนุนผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ดำเนินกิจกรรมตามนโยบาย 5 ส. และ โครงการ Healthy Work Place เพื่อปรับปรุง พัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้พร้อมในการจัดระบบบริการสุขภาพเพิ่มมากขึ้น
4. ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สนับสนุนแนวทางในการเพิ่มบุคลากรและงบประมาณในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ผู้ความเป็นเลิศ
5. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในชุมชน เพื่อให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นศูนย์กลางของชุมชนในการจัดการสุขภาพของชุมชน โดยสนับสนุนจากเครือข่ายทุกภาคส่วนรวมทั้งการดูแลรักษาความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่

## ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งต่อไปควรมีวิจัยความไม่พึงพอใจในงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และเจ้าหน้าที่ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
2. การวิจัยครั้งต่อไปควรมีวิจัยค้นหาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนา ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้นให้ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เช่น การมีส่วนร่วม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความจงรักภักดี คุณภาพการบริการตามการรับรู้ สมาชิกองค์กรที่ดี การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ลักษณะของ รพ. ดึงดูดใจ ทัศนคติต่อการบริหารบุคคล ความพร้อมภาวะผู้นำ การจัดการความรู้ ความสามารถ บรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และการนิเทศงาน
3. การวิจัยครั้งต่อไปควรมีวิจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อให้เกิดการพัฒนาในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นทั้งในส่วนผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

TWO-FACTOR THEORY AFFECTING JOB SATISFACTION OF HEALTH PROMOTING HOSPITAL DIRECTORS, PUBLIC HEALTH SERVICE NETWORK, REGION 6

SOMBOON SUVARNTAVAKUPT 5537536 PPH/M

M.Sc.(PUBLIC HEALTH) PROGRAM IN HEALTH ADMINISTRATION

THESIS ADVISORY COMMITTEE: BHUSITA INTARAPRASONG, Ph.D.(DEV. ADM.), JUTHATIP SEELABUTRA, Ph.D.(MATHEMATICS)

## **EXTENDED SUMMARY**

### **Background and Rationale**

In 2013, the Ministry of Public Health had an urgent policy in role development to improve the departmental structure of the Ministry of Public Health according to change management. This policy has affected the community by developing health promoting hospitals (HPH) continuously. The government focused on the importance of HPH by providing support in taking care of children, women, senior citizens, and handicapped through proactive health promotion and reduction of risky behavior. The policy focuses on community participation, it upholds the basic rights of the people and in the long term hopes develop the people's quality of life sustainably according to the HPH Decade of Development Strategy Plan. HPH aims to build up community participation in every sector of society. A new management format was established to be able to provide quality health services and use resources efficiently. These were health service systems that had the potential to support complicated medical and public health concerns in each area. Health districts were divided into 12 networks that covered a population of 4-6 million people. Due to the policy, human resources began to have more obligations while manpower rate stayed the same. This has resulted in stress and unwillingness to work. Based on the results of

the human resource satisfaction assessment divided according to the health service networks, it was revealed that 70% -80% did not pass the target (> 80%). In the health service network in Region 6, there are 8 provinces as follows: Chantaburi, Chacheongsao, Chonburi, Trad, Prachinburi, Rayong, Samutprakarn, and Sa Kaew with a population of 5,565,264 in the region. There are more industrial factories in the area than in any other region, which has resulted in a hidden population. According to the situation and problem assessment in health service network Region 6, it was found that manpower rate was a major problem in recruiting human resources because there were not enough positions. It caused the manpower or employees to be discouraged and quit their job and work in the private sector. According to the public human resource satisfaction assessment in Region 6, the overall score was 76.29%, which did not pass KPI of the Ministry of Public Health.

Therefore, human resources in the health service network in Region 6 have more duties and are discouraged in their job. This causes dissatisfaction in their job and the result is that public health implementation does not reach the target. It is necessary to find out the factors that make human resources dissatisfied. This research used the Two-Factor Theory of Frederick Herzberg that is related to job satisfaction and job dissatisfaction. Herzberg, Frederick et al. proposed that attitude in the job is the way to increase productivity, reduce absenteeism, and create good working relationships among human resources. In general, it is beneficial for human resource practitioners to understand the factors that will help them improve the level of encouragement of the personnel at work. This will make everyone happier and more satisfied with his/her job. The researcher is interested in analyzing and finding the motivators in working, especially among the HPH directors. In order to be in the position of a community health manager, one must integrate his/her job according to the HPH Decade of Development Strategic Plan and the problems in the community that will make the people participate in taking care of their health continuously and sustainably.

The researcher applied the two-factor theory to the job satisfaction of HPH directors in Region 6, Ministry of Public Health as a guideline for setting up human resource management of administrators.

## **Objectives**

### **General Objectives:**

To inspect the difference between motivators and hygiene factors that affect job satisfaction of health promoting hospital directors in Region 6, Ministry of Public Health.

### **Specific Objectives:**

1. To measure the job satisfaction level of Health promoting hospital director in region 6, Ministry of Public Health.

2. To analyze the difference in job satisfaction based on the different motivators factors of health promoting hospital directors in Region 6, Ministry of Public Health.

3. To find the difference in job satisfaction based on the different hygiene factors of health promoting hospital directors in Region 6, Ministry of Public Health.

4. To explain the variance in motivators factors and hygiene factors that affect job satisfaction of health promoting hospital directors in Region 6, Ministry of Public Health.

## **Hypothesis**

1. There is a difference between job satisfaction from motivators factors and job satisfaction from hygiene factors among the health promoting hospital directors in Region 6, Ministry of Public Health.

2. Motivators factors affect job satisfaction of health promoting hospital directors in Region 6, Ministry of Public Health differently.

3. Hygiene factors affect job satisfaction of health promoting hospital directors in Region 6, Ministry of Public Health differently.

4. Motivators factors and hygiene factors can explain the variance in job satisfaction of health promoting hospital directors in Region 6, Ministry of Public Health.

## **Literature Review**

Job satisfaction means good attitude toward job implementation and working factors that lead to the achievement of the results and working targets.

In this research, the researcher applied the concept of the Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) to be the framework for assessing the job satisfaction of health promoting hospital directors in Region 6, Ministry of Public Health. The framework covers job satisfaction assessment and is applicable to the context of health promoting hospitals in terms of: technical supervision, health promotion policy, salary and benefits, and general job satisfaction.

The Two-Factor Theory is a concept of Frederick Herzberg (1959)<sup>9</sup> which refers to factors in the job that stimulate the creation of energy to express behavior that leads to the achievement of the targets. These factors are motivators factors and hygiene factors.

