

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ของนักวิชาการสาธารณสุขในหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ จังหวัดตรัง

The Relationship between Motivation and Core Performance Competencies of Public Health Officers at Primary Care Units in Trang Province

โกวิท แท่งทอง*¹ มิ่งขวัญ ศรีโชติ²

Gowit Tangtong*¹ Mingkwan Sirichote²

¹โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านแหลมมะขาม ตรัง ประเทศไทย 92150

¹Banlammakham Health Promotion Hospital Trang Thailand 92150

²คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพฯ ประเทศไทย 10240

²Faculty of Public Health Ramkhamhaeng University Bangkok, Thailand 10240

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ จังหวัดตรัง กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 136 คน โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไป แรงจูงใจ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข และสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ อยู่ในระดับมาก ($M = 4.11$, $SD = 0.42$) และระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ จังหวัดตรัง อยู่ในระดับมาก ($M = 4.41$, $SD = 0.35$) แรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้น องค์กรจึงควรส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การสร้างแรงจูงใจ และความมั่นคงในชีวิตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

คำสำคัญ : นักวิชาการสาธารณสุข, แรงจูงใจ, สมรรถนะหลัก, หน่วยบริการปฐมภูมิ

Abstract

This study is a descriptive study. The objective is to study the motivation. Main performance And the relationship between motivation and the main performance of the work of public health scholars in primary care services. Trang Province Sample group of 136 people by stratified random sampling primary randomization. Research tools is a questionnaire consisting of general information, motivation and operational competency of public health scholars Analyze confidence values Of the questionnaire, motivation for the performance of

Corresponding Author: *E-mail: T.gowit6052@gmail.com

วันที่รับ (Received) 3 ก.พ. 2567 วันที่แก้ไขเสร็จ (Revised) 2 เม.ย. 2567 วันที่ตอบรับ (Accepted) 13 เม.ย. 2567

public health scholars And the performance of the public health scholars, the whole version is 0.92. Analyze the data with descriptive statistics and peer correlation coefficient ridge.

The results show that the sample has an incentive level for the performance of public health scholars in Primary care services are at a high level ($M = 4.11$, $SD = 0.42$) and the main competency level in the operation of the health academics in primary care services Trang Province is at a high level ($M = 4.41$, $SD = 0.35$) Motivation has a high level of positive relationship with the primary performance of the work of public health scholars in primary care units. Statistically significant at level .01

Therefore, the organization should encourage progress in work. Motivation And stability in the lives of personnel working in the position of public health academics, such as salary promotion Higher promotion And study for more knowledge

Keywords: public health officer, Motivation, Core Performance, Primary Care Units,

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้จัดทำโมเดลสำหรับสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทย คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) เพื่อเสริมสร้างให้การทำงานของข้าราชการ บุคลากรภาครัฐ และส่วนราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น การมุ่งเน้นสมรรถนะหลัก (Core Competency Focus) เป็นการที่หน่วยงานกำหนดคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมเป็นคุณลักษณะร่วมของบุคลากรทุกตำแหน่ง เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันในการสร้างความเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายขององค์กรกับความสามารถของบุคลากรที่จะตอบสนองความสำเร็จขององค์กรตามที่ตำแหน่งงานหรือองค์กรต้องการ เป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรต้องมีเพื่อที่จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้สำเร็จลุล่วงตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน และโครงการต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้กำหนดสมรรถนะหลัก 5 ด้านคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ความยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม¹

หน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิหรือหน่วยบริการปฐมภูมิ (Primary Care Unit) เป็นหน่วยบริการสุขภาพด้านแรกของระบบบริการสุขภาพ ที่ดูแลสุขภาพประชาชนในระดับบุคคลครอบครัว และชุมชนอย่างใกล้ชิด ให้บริการที่กว้างกว่าบริการทางการแพทย์ ให้การดูแลเกี่ยวกับสุขภาพโดยรวมที่รวมทั้งปัจจัยทางด้านสังคม และการดูแลทั้งครอบครัว ชุมชน ไม่เฉพาะรายบุคคลเป็นการดูแลในทุกด้านที่ส่งเสริม

