

นิพนธ์ต้นฉบับ

แรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของหัวหน้าสถานีนอนามัย จังหวัดขอนแก่น

วราภรณ์ ชูคันหอม* และพีระศักดิ์ ศรีฤทธา **

* นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** รองศาสตราจารย์ ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวางครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนอนามัย จังหวัดขอนแก่น จำนวน 180 คน และได้บังคับบัญชา 180 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนและPaired Sample t-test

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย ร้อยละ 52.8 อายุเฉลี่ย 44.56 ปี (S.D.=6.70 ปี) รายได้เฉลี่ย 26,885.31 บาท ต่อเดือน (S.D.=5,603.12 บาท) การศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า ร้อยละ 86.1 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าสถานีนอนามัย ระหว่าง 1-10 ปี มากที่สุด ร้อยละ 57.2 (Med=10 ปี, Min=1 ปี, Max=39 ปี) ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนอนามัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค่าจ้างในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว และปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ในด้านเพศ ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนอนามัยได้ร้อยละ 58.9 และคะแนนการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนอนามัยแตกต่างจากผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p-value<0.001) ระดับแรงจูงใจโดยรวมของหัวหน้าสถานีนอนามัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.72, S.D.=0.41) แรงจูงใจรายด้าน เกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านเงินเดือนและด้านสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ =3.11, S.D.=0.80 และ $\bar{x}$ =3.15, S.D.=0.71 ตามลำดับ) ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมของหัวหน้าสถานีนอนามัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =4.04, S.D.=0.44) และระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะเห็นควรให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดระบบการจ่ายค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับความรับผิดชอบและภาระงานของหัวหน้าสถานีนอนามัย และจัดสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ ให้เหมาะสมกับตำแหน่งเช่น จัดสรรเงินประจำตำแหน่ง เป็นต้น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอควรพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยยึดหลักความสามารถและผลงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม มีการจัดทำแผนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ระดับสถานีนอนามัยและจัดสรรเจ้าหน้าที่ให้สอดคล้องตามความจำเป็น ควรเสริมสร้างแรงจูงใจแก่หัวหน้าสถานีนอนามัย โดยเฉพาะด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว สำหรับวิธีการประเมินการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลควรใช้วิธีการประเมินแบบป้อนกลับจากทุกฝ่ายรอบทิศทาง (360 Degree feedback)

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ธรรมาภิบาลและหัวหน้าสถานีนอนามัย

Original Article

How The Principle of Good Governance Affects The Management of Chiefs of Health Centers at The Khon Kaen Province

Waraporn Chukhanhom * and Pirasak Sriruecha

* Master Degree in Public Health Student, Public Health Administration Program, Faculty of Public Health, Khon Kaen University

** Associate Professor, Department of Public Health Administration, Faculty of Public Health, Khon Kaen University

Abstract

The purpose of this cross-sectional descriptive research was to study individual attributes and motivation of chiefs of health centers at the Khon Kaen province To manage their centers while applying the principle of good governance. In the study 248 chiefs of health centers participated. The participants had been divided into 2 groups, one comprising of 180 chiefs of health centers and the second group of 180 subordinate officers. The sample size was estimated using the formula for a multiple regression analysis. Participants were selected by systematic random sampling. Information was obtained through two sets of questionnaires which had been reviewed for their validity by 3 experts; the Cronbach coefficients for the first and second set of the questionnaires were 0.942 and 0.947, respectively. The information was collected during January 1st, 2010 to February 28th, 2010. Ordinary descriptive statistics were used such as frequency, percentage; mean, standard deviation, median, minimum- and maximum values. For analytical purposes the Pearson's product moment correlation coefficient, Spearman's correlation coefficient, stepwise multiple regression analysis and Paired Sample t-test had been applied.

The majority of chief of health centers were males (52.8%), with an average age of 44.56 years, (S.D.=6.70 years), and an average income of 26,885.31 baht per month (S.D.=5603.12 baht). Most of the chiefs (86.1%) were holding a bachelor's degree or a higher academic degree, and 57.2% were working as chief officers for 1 to 10 years (median 10 years, minimum 1 year, and maximum 39 years). Factors affecting management under good governance with a significant level of 0.05 included motivation for working, experience of achievements, taking responsibility and observing hygienic conditions and supporting interpersonal relationships. Another significant factor had been to be a male. All these factors together could predict management under good governance as much as to 58.9%. The average difference of scores related to the management of chiefs were significantly different from those of the subordinate officers (p -value <0.001). The scores of the overall motivation of the chiefs of health centers was at a high level ($\bar{x}$ =3.72, S.D.=0.41). This also did apply to all aspects of motivation. Exception of this rule had been insufficient salary and work conditions. The scores for these aspects were found to be on a moderate levels ($\bar{x}$ =3.11, S.D.=0.80, $\bar{x}$ =3.15, S.D.=0.71 respectively). The overall management score related to good governance of chiefs of health centers was at high level ($\bar{x}$ =4.04, S.D.=0.44) and also all single aspects related to management under good governance were at a high level.

It is suggested that the Ministry of Public Health initiate a system providing an appropriate salary, good welfare and other compensations for work done in accordance with the responsibilities of the chief officers. The Provincial Health Office should manage the distribution of human resource to support sufficiently the staff in each local health center. In addition, motivation of staff should be a major concern of chiefs of the health centers especially as far as work performance, achievements and responsibilities are concerned. Job evaluation should be strictly done on the basis of the principle of good governance.