### **Motivators Factors:**

These are the aspects that create job satisfaction to make human resources commit to the job implementation, create quality work for the organization, and make them perform efficiently. For the health promoting hospital directors in Region 6, Ministry of Public Health, it is necessary to use 6 factors: achievement, recognition, work itself, responsibility, advancement, and possibility of growth.

### **Hygiene Factors:**

These are the factors that are concerned with the working environment to prevent job dissatisfaction that human resources must implement all the time. For the health promoting hospital directors in Region 6, Ministry of Public Health, it is necessary to use 8 factors: policy and administration of HPH, interpersonal relationship, work conditions, salary, personal life, status, job stability, and job security so that they can work continuously.

In this research, researcher applied the concept of Frederick Hertzberg (1959) for the case study of motivators of health promoting hospital directors in Region 6, Ministry of Public Health. It is associated with the context of the work of health promoting hospital directors. The researcher presented the concept of

motivators factors and hygiene factors that affect job satisfaction in 14 aspects: achievement, recognition, work itself, responsibility, advancement, possibility of growth policy and administration of HPH, interpersonal relationship, work conditions, salary, personal life, status, job stability, and job security so that they can work continuously.

## **Methodology**

This research is an explanatory research with cross-sectional study. The sample group in the research was composed of health promoting hospital directors or health promoting hospital acting directors in the health service network in Region 6 in fiscal year 2013. The study used simple random sampling by using questionnaires. The questionnaire was divided into 3 sections: general information, job satisfaction of health promoting hospital directors in Region 6, Ministry of Public Health. The questionnaire applied the Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) and the measurement questionnaire of Weiss, et al. (1962)<sup>17</sup> the responses were ranked according to a 5-point Likert's scale: reliability=0.733, and job attitudes patterned interview. The Two-Factor theory of Frederick Herzberg (1968)<sup>58</sup> was also used for reliability -0.910. 376 questionnaires were mailed out, 331 filled out questionnaires or 88.03% were collected. 315 questionnaires or 83.77% were inspected for completeness and used for data analysis. Data were analyzed by using explanatory statistics and inferential statistics such as: independent sample t-test, one-way ANOVA analysis and multiple regression analysis.

## **Results**

Most of the health promoting hospital directors in Region 6, Ministry of Public Health had a bachelor's degree as their highest educational attainment with an average of 11.09 of service years.

Health promoting hospital directors in Region 6, Ministry of Public Health had a high level of job satisfaction. Health promoting hospital directors were most

satisfied with the policy and administration of the health promoting hospital, next was general satisfaction, technical supervision, compensation, and benefits, respectively.

Motivators theory (Two-Factor Theory) of health promoting hospital directors in Region 6, Ministry of Public Health revealed that the highest motivators factor was achievement and the least was work itself. Among the hygiene factors, the highest motivators was interpersonal relationship and the least was personal life.

### **Hypothesis testing revealed that:**

Hypothesis 1: There is a difference in job satisfaction from motivators factors and job satisfaction from hygiene factors among health promoting hospital directors in Region 6, Ministry of Public Health.

The results revealed that motivators factors resulted in more job satisfaction for health promoting hospital directors in Region 6, Ministry of Public Health than hygiene factors ( $p\text{-value} \leq 0.05$ ). The results confirm hypothesis 1.

Hypothesis 2: Motivators factors affect job satisfaction of health promoting hospital directors in Region 6, Ministry of Public Health differently.

The results revealed that motivators factors did not significantly affect job satisfaction of health promoting hospital directors in Region 6, Ministry of Public Health differently at ( $p\text{-value} > 0.05$ ). The results do not support with hypothesis 2.

Hypothesis 3: Hygiene factors affect job satisfaction of health promoting hospital directors in Region 6, Ministry of Public Health differently.

Results revealed that hygiene factors did not significantly affect job satisfaction of health promoting hospital directors in Region 6, Ministry of Public Health differently at ( $p\text{-value} > 0.05$ ). The results do not support hypothesis 3.

Hypothesis 4: Motivators factors and hygiene factors can explain the variance in job satisfaction of health promoting hospital directors in Region 6, Ministry of Public Health.

The results revealed that when motivators factors and hygiene factors were assessed simultaneously, it was found that they could explain the variance in job satisfaction of health promoting hospital directors in Region 6, Ministry of Public Health. ( $p\text{-value} < 0.05$ ). The results confirm hypothesis 4.

## Discussion

According to hypothesis 1, the result is that motivators factors make the health promoting hospital directors in Region 6, Ministry of Public Health have different job satisfaction compared to hygiene factors ( $p\text{-value} \leq 0.05$ ). The results are in line with hypothesis 1. The average score of motivators factors was more than the hygiene factors. This means that achievement, recognition, work itself, responsibility, and advancement can create job satisfaction more than hygiene factors such as: policy and administration of HPH, interpersonal relationship, work conditions, salary, personal life, job stability, and job security.

Hypothesis 2: Motivators factors did not affect job satisfaction of health promoting hospital directors in Region 6, Ministry of Public Health differently at ( $p\text{-value} > 0.05$ ). The result is not in accordance with hypothesis 2. It means that job satisfaction of health promoting hospital directors in Region 6, Ministry of Public Health was not affected differently by different motivators factors. Motivators factors are the factors that make human resources in the organization become committed and encouraged to do the job efficiently. According to the research, it was also revealed that overall, motivators factors affected job satisfaction of health promoting hospital directors more.

Hypothesis 3: The results showed that hygiene factors did not significantly affect job satisfaction of health promoting hospital directors in Region 6, Ministry of Public Health differently at ( $p\text{-value} > 0.05$ ). The result does not support hypothesis 3. It means that job satisfaction of health promoting hospital directors in Region 6, Ministry of Public Health are not affected by different hygiene factors. Hygiene factors are the aspects of the working environment that prevent job dissatisfaction but make employees able to perform all the time. The results also revealed that hygiene factors did not affect job satisfaction of health promoting hospital directors differently.

Hypothesis 4: Multiple regression analysis of motivators factors and hygiene factors evaluated them simultaneously. It was shown that motivators factors and hygiene factors could explain the variance in job satisfaction of health promoting hospital directors in Region 6, Ministry of Public Health. ( $p\text{-value} < 0.05$ ). The results confirm hypothesis 4. They can explain variance at 4% ( $R^2 = 0.040$ ). It means that motivators factors and hygiene factors can explain the variation of job satisfaction of

health promoting hospital directors in health service network region 6, Ministry of Public Health only by 4%. The rest or 96% come from other factors such as: personal characteristics, loyalty, service quality according to perception, organizational citizenship, empowerment, motivating hospital characteristics, attitude toward human resources management, the work values and the ten item personality inventory, etc.

