

ชื่อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจ กับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงาน ของหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ โรงพยาบาลชุมชน
ผู้วิจัย นพรัตน์ อารยพัฒน์กุล
ปริญญา วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)
สาขาวิชาเอกพยาบาลสาธารณสุข

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

จารุวรรณ เหมะธร, วท.บ. , สค.ม. , M.P.H.

วิไล กุศลวิศิษฎ์กุล, ศศ.บ. (เกียรตินิยมดีมาก) , วท.ม.

พูลสุข หิงคานนท์, ค.บ. , วท.ม.

วันที่สำเร็จการศึกษา 18 สิงหาคม พ.ศ. 2540

บทคัดย่อ

หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ โรงพยาบาลชุมชน มีการย้าย เปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้เกิดผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพและการดำเนินงาน ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ระดับแรงจูงใจ ของหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของ หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจน ศึกษาปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการทำนาย ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน โดยการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือ หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนทุกขนาด ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 224 คน เลือกตัวอย่างแบบกลุ่ม เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ ไคสแควร์ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ โรงพยาบาลชุมชน ส่วนใหญ่ มี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 77.2 และ ร้อยละ 90.6 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ระดับ (ซี) เงินเดือน ส่วนแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยที่สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพได้ คือ

ปัจจัยจูงใจ ประสพการณ์ทำงาน และปัจจัยค้ำจุน โดยสามารถร่วมกันทำนาย ความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 31.56

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาท ได้แก่ จำนวนบุคลากรตามอัตรากำลัง และระดับความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ ที่กำหนดตามกรอบ ไม่สอดคล้องกับภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ ให้บริการได้ไม่ทันและไม่มีคุณภาพเนื่องจากปัญหาด้านบุคลากร จำนวนและคุณภาพของอุปกรณ์ เครื่องใช้ ขาดความรู้วิทยาการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน ขาดการอบรมเพิ่มความรู้เกี่ยวกับการเป็นผู้บริหารระดับต้นและงานสารบรรณของฝ่าย การสนับสนุนงบประมาณ ยานพาหนะ วัสดุอุปกรณ์ ไม่เพียงพอ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยครั้งนี้ คือ หากต้องการให้หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงาน ก่อประโยชน์กับหน่วยงานในระดับต่าง ๆ และประชาชนนั้น ควรพิจารณาปรับปรุงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ คือ เสริมสร้างแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ โดยสนับสนุน ส่งเสริมเกี่ยวกับ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ สนับสนุน ให้เกิดการร่วมมือในการดำเนินงาน ระหว่างฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ กับฝ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง พิจารณาความเหมาะสมเกี่ยวกับการกำหนด ภาระงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า เสริมสร้างแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน โดยปรับปรุงเกี่ยวกับ เงินเดือน สวัสดิการ เบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทน ปรับปรุงระบบข้อมูลข่าวสารของหน่วยงาน สนับสนุนการปฏิบัติงานของฝ่ายส่งเสริมสุขภาพให้มากขึ้น และพิจารณาการลดความเครียดในการทำงานของหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งควรพิจารณาหรือให้ความสนใจ ปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนของประสบการณ์ทำงาน เช่น อาจจะพิจารณาประสบการณ์ทำงานร่วมด้วย ในการคัดเลือกหรือแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ หรือหากต้องการให้บุคคล ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ควรพิจารณาผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูง ร่วมกับการส่งเสริมปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนดังกล่าวข้างต้น นอกจากนี้ควรพิจารณาปรับปรุง สิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน ของหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพส่วนใหญ่ ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้