และสนับสนุนให้เกิดสภาวะสุขภาพดีของประชาชน โดยมีระบบการส่งต่อและเชื่อมโยงกับโรงพยาบาลได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งประสานกับองค์กรชุมชนในท้องถิ่น เพื่อพัฒนาความรู้ของประชาชนในการดูแลส่งเสริมสุขภาพของตนเอง และสามารถดูแลตนเองเมื่อเจ็บป่วยได้อย่างสมดุล²

นักวิชาการสาธารณสุข จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีความพร้อมของสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะเพิ่มเติม ที่มีประสิทธิภาพและมีความเฉพาะสำหรับตำแหน่ง เพื่อใช้ในการดำเนินงานด้านสุขภาพแก่ประชาชนจากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขกรณีศึกษาเขตบริการสุขภาพที่ 4 ด้านปัจจัยด้านแรงจูงใจ พบว่า ด้านที่ 1 ความสำเร็จของงาน ด้านที่ 2 การยอมรับนับถือ ด้านที่ 3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านที่ 4 ความรับผิดชอบ ด้านที่ 5 ความก้าวหน้า ด้านที่ 6 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านที่ 7 นโยบายและการบริหารงาน ด้านที่ 8 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านที่ 9 สภาพการปฏิบัติงาน ด้านที่ 10 สถานภาพตำแหน่งงาน ด้านที่ 11 ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านที่ 12 ความเป็นส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขในเขตบริการสุขภาพเขตที่ 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < .05$) และการศึกษา ผลการศึกษาแรงจูงใจด้านปัจจัยข้างต้นในแต่ละด้านนั้นเป็นองค์ประกอบต่าง ๆ ในการทำงานที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานและคอยจ้ำจูนให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน³ และการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริม

สุขภาพตำบลนั้น ควรจะปรับปรุง ด้านความมั่นคงในการทำงาน การไม่ได้รับการบรรจุของนักเรียนทุน ปัจจุบันต้องทำการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุรับราชการ และความไม่มั่นคงด้านรายได้จากการปฏิบัติงาน และควรดูแลเรื่องสวัสดิการความเป็นอยู่ ตามสิทธิและให้มีความเหมาะสม เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และจัดระบบดูแลรักษาความปลอดภัยให้สำหรับการขึ้นเวร ปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการโดยเฉพาะที่เป็นพื้นที่เสี่ยงควรมีมาตรการป้องกันที่ดีมีประสิทธิภาพ จากที่กล่าวมานั้นพบว่าในการศึกษาด้านสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานมีงานวิจัยที่ได้ใช้แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก ซึ่งกล่าวว่ามีปัจจัยอยู่ 2 ประการที่เป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) และปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors)³ ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านแหลมมะขาม ตำบลเขาไม้แก้ว อำเภอสีเกา จังหวัดตรัง จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข ในหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ จังหวัดตรัง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง กำหนดสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขในหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับการให้บริการได้อย่างมีมาตรฐาน และส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน และโครงการต่างๆขององค์กร อีกทั้งข้อมูลที่ได้ยังเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุขและผู้ที่สนใจ เพื่อใช้ในการพัฒนาองค์กรได้อีกต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจและสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ จังหวัดตรัง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ จังหวัดตรัง

คำถามวิจัยการวิจัย

แรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ จังหวัดตรัง หรือไม่

สมมติฐานของการศึกษา

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ จังหวัดตรัง

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยซึ่งเป็นทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก กล่าวว่ามีปัจจัยอยู่ 2 ประการ ที่เป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงานคือปัจจัยจูงใจ (Motivator factors)และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors)⁴ ดังกรอบแนวคิดนี้

ตัวแปรอิสระ

1. ปัจจัยจูงใจ

- 1) ลักษณะของงานที่ทำ
- 2) ความรับผิดชอบที่ได้รับ
- 3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 4) การได้รับการยอมรับนับถือ
- 5) ความสำเร็จในการทำงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน

- 1) นโยบายและการบริหารงาน
- 2) การปกครองบังคับบัญชา
- 3) เงินเดือน
- 4) สภาพการทำงาน
- 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 6) ความมั่นคงในงาน

ตัวแปรตาม

สมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุข

- 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 2) การบริการที่ดี
- 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
- 4) การยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- 5) การทำงานเป็นทีม

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ นักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ จังหวัดตรัง ในปีงบประมาณ 2566 โดยใช้ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2565 จำนวน 209 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ จังหวัดตรัง จำนวน 136 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน⁵

เกณฑ์ในการคัดเลือกเข้ากลุ่ม ได้แก่

1. นักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ จังหวัดตรัง ในปีงบประมาณ 2566

2. สมารถเข้าร่วมโครงการวิจัย (โดยได้มีการบอกข้อมูลโครงการวิจัยอย่างครบถ้วน)

เกณฑ์ในการคัดเลือกรออกจากกลุ่ม คือ นักวิชาการสาธารณสุขที่ขอลอนตัวออกจากการวิจัยขณะเก็บข้อมูลวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยเครื่องมือ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษารายได้ ระยะเวลาปฏิบัติงาน การอบรมสมรรถนะ และการผ่านการรับรองใบประกอบวิชาชีพ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน 33 ข้อ โดยเกณฑ์การให้คะแนนแบบวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขได้กำหนด 5 ระดับ พิจารณาตามช่วงคะแนนเฉลี่ยดังนี้ 0.50 - 1.49 หมายความว่า ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด 1.50 - 2.49 หมายความว่า ระดับแรงจูงใจน้อย 2.50-3.49 หมายความว่า ระดับแรงจูงใจปานกลาง 3.50 - 4.49 หมายความว่า ระดับแรงจูงใจมาก 4.50 - 5.00 หมายความว่า ระดับแรงจูงใจมากที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน 25 ข้อ โดยเกณฑ์การให้คะแนนแบบวัดระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขได้กำหนด 5 ระดับ พิจารณาตามช่วง

คะแนนเฉลี่ยดังนี้ 0.50- .49 หมายความว่า ระดับการปฏิบัติงานน้อยที่สุด 1.50-2.49 หมายความว่า ระดับการปฏิบัติงานน้อย 2.50-3.49 หมายความว่า ระดับการปฏิบัติงานปานกลาง 3.50-4.49 หมายความว่า ระดับการปฏิบัติงานมาก 4.50-5.00 หมายความว่า ระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

หาค่าความตรงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ประกอบด้วย รองคณบดีฝ่ายบริหารคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง¹ ท่าน หัวหน้ากลุ่มงานสนับสนุนวิชาการและบริการ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสิเกา จังหวัดตรัง 1 ท่าน และผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านไร่ออก อำเภอสิเกา จังหวัดตรัง 1 ท่าน โดยมีค่าความตรงของเนื้อหาทั้งฉบับเท่ากับ 0.67-1.00 โดยนำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปทดลองใช้ (Try out) นักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ เขตพื้นที่ 4 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอสิเกา อำเภอห้วยยอด อำเภอวังวิเศษ และอำเภอรษฎา จำนวน 30 คน หลังจากนั้นจึงนำข้อมูลไปวิเคราะห์ความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม ใช้วิธีหาค่าสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach โดยค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.92 แบ่งตามประเด็นสอบถามได้ดังนี้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข เท่ากับ 0.96 และสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขเท่ากับ 0.74

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ขอรับรองจริยธรรมด้านการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการ โรงพยาบาลชุมพรเขตอุดมศักดิ์ เลขที่ 032/2566 อนุมัติวันที่ 6 มิถุนายน พ.ศ. 2566 โดยกลุ่มตัวอย่างได้รับทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย กลุ่มตัวอย่างสามารถยุติการตอบแบบสอบถามได้ทุกเมื่อ ข้อมูลที่ได้จะถูกเก็บรักษาเป็นความลับแบบสอบถามจะถูกทำลายทันทีเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเสร็จสิ้น และเผยแพร่ข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นดำเนินการระหว่างเดือนมิถุนายน-เดือนกรกฎาคม 2566 ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อเพื่อทำหนังสือแนะนำตัว จากสาขาวิชาบริหารสาธารณสุขคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง และจัดทำหนังสือขออนุญาตถึงสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลหน่วยงานในความรับผิดชอบ