## **Recommendations**

According to the results of the research in the topic of “Two-Factor Theory affecting job satisfaction of health promoting hospital directors, public health service network region 6, Ministry of Public Health”, the researcher has the following recommendations:

***Policy Recommendations:*** The Provincial Public Health Office in health service network Region 6, Ministry of Public Health should:

### 1. Motivators Factors

1.1 Establish a policy to create motivators in achievement by having contests such as “Best Health Promoting Hospital”, “Best Employee”, and “Best Community Health Innovation” to develop the quality and service of health promoting hospitals.

1.2 Set up a policy to prepare for the advancement and promotion of health promoting hospital directors. The Provincial Public Health Office should prepare and develop the potential of human resources to be well rounded and ready for advancement as directors of health promoting hospitals and other higher positions by providing training in topics such as: fundamental public health administrator curriculum, sub-district health promoting director curriculum, and other management curricula.

1.3 Establish a policy for job characteristics and responsibilities by setting up a system for knowledge exchange among sub-district health promoting hospitals and strategic planning for provincial health promoting hospitals to go toward the same direction including problem solving solutions at work to achieve targets.

## 2. Hygiene Factors

2.1 Establish a policy for the administration that would set aside time for the health promoting hospital directors to develop their potential to increase their ability in management according to the policies and through the administration of the Ministry of Public Health.

2.2 Set up a policy for technical supervision and interpersonal relationships with health promoting hospitals periodically and to exchange knowledge among health promoting hospital directors in order to develop competency in management and assess their implementation between supervisor and subordinate to be in the same direction to achieve their targets.

2.3 Set up a policy to create work conditions for health promoting hospitals by implementing the *Seri Seton, Happy Workplace Project* to improve, develop, and sort medical equipment so that the health promoting hospitals would be ready to manage the health service system.

2.4 Establish a job enrichment policy of health promoting hospitals, to increase the quality of work implementation and promote the increase of human resources and budget to make the job potential in health promoting hospitals more excellent.

2.5 Establish a policy to promote job security and personal life, and encourage community participation so that sub-district health promoting hospitals can become the center of community health management by gaining support from every sector of the network including taking care of the security of the officers.

***Academic Recommendations:*** Health promoting hospital directors should:

1. Support/Advance health promoting hospitals to develop their management potential according to the policies and administration of the Ministry of Public Health.

2. Support/Advance knowledge exchange among health promoting hospitals in management and implementation of supervisor and subordinate to be in the same direction to achieve the targets.

3. Support the health promoting hospitals so that they can implement the *Seri Seton and Happy Workplace Project* to improve and develop the health promoting hospitals in order to be ready to manage the health service system better.

4. Sub-district health promoting hospitals should support the direction to increase human resources and budget to make the potential in the implementation of health promoting hospitals become excellent.

5. Encourage community participation so that the health promoting hospitals will become community centers to manage community health through the support from every sector of the network including taking care of the security of the officers.

### **Recommendations for Future Research**

1. Future research should study job dissatisfaction of health promoting hospital directors and officers to be a guideline for developing the management of sub-district health promoting hospital directors.

2. The next research should study other factors that affect job satisfaction of health promoting hospital directors to be a guideline for finding ways to support and develop the factors that will affect job satisfaction of health promoting hospital directors such as participation, knowledge exchange, loyalty, service quality by perception, organizational citizenship, empowerment, motivating characteristics of hospitals, attitude of human resources management, leadership, knowledge and ability management, organizational climate, organizational culture, and technical supervision.

3. Future research should include implementation assessment of health promoting hospital directors to increase work implementation development in the section of sub-district health promoting hospital directors and officers.

### บรรณานุกรม

1. สมาคมนามัยแห่งประเทศไทย. ปฏิทินสาธารณสุข พุทธศักราช 2556. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล สหประชาพาณิชย์; 2556: 20, 53.
2. สำนักงานโครงการสนับสนุนนโยบายโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ. สถานีอนามัยสู่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล: จากนโยบายสู่การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: บริษัทสามเจริญพาณิชย์ (กรุงเทพ) จำกัด; 2556: 9.
3. สำนักตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข สำนักตรวจและประเมินผล. สรุปการตรวจราชการและนิเทศงานระดับกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข ประจำปีประมาณ พ.ศ. 2555: 155, 160.
4. สำนักงานเขตสุขภาพ เครือข่ายบริการที่ 6. แผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ เครือข่ายบริการที่ 6 ปี พ.ศ. 2556 - 2559: 1, 32.
5. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. รายงานการศึกษาเบื้องต้นประชากรแฝงในพื้นที่จังหวัดระยอง. บริษัทศูนย์การพิมพ์เพชรรุ่ง จำกัด; 2553.
6. สำนักงานจังหวัดชลบุรี. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <http://www.chonburi.go.th/Portals/>. (สืบค้นเมื่อวันที่ 16 สิงหาคม 2556).
7. จังหวัดสมุทรปราการ. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก [http://www.samutprakan.go.th/m\\_n3\\_2.php](http://www.samutprakan.go.th/m_n3_2.php). (สืบค้นเมื่อวันที่ 16 สิงหาคม 2556).
8. ระบบเครือข่ายสารสนเทศด้านพลังงานและสิ่งแวดล้อมของประเทศไทย. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <http://teenet.tei.or.th/DatabaseGIS/estate.html>. (สืบค้นเมื่อวันที่ 16 สิงหาคม 2556).
9. Herzberg, Frederick, Mausner Bernard, & Snyderman Barbara Bloch. The motivation to work. New York: John Wiley & Sons; 1959: 45-49.
10. Locke Edwin A, & Latham Gray P. A theory of goal setting & task performance. USA: Prentice-hill; 1900.
11. Vroom V. Work and Motivation. New York: John Wiley & Sons; 1964: 8-53.
12. Davis Keith. Human behavior at work. New York: McGrew-Hill; 1977: 73.
13. Jewell L N. Contemporary Industrial/Organizational Psychology. 3<sup>rd</sup> ed. New York: Brooks/Cole Publishing Company; 1988: 211.

14. Shader K, Broome M E, Broome C D, West M E, Nash M. Factor influencing satisfaction and anticipated turnover for nurse in an academic center. *Journal of Nursing Administration* 2001; 31(4): 210-216.
15. Harrell, Thomas Willard. *Industrial Psychology*. New York: Holt Rinehart and Winston; 1972: p. 260-274.
16. Smith P C, Kendall L M & Hulin C L. *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*. Chicago: Rand McNally & Company; 1969.
17. Weiss David J, et al. *The Measurement of Employment Satisfaction*. Minnesota studies in vocational rehabilitation: xiii. The United States of America: Industrial Relations Center University of Minnesota; 1962: 1-6, 73-76.
18. Heneman H G, III, & Schwab D P. Pay satisfaction: Its multidimensional nature and measurement. *International Journal of Psychology*; 1985: 20: 129-142.
19. Bernard Berelson and Garry A Steiner. *Human Behavior*. New York: Harcourt Brace and World; 1964.
20. ขงยุทธ์ เกษสาคร. ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร: SK book net; 2542: 135.
21. อรุณศรี ตันติวารภรณ์. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ และพฤติกรรมการบริหารงานของหัวหน้าหรือผู้ป่วยในโรงพยาบาลทั่วไป. *วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกการพยาบาลสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล*; 2543.
22. สมใจ ลักษณะ. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: เพิ่มทรัพย์การพิมพ์; 2549: 63, 73.
23. วิรัช สงวนวงศ์วาน. การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: บริษัทเพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า จำกัด; 2551.
24. Megginson L C. *Personal: A behavioral approach to administration*. 6<sup>th</sup> ed. The United State of America: Richard D. Irwin; 1970: 536.
25. Pinder Graig C. *Work Motivation: Theory Issues and Application*. London: Scott Foresman and Company; 1984: 84.
26. Koontz M & Weihrich H. *Essential of Management*. 5<sup>th</sup> ed. New York: McGraw-Hill; 1990: 235.

27. Maslow Abraham H. Motivation and personality. New York: Harper & Row, Publishers; 1954: 35-47.
28. ทฤษฎีสองปัจจัย เข้าถึงได้จาก <http://managementstudyguide.com/images/herzberg-theory-motivation.gif> (สืบค้นเมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2556).
29. Herzberg, Frederick. One more time: How do you motivate employees. The best of the Harvard Business Review; 1991: 122.
30. Douglas Magregor. The Human side of Enterprise, From Management Review 1957; 41-49, By American Management Association, New York; 1960.
31. Alderfer Clayton P. Existence, relatedness, and growth. New York: The Free press a Division of the Macmillan Company; 1972: 9-12.
32. McClelland, David C. The achieving society. USA.: Dran Nostrand Company; 1961: 159- 167.
33. มูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ (มสช.). คู่มือการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล, พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก; 2552: 13-103.
34. ฉันทฐา กริหิรัญ. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทร-วิโรฒ. ปรียญานิพนธ์ กศ.ม.(การอุดมศึกษา), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทร-วิโรฒ; 2550.
35. ระติ บุญมาก. แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา) 2551; 8(3).
36. ปวรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี. ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์; 2552.
37. นิตยา ธนกาญจน์. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์ เนชั่นแนล. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล; 2553.
38. วาสนา พัฒนานันท์ชัย. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงาน ทรัพย์สิน ส่วนพระมหากษัตริย์, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพัฒนา), บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2553.
39. วารุณี ดิษฐ์เย็น. ศึกษาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจและการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์), สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหิดล; 2553.

40. สุรีย์ เข้มทอง, กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย. การประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
สารวิชาการในสาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, วารสารการจัดการ  
สมัยใหม่ 2554; 9(2) กรกฎาคม-ธันวาคม.
41. ไพฑูรย์ วงศ์เวชวินิต. ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัยที่มี  
มีต่อผลการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารเครือข่ายบริการการแพทย์และ  
สาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา, วิทยานิพนธ์สาขารณศาสตร-  
มหาบัณฑิต, สาขาบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช;  
2554.
42. วรรณญา ผลดี. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายวิชาการและพนักงานสาย  
ปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง; 2554.
43. วิริญญา ชูราณี. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
อุบลราชธานี, วารสารคณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
นเรศวร 2554; 1(6) ตุลาคม 2553-มีนาคม 2554: 60-74.
44. อุบลวรรณ เทียงบุรณธรรม. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อคุณภาพการบริการทางการ พยาบาล  
ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเครือข่ายโรงพยาบาลพญาไท กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์  
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขารณศาสตร) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข, บัณฑิต  
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล; 2554.
45. Kirk A. Swortzel. The Relationships between Selected Demographic Factors and the Level of  
Job Satisfaction of Extension Agents. Journal of Southern Agricultural Education  
Research 2005; 55(1).
46. EdWard Sek Khin Wong. Case Study of Factors Influencing Jobs Satisfaction in Two  
Malaysian Universities International Business Research 2009; 2(2) April.
47. Adrian Furnham and Andreas Eracleous, Personality, motivation and job satisfaction:  
Hertzberg meets the Big Five, Journal of Managerial Psychology 2009; 24(8): 765-  
779.
48. Farhan Mehboob. Factors Affecting Job Satisfaction among Faculty Members Herzberg's  
Two Factor Theory Perspective: A Study of Shah Abdul Latif University, Sind,  
Pakistan. Asian Journal of Business and Management Sciences 2010; 1(12): 1-9.

49. Ali Turkyilmaz, Empirical study of public sector employee loyalty and satisfaction. *Industrial Management & Data Systems* 2011; 111(5): 675-696.
50. Fang Yang, Work, motivation and personal characteristics: an in-depth study of six organizations in Ningbo. *Chinese Management Studies* 2011; 5(3): 272-297.
51. Jamshed A Halepota, An empirical investigation of organizational antecedents on employee job satisfaction in a developing country. *Transforming Government: People, Process and Policy* 2011; 5(3): 280-294.
52. Nadeem Malik. A Study on Job Satisfaction Factors of Faculty Members at the University of Balochistan *Journal of Research in Education* 2011; 21(2).
53. Nargess Mottaghi. Effects of Motivational Factors on Job Satisfaction: An Empirical Study on Malaysian Gen-Y Administrative and Diplomatic Officers 2011 3<sup>rd</sup> International Conference on Advanced Management Science IPEDR Press, Singapore 2011; 19.
54. Santoshi Sengupta, An exploratory study on job and demographic attributes affecting employee satisfaction in the Indian BPO industry, *Strategic Outsourcing: An International Journal* 2011; 4(3): 248-273.
55. Kolawole Julius Oladotun, Motivational factors of hospital employees: Evidence from North Cyprus, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. 2013; 4(12) April.
56. Rosner & Bernard. *Fundamental of Biostatistics*. (5<sup>th</sup> ed). Books/Cole; 2000: 463.
57. วุฒิพันธ์ ทานะมัย. ภาวะผู้นำเส้นทางสู่เป้าหมาย และปัจจัยสถานการณ์ของผู้อนามัยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตตรวจราชการสาธารณสุข ที่ 3. *วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล; 2555.*
58. Herzberg, Frederick. *Work and the Nature of Man*. London. Compton Printing Limited; 1968: p. 92-96.
59. ศรัญญา ช้างเนียม. ระดับคุณค่างานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลจังหวัดนนทบุรี. *วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล; 2544.*
60. Nunnally J C. *Psychometric theory*. 2<sup>nd</sup>ed. New York: McGraw-Hill; 1978.
61. Babbie Earl R. *The Basics of Social Research*. 4<sup>th</sup> ed. Belmont: CA 94002-3098 USA; 2008: 289.