2. ประสานงานกับผู้รับผิดชอบงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อแจ้งรายละเอียดในการเก็บข้อมูล โดยแจ้งให้แต่ละโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล/สถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติเกี่ยวข้อง ทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 1 สัปดาห์ ก่อนดำเนินการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยแจ้งรายชื่อ นักวิชาการสาธารณสุขทราบ เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าร่วมตอบแบบสอบถาม โดยสมัครใจพร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดให้ทราบและขอความร่วมมือในการเป็นตัวอย่าง

3. ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นรวบรวมข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05 โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์⁶ ดังนี้ ค่า r ดังนี้ 0.01 -0.20 หมายถึงความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก 0.21-0.40 หมายถึงความสัมพันธ์ระดับต่ำ 0.41-0.60 หมายถึง ความสัมพันธ์ระดับปานกลาง 0.61-0.80 หมายถึง ความสัมพันธ์ ระดับสูง และมากกว่า 0.81 หมายถึง ความสัมพันธ์ระดับสูงมาก⁶

ผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 81.10 อายุอยู่ระหว่าง 22 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 77.20 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 54.40 ระดับการศึกษา อยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 89.00 มีรายได้ (เฉลี่ยต่อเดือน) จำนวน 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 47.10 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 ปีหรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 46.30 ไม่เคยผ่านการอบรมสมรรถนะในรอบ 1 ปีงบประมาณที่ผ่านมา คิดเป็นร้อยละ 73.50 และเคยผ่านการรับรองใบประกอบวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 57.40

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ จังหวัดตรัง โดยภาพรวมและรายด้าน (n = 136)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ	M	SD	ระดับการแรงจูงใจ
ปัจจัยจูงใจ			
1. ลักษณะของงานที่ทำ	4.21	0.46	มาก
2. ความรับผิดชอบที่ได้รับ	4.06	0.54	มาก
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.93	0.76	มาก
4. การได้รับการยอมรับนับถือ	4.15	0.55	มาก
5. ความสำเร็จในการทำงาน	4.25	0.49	มาก
รวม	4.12	0.44	มาก
ปัจจัยค้ำจุน			
1. นโยบายและการบริหารงาน	4.13	0.53	มาก
2. การปกครองบังคับบัญชา	4.17	0.50	มาก
3. เงินเดือน	3.71	0.87	มาก
4. สภาพการทำงาน	4.13	0.62	มาก
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.28	0.58	มาก
6. ความมั่นคงในงาน	4.20	0.58	มาก
รวม	4.11	0.46	มาก
ภาพรวมของแรงจูงใจ	4.11	0.42	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในหน่วยบริการระดับปฐมภูมิพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ จังหวัดตรัง โดยภาพรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ อยู่ในระดับมาก ($M = 4.11$, $SD = 0.42$) โดยปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.12$, $SD = 0.44$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านที่ 5 ความสำเร็จในการทำงาน ($M = 4.25$, $SD = 0.49$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านที่ 1 ลักษณะของงานที่ทำ

($M = 4.21$, $SD = 0.46$) อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($M = 3.93$, $SD = 0.76$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

และปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.11$, $SD = 0.46$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านที่ 5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($M = 4.28$, $SD = 0.58$) รองลงมา คือ ด้านที่ 6 ความมั่นคงในงาน ($M = 4.20$, $SD = 0.58$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($M = 4.13$, $SD = 0.53$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างแรงจูงใจ กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ จังหวัดตรัง ($n = 136$)

แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข ในหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ	สมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุข	
	r_{xy}	p-value
แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ	0.630**	<0.001
ปัจจัยจูงใจ	0.589**	<0.001
ปัจจัยค้ำจุน	0.932**	<0.001