**ภาคผนวก**

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

1. ดร.นายแพทย์คงเดช ลีโทชวลิต  
นายแพทย์เชี่ยวชาญด้านเวชกรรมป้องกัน  
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม
2. ดร.ธีรพร สติรอังกูร  
รองผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจพัฒนามาตรฐานและระบบการพยาบาล  
สำนักการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข
3. ดร.คณิศจิเชษฐ์ เชื้อมวาราศาสตร์  
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพและรูปแบบบริการ  
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม

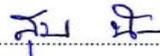
ภาคผนวก ข  
จริยธรรมการวิจัย



เอกสารรับรองโครงการวิจัย  
โดยคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์  
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

เอกสารรับรองเลขที่	MUPH 2014-161
ชื่อโครงการ :	ทฤษฎีสองปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข
รหัสโครงการ :	109/2557
ชื่อหัวหน้าโครงการ :	นายสมบุรณ์ สุวรรณเทวะคุปต์
หน่วยงานที่สังกัด :	หลักสูตร วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) วิชาเอกการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
เอกสารที่รับรอง :	1. แบบเสนอโครงการวิจัย 2. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย 3. หนังสือยินยอมตนให้ทำการวิจัย 4. แบบการเก็บรวบรวมข้อมูล/โปรแกรมหรือกิจกรรม
วันที่รับรอง :	7 สิงหาคม 2557
วันที่หมดอายุ :	6 สิงหาคม 2558

ขอรับรองว่าโครงการดังกล่าวข้างต้นได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบโดยสอดคล้องกับคำประกาศเฮลซิงกิจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ลงนาม ..... 

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุธรรม นันทมงคลชัย)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ลงนาม ..... 

(รองศาสตราจารย์ ดร. นพ. พิทยา จารุพูนผล)

คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์



**Certificate of Approval**  
**Ethical Review Committee for Human Research**  
**Faculty of Public Health, Mahidol University**

---

COA. No. MUPH 2014-161

**Protocol Title :** TWO FACTORS THEORY AFFECTING TO JOB SATISFACTION OF DIRECTORS OF HEALTH PROMOTING HOSPITAL MINISTRY OF PUBLIC HEALTH NETWORK 6

**Protocol No. :** 109/2557

**Principal Investigator :** Mr. Somboon Suvarntavakupt

**Affiliation :** Master of Science (Public Health) Major in Public Health Administration  
Faculty of Public Health, Mahidol University

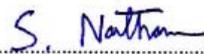
**Approval Includes :**

1. Project proposal
2. Information sheet
3. Informed consent form
4. Data collection form/Program or Activity plan

**Date of Approval :** 7 August 2014

**Date of Expiration :** 6 August 2015

The aforementioned project have been reviewed and approved according to the Declaration of Helsinki by Ethical Review Committee for Human Research, Faculty of Public Health, Mahidol University.



(Assoc. Prof. Dr. Sutham Nanthamongkolchai)

Chairman of Ethical Review Committee for Human Research



(Assoc. Prof. Dr. Phitaya Charupoonphol)

Dean of Faculty of Public Health

**ภาคผนวก ก**

**เรื่อง**

**ทฤษฎีสองปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข**

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ด้วยข้าพเจ้า นายสมบูรณ์ สุวรรณทေးคุปต์ นักศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขารณสุขศาสตร์) วิชาเอกการบริหารสาธารณสุข ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ทฤษฎีสองปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ภูษิตา อินทรประสงค์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑาธิป สีลบุตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ท่านได้รับการเลือกให้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ความคิดเห็นของท่านมีความสำคัญและมีคุณค่าสำหรับงานวิจัยนี้เป็นอย่างยิ่ง ข้อมูลที่รวบรวมได้จากการวิจัยจะนำมาใช้วิเคราะห์และเสนอผลในภาพรวมเท่านั้น จึงไม่มีการเปิดเผยเป็นรายบุคคลและผู้ตอบจะไม่ได้รับผลกระทบใด ๆ จากการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ทั้งสิ้น ดังนั้นจึงใคร่ขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริง หรือตามความรู้สึกที่แท้จริงของท่านให้ครบทุกข้อคำถาม และผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน กรุณาส่งแบบสอบถามคืนโดยขอให้ท่านใส่ซองที่แนบมาพร้อมนี้ และส่งกลับให้ผู้วิจัยทางไปรษณีย์ ภายใน วันที่.....

ผู้วิจัยกราบขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดีมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง  
สมบูรณ์ สุวรรณทေးคุปต์  
(นายสมบูรณ์ สุวรรณทေးคุปต์)  
ผู้วิจัย

## การวิจัยเรื่อง

### ทฤษฎีสองปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข

#### คำชี้แจง

- ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หรือผู้รักษาการในตำแหน่ง  
ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่ปฏิบัติหน้าที่มาไม่น้อยกว่า 1 ปี
- แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้  
ส่วนที่ 1 แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ  
ตำบล  
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจ (ทฤษฎีสองปัจจัย) ของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริม  
สุขภาพตำบล  
ส่วนที่ 3 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม
- กรุณาตอบแบบสอบถามที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ท่านสามารถตอบได้อย่างอิสระ  
ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่าน คำตอบทั้งหมดจะเป็นความลับ การนำเสนอข้อมูลเป็น  
ภาพรวมนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต่อไป

ความคิดเห็นของท่านในทุกเรื่องมีคุณค่าอย่างยิ่งในการวิจัยฉบับนี้  
ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