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างแรงจูงใจ กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ โดยภาพรวมแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในหน่วยบริการระดับปฐมภูมิมีความสัมพันธ์เชิงบวก ($r = 0.630^{**}$) ในระดับสูง กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ จังหวัดตรัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวก ($r = 0.589^{**}$) ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยค้ำจุน ($r = 0.932^{**}$) ในระดับสูงมาก กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ จังหวัดตรัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผลการวิจัย

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ พบว่า แรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ จังหวัดตรัง โดยภาพรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ อยู่ในระดับมาก ($M = 4.11$, $SD = 0.42$) โดยปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.12$, $SD = 0.44$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 5 ความสำเร็จในการทำงาน ($M = 4.25$, $SD = 0.49$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านที่ 1 ลักษณะของงานที่ทำ ($M = 4.21$, $SD = 0.46$) อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($M = 3.93$, $SD = 0.76$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

และปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.11$, $SD = 0.46$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านที่ 5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($M = 4.28$, $SD = 0.58$) รองลงมา คือ ด้านที่ 6 ความมั่นคงในงาน ($M = 4.20$, $SD = 0.58$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านนโยบายและการบริหารงาน ($M = 4.13$, $SD = 0.53$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลางกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ จังหวัดตรัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานกล่าวคือ ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้บุคคลรักงานและชอบงานทำให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยคัดสรรที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประชาคมอาเซียน พบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับปานกลาง⁷ สอดคล้องกับการศึกษาการพัฒนาอบรมสมรรถนะบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกพบว่า สมรรถนะหลักของบุคลากรในวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกมี 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม และ 5) การทำงานเป็นทีม⁸ สอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขกรณีศึกษาเขตบริการสุขภาพที่ 4 พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุข⁹ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.390$, $p\text{-value} < .01$) สอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจ้างและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดเพชรบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยค่าจ้างของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดเพชรบุรี¹⁰ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 สอดคล้องกับการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า แรงจูงใจภาพรวม¹¹ อยู่ในระดับมาก ($M = 3.78$, $SD = 0.45$) สอดคล้องกับการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยบริการปฐมภูมิของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดนราธิวาส พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพหน่วยบริการปฐมภูมิของบุคลากรสาธารณสุข เขตจังหวัดนราธิวาส¹¹ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < .05$)

และสอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของวิสัญญีพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 9 นครชัยบุรินทร์ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก¹²

ปัจจัยค่าจ้างมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของการปฏิบัติงานนักวิชาการสาธารณสุขในหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ จังหวัดตรัง พบว่า ปัจจัยค่าจ้าง มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ จังหวัดตรัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานซึ่งปัจจัยค่าจ้างทำให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลย่อมจะทำให้บุคคลในองค์การนั้นเกิดความไม่ชอบงาน และสอดคล้องกับการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยบริการปฐมภูมิของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดนราธิวาสพบว่า ปัจจัยค่าจ้างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพหน่วยบริการปฐมภูมิของบุคลากรสาธารณสุขเขตจังหวัดนราธิวาส¹² อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < .05$) สอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขกรณีศึกษาเขตบริการสุขภาพที่ 4 พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุข³ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานสุขภาพของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก¹³ ($M = 3.90$, $S.D. = 0.37$) และสอดคล้องกับการศึกษาภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผล ต่อความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยค่าจ้างด้านสภาพการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงานสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข¹⁴ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านนโยบายและการบริหารงานองค์กร ควรให้การส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามความรับผิดชอบของงานที่ได้รับให้มีความเหมาะสมกับศักยภาพและสมรรถนะแต่ละบุคคล โดยมีการติดตามประเมินผล

การปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม พร้อมสร้างความมั่นคงใน
ชีวิตด้วยการส่งเสริมให้มีระดับเงินเดือน ตามความสำเร็จ
ของการทำงานแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการ
สาธารณสุข