นายสมบูรณ์ สุวรรณทေးคุปต์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารสาธารณสุข (สาธารณสุขศาสตร)

วิชาเอกการบริหารสาธารณสุข

ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

**ส่วนที่ 1 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล**  
**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ให้ตรงกับความจริง

มากที่สุด ตามการพิจารณาของท่านเพียงช่องเดียว โดยในแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

- |                                |                       |
|--------------------------------|-----------------------|
| 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง    | 4 หมายถึง เห็นด้วย    |
| 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ             | 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย |
| 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |                       |

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>การนิเทศงาน</b>						
1.	ผู้บังคับบัญชาอธิบายขั้นตอน/วิธีปฏิบัติงานให้ท่านทันที เมื่อมอบหมายงานชิ้นใหม่					
2.	ผู้บังคับบัญชาเข้ามาใกล้ชิดกับผู้ร้องเรียนทันที เมื่อพบว่ามีปัญหากับเจ้าหน้าที่					
<b>นโยบายโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล</b>						
3.	เจ้าหน้าที่ใน รพ.สต.ของท่านพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายงาน					
4.	เจ้าหน้าที่ใน รพ.สต.ของท่านพอใจกับการมอบหมายงานที่ยุติธรรม					
5.	ผู้บังคับบัญชายอมรับค่านิยมที่ท่านมีต่อหน่วยงาน					
<b>ค่าตอบแทนและสวัสดิการ</b>						
6.	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่พอเหมาะกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่					
7.	เงินค่าตอบแทนล่วงเวลาที่ท่านได้รับยุติธรรมแล้ว					
8.	วัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงาน รพ.สต.ได้รับการจัดสรรได้โดยไม่ยากลำบาก					
<b>ความพึงพอใจทั่วไป</b>						
9.	รพ.สต.ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ไม่ได้เป็น รพ.สต.ที่ดี (-)					
10.	บางครั้งใน รพ.สต.ของท่าน ทำงานแบบเล่นพวก (-)					
11.	งานที่ท่านทำในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจ					
12.	เมื่อเปรียบเทียบกับแล้วงานที่ท่านทำในปัจจุบันเหมาะสมและดีกว่า รพ.สต. อื่น					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
13.	ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะทำให้เกิดผลกระทบต่อการทำงาน ท่านได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้า					
14.	ท่านรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน ที่ รพ.สต					
15.	รพ.สต.ของท่านมีพื้นที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน					
16.	ถ้าท่านตั้งใจจะทำงานจนเกษียณอายุ ท่านตั้งใจจะทำงานอยู่ใน รพ.สต. แห่งนี้โดยไม่ย้ายไปทำงานที่อื่น					

**ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจ (ทฤษฎีสองปัจจัย) ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล**

**คำชี้แจง** ก่อนที่จะตอบคำถามต่อไปนี้

1. ขอให้ท่าน**นึกถึงช่วงเวลาที่ท่านรู้สึกที่ดีหรือรู้สึกที่ไม่ดี** ในการปฏิบัติงานของท่าน ณ ปัจจุบัน หรืองานใด ๆ ก็ตามที่ท่านปฏิบัติงาน
2. โปรด**บอกความรู้สึกที่แท้จริง**ว่ามีเหตุการณ์อะไรเกิดขึ้นบ้าง? และมีอะไรเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของท่าน?
3. โปรดอธิบายถึง**เหตุการณ์** การปฏิบัติงานที่ผ่านมา และทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง [ ]



1. เหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่**ท่านจำได้ดีที่สุด** คือ (กรุณาอธิบายพอเป็นสังเขป)

.....

.....

.....

.....

.....

เป็นเหตุการณ์ที่ท่านรู้สึก [ ] ดี [ ] ไม่ดี

เหตุการณ์ดังกล่าว**เกิดขึ้นเมื่อไหร่** (เลือกตอบเพียง 1 ข้อ)

[ ] < 1 เดือน [ ] 1- 3 เดือน [ ] 4-12 เดือน

[ ] ระหว่าง 1-3 ปี [ ] ระหว่าง 3-6 ปี [ ] อื่น ๆ โปรดระบุ.....

2. ท่านบอกได้ไหมว่า**ขณะที่เกิดเหตุการณ์ขึ้นนั้น ท่านรู้สึกอย่างไร?** (เลือกตอบเพียง 1 ข้อ)

- มีความสุข             เสียใจ             โกรธ  
 เสียใจมาก             อึดอัด             อยากจะตะโกนดัง ๆ  
 อยากได้ตอบทันที     อื่น ๆ โปรดระบุ.....

3. เหตุการณ์ในข้อที่ 1 ทำให้ท่านมีความรู้สึก**นึกถึงเหตุการณ์ดังกล่าวมานานเท่าใด?**

- น้อยกว่า 1 วัน             2-5 วัน             1-2 สัปดาห์  
 1-2 เดือน             3-6 เดือน             มากกว่า 1 ปี  
 อื่น ๆ โปรดระบุ.....

4. หลังจากเกิดเหตุการณ์ดังกล่าว **ส่งผลให้ท่านเกิดความคิดที่ต้องการทำอะไรบ้าง?**  
 (เลือกตอบเพียง 1 ข้อ)

- ต้องการย้ายที่ทำงาน             อยากไปศึกษาต่อ  
 อยากได้เงินเดือนเพิ่ม             อยากเพิ่มทักษะมากขึ้น  
 อยากได้ตำแหน่งที่สูงขึ้น             อื่น ๆ โปรดระบุ.....

5. เหตุผลที่ท่านอยากเปลี่ยนสถานที่ทำงานแห่งนี้ คืออะไร? กรุณาจัดลำดับมากที่สุด **อันดับ 1 ถึง**  
**น้อยที่สุด อันดับ 8** โดยใส่ตัวเลขหน้าข้อความที่ท่านไม่พึงพอใจ

- ..... นโยบายและการบริหาร ของ รพ.สต.  
 ..... การนิเทศงาน  
 ..... ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล  
 ..... สภาพการทำงาน  
 ..... ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว  
 ..... เงินเดือน  
 ..... สถานภาพในการปฏิบัติงาน  
 ..... ความมั่นคงในงาน

6. เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในข้อ 1 **ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของท่าน** หรือไม่? อย่างไร?

- ไม่มี     มีตอบได้มากกว่า 1 ข้อ (กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงหน้าข้อความ)  
 .....การนอนหลับ            .....การรับประทานอาหาร  
 .....การย่อยอาหาร            .....อื่น ๆ โปรดระบุ.....