2. ด้านปฏิบัติการ นักวิชาการสาธารณสุขจำเป็นต้อง
ต้องมีความพร้อมของสมรรถนะหลัก (Core Competency)
และสมรรถนะเพิ่มเติม ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นความสามารถ
เฉพาะสำหรับตำแหน่ง เพื่อใช้ในการดำเนินงานด้านสุขภาพ
แก่ประชาชน

3. ด้านการส่งเสริมการวิจัย ควรสนับสนุนให้
บุคลากรมีผลงานทางวิชาการด้านการวิจัยเพื่อพัฒนางาน
และสนับสนุนให้มีทิศทางการทำงาน ที่มีความก้าวหน้าทาง
วิชาชีพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง
เช่น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตของ
นักวิชาการสาธารณสุขหรือวิชาชีพอื่น ๆ ในหน่วยบริการ
สาธารณสุข

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์
ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรในหน่วยงานสาขาอื่นๆ เพื่อหาแนวทางพัฒนาบุคลากร
ในหน่วยงาน ให้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งหน้าที่
ต่อไป

References

1. Office of the Civil Service Commission. Manual
for determining civil service competency: Core
competency manual. Bangkok: Prachumchang
Company Limited; 2010. (in Thai)
2. Sriwanitchakorn S, Yana T, Chaloadet B. Situation
of the primary care system in Thailand in 2010.
Nakhon Pathom: Community Health Systems
Research and Development Office; 2011.
(in Thai)
3. Loungmaung S, Noimuenwai P, Srisawas K.
Factors Influencing Competencies of Nursing
Anesthetists at Hospitals under the Ministry
of Public Health in Health Region 9 (Nakhon
Chai Burin). Journal of The Royal Thai Army
Nurses. 2021; 22(1): 442-9. (in Thai)
4. Herzberg, F. M. The motivation to work, New York:
John Wiley & Sons; 1959.
5. Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. Determining sample
size for research activities. Educational and
Psychological Measurement. 1970; 30(3):
607-10.
6. Wiersma W, Jurs SG. Research Methods in
Education. 9th ed. Boston : Allyn-Bacon; 2019.
7. Kulpakdee R. The Relationship between Selected
Factors and Nurse's Motivations for Working
in The ASEAN Community. Journal of The
Royal Thai Army Nurses. 2024; 14(3): 96-104.
(in Thai)
8. Srikanok W. The Development of Competency
Framework of the Royal Thai Army Nursing
College's Personnel. Journal of The Royal
Thai Army Nurses. 2013; 14(3): 151-8. (in Thai)
9. Rungruang S, Prutipinyo C, Sirichotiratana N,
Usathaporn S. Factors associated with the
competency of public health technical
officers : A case study of regional service
provider 4. Public Health & Health Laws
Journal. 2015; 2(1): 31-43. (in Thai)
10. Prokeaw N. Factors Related to the Participation
of Personnel in Quality Development of
Tambon Health Promoting Hospitals in
Phetchaburi Province. (Thesis) Nonthaburi:
Sukhothai Thammathirat Open University;
2018. (in Thai)

11. Seneevong Na Ayuthtaya T. Motivation Affecting The Performance of Public Health Officers at Sub-District Health Promotion Hospitals in Roi Et Province. (Thesis) Khon Kaen: Khon Kaen University; 2018. (in Thai)
12. Soomkan R, Poum A. Motivation Factor Effecting to Participation in Primary Care Unit Development Among Health Personnel in Narathiwat Province. Journal of Science and Technology. 2020; 7(2): 85-99.
13. Sirichan K, Buapan P. Motivation and support from the organization that affects the performance according to the roles and responsibilities of academics. Subdistrict-level public health in Nong Khai Province. Khon Kaen University Research Journal (Graduate Studies Edition). 2016; 7(4), 58-66. (in Thai)
14. Pojsompong J. Leadership and work motivations affecting organizational commitment of staff in strategic and planning division of the permanent secretary office, ministry of public health. (Thesis) Bangkok: Sripatum University; 2017. (in Thai)