อาการที่เกิดขึ้น **นานเท่าไร?**

- น้อยกว่า 1 วัน             2-5 วัน             1-2 สัปดาห์  
 3-6 เดือน             มากกว่า 1 ปี             อื่น ๆ โปรดระบุ.....

เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของท่านกับครอบครัวของท่านหรือไม่ ?

- ไม่ส่งผล
- ส่งผลทำให้เกิด
- มีความเครียดภายในครอบครัว
- อื่น ๆ โปรดระบุ.....

7. ท่านคิดว่าเรื่องใด ต่อไปนี้ที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานตามความรู้สึกของท่าน กรุณาจัดลำดับมากที่สุด อันดับ 1 ถึง น้อยที่สุด อันดับ 6 โดยใส่ตัวเลขหน้าข้อความที่ท่านพึงพอใจ

- .....ความสำเร็จในงาน
- .....การยอมรับนับถือ
- .....ลักษณะงาน
- .....ความรับผิดชอบ
- .....การได้เลื่อนตำแหน่ง
- ..... ความเจริญก้าวหน้า

8. ขอให้ท่านระบุสาเหตุต่อไปนี้ว่า สาเหตุอะไรบ้างที่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่าน กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงหน้าข้อความ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- สุขภาพของท่าน
- ผู้บังคับบัญชา
- เพื่อนร่วมงาน
- ลักษณะงาน
- อื่น ๆ โปรดระบุ.....

9. สิ่งที่เกิดขึ้นต่อไปนี้ อะไรบ้างที่มีผลต่อความรู้สึกที่ดีในการทำงานที่ รพ.สต.ของท่าน กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ และข้อใดที่ไม่มีผลต่อความรู้สึกของท่าน กรุณาทำเครื่องหมาย ✗ หน้าข้อความ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- นโยบายและการบริหาร ของ รพ.สต.
- การนิเทศงาน
- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- สภาพการทำงาน
- เงินเดือน
- ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว
- สถานภาพในการปฏิบัติงาน
- ความมั่นคงในงาน
- ความสำเร็จในงาน
- การยอมรับนับถือ
- ลักษณะงาน
- ความรับผิดชอบ
- การได้เลื่อนตำแหน่ง
- ความเจริญก้าวหน้า

10. สิ่งที่เกิดขึ้นในตอนนี้ อะไรบ้างที่ส่งผลกระทบต่ออาชีพการงานของท่าน

- ไม่มี
- มี กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงหน้าข้อความ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- นโยบายและการบริหาร ของ รพ.สต.
- การนิเทศงาน
- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- สภาพการทำงาน
- เงินเดือน
- ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> สถานภาพในการปฏิบัติงาน | <input type="checkbox"/> ความมั่นคงในงาน   |
| <input type="checkbox"/> ความสำเร็จในงาน        | <input type="checkbox"/> การยอมรับนับถือ   |
| <input type="checkbox"/> ลักษณะงาน              | <input type="checkbox"/> ความรับผิดชอบ     |
| <input type="checkbox"/> การได้เลื่อนตำแหน่ง    | <input type="checkbox"/> ความเจริญก้าวหน้า |

11. ท่านคิดว่าเรื่องใดต่อไปนี่ ที่ทำให้ท่านเปลี่ยนความรู้สึกที่มีต่ออาชีพของท่าน

ไม่มี

มี กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงหน้าข้อความ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> นโยบายและการบริหาร ของ รพ.สต. | <input type="checkbox"/> การนิเทศงาน              |
| <input type="checkbox"/> ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล      | <input type="checkbox"/> สภาพการทำงาน             |
| <input type="checkbox"/> เงินเดือน                     | <input type="checkbox"/> ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว |
| <input type="checkbox"/> สถานภาพในการปฏิบัติงาน        | <input type="checkbox"/> ความมั่นคงในงาน          |
| <input type="checkbox"/> ความสำเร็จในงาน               | <input type="checkbox"/> การยอมรับนับถือ          |
| <input type="checkbox"/> ลักษณะงาน                     | <input type="checkbox"/> ความรับผิดชอบ            |
| <input type="checkbox"/> การได้เลื่อนตำแหน่ง           | <input type="checkbox"/> ความเจริญก้าวหน้า        |

12. จากเหตุการณ์ดังกล่าว ท่านจริงจังกับความรู้สึกของท่านที่มีผลกระทบต่องานมากน้อยเพียงใด? กรุณาทำเครื่องหมาย ○ ใน **หมายเลข** ที่ท่านเลือก เพื่อระบุถึง ระดับความรู้สึกของท่านทั้งที่ดี และไม่ดี เพียงตัวเลขเดียว (1 = มีผลกระทบน้อยที่สุด..... 12-13 = ปานกลาง..... 21 = มีผลกระทบมากที่สุด)

<b>น้อยที่สุด</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>มากที่สุด</b>
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21		

**1 หมายถึง**

แทบไม่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกของท่าน

**21 หมายถึง**

กระทบความรู้สึกท่านอย่างรุนแรง เหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นนี้ เกิดจากประสบการณ์การทำงานของท่าน

13. หากให้ท่านอธิบายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในข้อ 1 อีกครั้ง ท่านทำได้หรือไม่? และมีผลกระทบเหมือนเดิมหรือไม่?

ทำได้ สาเหตุของเหตุการณ์ คือ.....

ทำไม่ได้ เพราะวันนี้ความรู้สึกเปลี่ยนไปแล้วหลังจากเหตุการณ์นั้นผ่านไป

14. จากข้อ 13 กรุณาระบุเหตุผลที่ท่านยังคงปฏิบัติงานอยู่ที่ รพ.สต.แห่งนี้ กรุณาจัดลำดับมากที่สุด  
อันดับ 1 น้อยที่สุด อันดับที่ 14 โดยใส่ตัวเลขหน้าข้อความที่ท่านพึงพอใจ
- |                                    |                         |
|------------------------------------|-------------------------|
| .....นโยบายและการบริหาร ของ รพ.สต. | .....การนิเทศงาน        |
| .....ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล      | .....สภาพการทำงาน       |
| .....ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว      | .....เงินเดือน          |
| .....สภาพภาพในการปฏิบัติงาน        | .....ความมั่นคงในงาน    |
| .....ความสำเร็จในงาน               | .....การยอมรับนับถือ    |
| .....ลักษณะงาน                     | .....ความรับผิดชอบ      |
| .....การได้เลื่อนตำแหน่ง           | ..... ความเจริญก้าวหน้า |

**ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล มีจำนวน 2 ข้อ**

**คำชี้แจง** การตอบคำถามครั้งนี้ ขอให้ท่าน โปรดพิจารณาข้อถามแล้วกรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง

[ ] และกรอก ข้อความลงในช่องว่าง.....ที่เว้นไว้

1. ระดับการศึกษาสูงสุด

- [ ] ประกาศนียบัตร/อนุปริญญา      [ ] ปริญญาตรี  
[ ] ปริญญาโท                              [ ] ปริญญาเอก

2. ระยะเวลาที่ท่านดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารหน่วยงาน.....ปี.....เดือน



**ภาคผนวก ง**  
**ผลความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม**

**ตาราง ง1** ผลความเชื่อมั่นแบบสอบถามความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข

ข้อถาม	Mean	Std. Deviation	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. ผู้บังคับบัญชาอธิบายขั้นตอน/วิธีปฏิบัติงานให้ท่านทันที เมื่อมอบหมายงานชิ้นใหม่	3.63	.999	53.13	38.947	.334	.719
2. ผู้บังคับบัญชาเข้ามาใกล้เกี่ยวกับผู้ร้องเรียนทันที เมื่อพบว่ามีปัญหาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่	3.63	.850	53.13	36.809	.638	.691
3. เจ้าหน้าที่ ใน รพ.สต.ของ ท่านพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายงาน	3.80	.484	52.97	42.309	.250	.728
4. เจ้าหน้าที่ ใน รพ.สต.ของ ท่านพอใจกับการมอบหมายงานที่ยุติธรรม	3.87	.507	52.90	41.817	.311	.724
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับค่านิยมของรพ.สต.	3.77	.626	53.00	41.655	.256	.727
6. ท่านได้รับคำตอบแทนที่พอเหมาะกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	3.30	.877	53.47	38.809	.415	.712

**ตาราง ง1** ผลความเชื่อมั่นแบบสอบถามความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข (ต่อ)

ข้อถาม	Mean	Std. Deviation	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
7. เงินค่าตอบแทนล่วงเวลาที่ท่านได้รับยุติธรรมแล้ว	3.40	.932	53.37	38.516	.409	.712
8. วัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงาน รพ.สต.ได้รับการจัดสรรได้โดยไม่ยากลำบาก	3.57	.898	53.20	38.717	.411	.712
9. รพ.สต.ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็น รพ.สต.ที่ไม่ดี	2.57	1.406	54.20	37.338	.279	.732
10. เจ้าหน้าที่ในรพ.สต.ของท่าน ทำงานแบบเล่นพวก	3.33	1.269	53.43	40.737	.109	.751
11. งานที่ท่านทำในปัจจุบันของ รพ.สต.เป็นงานที่น่าสนใจ	3.97	.490	52.80	41.614	.358	.722
12. งานที่ท่านทำในปัจจุบันเหมาะสมและดีกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับ รพ.สต.อื่น	4.00	.830	52.77	41.978	.135	.737
13. ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะทำให้เกิดผลกระทบต่อการทำงาน ท่านได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้า	3.43	.774	53.33	38.092	.568	.700
14. ท่านรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน ที่ รพ.สต	3.37	.928	53.40	37.352	.521	.700
15. รพ.สต.ของท่านมีบริเวณที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.30	1.343	53.47	38.878	.205	.741

**ตาราง ง1** ผลความเชื่อมั่นแบบสอบถามความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข (ต่อ)

ข้อถาม	Mean	Std. Deviation	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
16. ถ้าท่านตั้งใจจะทำงานจนเกษียณอายุ ท่านตั้งใจจะทำงานอยู่ใน รพ.สต. แห่งนี้โดยไม่ย้ายไปทำงานที่อื่น	3.83	.986	52.93	37.857	.436	.708

Number of cases = 30      Reliability coefficient = 16      Items Alpha = 0.733

สรุปผลความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน = 0.733

**ตาราง ง2** ผลความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจ (ทฤษฎีสองปัจจัย) ของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข

ข้อถาม	Mean	Std. Deviation	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. นโยบายและการบริหารของ รพ.สต.	.767	.430	9.67	14.644	.496	.908
2. การนิเทศงาน	.567	.504	9.87	13.844	.630	.903
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.800	.407	9.63	14.447	.598	.904
4. สภาพการทำงาน	.667	.479	9.77	13.564	.755	.898
5. เงินเดือน	.733	.450	9.70	14.286	.580	.905
6. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	.600	.498	9.83	14.213	.532	.907
7. สถานภาพในการปฏิบัติงาน	.567	.504	9.87	13.844	.630	.903
8. ความมั่นคงในงาน	.767	.430	9.67	13.609	.840	.895

**ตาราง ง2** ผลความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจ (ทฤษฎีสองปัจจัย) ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข (ต่อ)

ข้อถาม	Mean	Std. Deviation	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
9. ความสำเร็จในงาน	.900	.305	9.53	15.154	.511	.907
10. การยอมรับนับถือ	.933	.254	9.50	15.293	.556	.907
11. ลักษณะงาน	.767	.430	9.67	13.609	.840	.895
12. ความรับผิดชอบ	.900	.305	9.53	14.809	.664	.903
13. การได้เลื่อนตำแหน่ง	.667	.479	9.77	13.702	.712	.899
14. ความเจริญก้าวหน้า	.800	.407	9.63	15.068	.389	.912

Number of cases = 30      Reliability coefficient = .910      Items Alpha = 0.910

สรุปผลความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจ (ทฤษฎีสองปัจจัย) = 0.910

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นายสมบุญ สุวรรณเทวะคุปต์
วัน เดือน ปีเกิด	2 พฤษภาคม พ.ศ. 2518
สถานที่เกิด	จังหวัดสมุทรปราการ ประเทศไทย
วุฒิการศึกษา	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, พ.ศ. 2548 สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) มหาวิทยาลัยมหิดล, พ.ศ. 2558 วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) วิชาเอกการบริหารสาธารณสุข
ที่อยู่ปัจจุบัน	4/6 หมู่ 9 ตำบลบางกอบัว อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ 10130 โทรศัพท์ 0-2819-6654 E-mail: <a href="mailto:somboon.suv@student.mahidol.ac.th">somboon.suv@student.mahidol.ac.th</a>
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันและสถานที่ทำงาน	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางน้ำผึ้ง อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ 10130 โทรศัพท์ 0-2461-0890 E-mail: <a href="mailto:hc00971.spko@moph.mail.go.th">hc00971.spko@moph.mail.go.th</a>