Keyword: *motivation, good governance and chief of health centers*

บทนำ

การพัฒนาประเทศไทย ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์และระบบทุนนิยมโลก ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา เป็นไปในทิศทางที่ขาดคุณภาพและธรรมาภิบาล จนเป็นเหตุให้ประเทศไทยต้องเผชิญกับภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ เมื่อปี 2540 ซึ่งผลกระทบจากวิกฤติการณ์ดังกล่าว ทำให้รัฐบาลเริ่มหันมาให้ความสนใจใน การส่งเสริมธรรมาภิบาล เพื่อการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ไปสู่ การพัฒนาประเทศที่สมดุล มีการเชื่อมโยงและสนับสนุนซึ่งกันและกันของทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ และภาคประชาสังคม อันจะทำให้การบริหารราชการแผ่นดินดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้ ตลอดจนมีความสอดคล้องตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 รัฐบาลได้เร่งรัดการสร้างธรรมาภิบาล โดยออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 มีสาระสำคัญประกอบด้วย หลักพื้นฐานของธรรมาภิบาล 6 หลักการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ & มูลนิธิสถาบันวิจัยกฎหมาย, 2546) ในส่วนของกระทรวงสาธารณสุข เริ่มมีทิศทางการเสริมสร้างธรรมาภิบาลในระบบบริหารจัดการด้านสุขภาพที่ชัดเจนขึ้นในแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) โดยกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การสร้างเอกภาพและธรรมาภิบาลในการจัดการระบบสุขภาพที่สมดุลและยั่งยืน (คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554, 2550) ซึ่งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นในฐานะเป็นหน่วยงานที่เป็นตัวแทนของกระทรวงสาธารณสุขในส่วนภูมิภาค ได้แปลงยุทธศาสตร์ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติในพื้นที่ โดยกำหนดยุทธศาสตร์และถ่ายทอดให้หน่วยงานในสังกัดทุกแห่งปฏิบัติ ภายใต้ตัวชี้วัดที่กระทรวงสาธารณสุขและสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) กำหนด

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาด้านการประเมินผลพบว่า ยังไม่มีตัวชี้วัดตามหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 หลักการในการประเมินผลระดับองค์กรโดยตรง แต่หากพิจารณาจากรายงานเรื่องร้องเรียน ในปี 2551 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการของหน่วยบริการในสังกัด พบว่า มีจำนวนเรื่องร้องเรียนทั้งสิ้น 80 เรื่อง ส่วนใหญ่เป็นเรื่องร้องเรียนในประเด็น ผู้รับบริการไม่ได้รับความสะดวกรวดเร็ว เป็นการขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้รับบริการที่ได้รับความเสียหายจากการบริการทางการแพทย์ การไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานบริการ การไม่ได้รับบริการตามสิทธิ และการถูกเรียกเก็บเงินโดยไม่มีสิทธิเรียกเก็บ ตามลำดับ (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น, 2551ก) นอกจากนั้นยังมีการร้องเรียนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตัวของข้าราชการเอง 19 เรื่อง ได้แก่ การผิดวินัยของข้าราชการ พฤติกรรมบริการที่ไม่เหมาะสม การผิดระเบียบของทางราชการและการทุจริตตามลำดับ (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น, 2551ข) จากรายงานดังกล่าว อาจสะท้อนให้เห็นถึงปัญหา ความไม่สอดคล้องและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ทั้งนี้ เนื่องจากธรรมาภิบาลเป็นส่วนของการวางระบบและกลไกเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในขณะที่ความสำเร็จของการนำระบบและกลไกไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์นั้น จำเป็นต้องอาศัยบทบาทของผู้นำองค์กร โดยเฉพาะหัวหน้าสถานีนโยบาย ซึ่งถือได้ว่าเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนระบบสุขภาพ ทั้งนี้ การบริหารงานของหัวหน้าสถานีนโยบายแต่ละแห่งจะเกิดผลสัมฤทธิ์ตามหลักธรรมาภิบาลมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ซึ่งคุณลักษณะส่วนบุคคลเหล่านี้จะแสดงถึงภูมิหลังและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน จึงทำให้บุคคลมีความเหมาะสมหรือความถนัดที่จำเพาะต่อลักษณะของงานที่แตกต่างกันออกไป (Schermerhorn et al., 2003A) และปัจจัยด้านแรงจูงใจ เพราะแรงจูงใจเป็นแรงผลักดันที่มีผลกำหนดทิศทางพฤติกรรมของคนในองค์กร กำหนดความทุ่มเทที่มีต่องาน ตลอดจนกำหนดความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ซึ่งการได้รับตอบสนองแรงจูงใจจะมีผลต่อบุคคลในสองด้าน คือ การป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ

และอีกด้านหนึ่งจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน ที่ทำมีความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะใช้ความพยายาม อย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย (Herzberg et al., 1990A) ซึ่งเมื่อพิจารณาในระดับแรงจูงใจของหัวหน้า สถานีนอมาภัยในสถานการณ์ปัจจุบัน ประเมินการว่า น่าจะมี แนวโน้มลดลงกว่าในอดีต เนื่องจากการขยายตัวของ สถานบริการสาธารณสุขอย่างรวดเร็ว ประกอบกับประชาชน ให้ความสำคัญกับกระบวนการทางการแพทย์และเทคโนโลยี สมัยใหม่ จึงเป็นเหตุให้หัวหน้าสถานีนอมาภัยถูกลดบทบาท และการยอมรับนับถือในฐานะเป็นที่พึ่งพิงของประชาชน เมื่อยามเจ็บป่วยลง ในขณะที่ เดียวกันก็ต้องปรับตัวให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงบทบาทใหม่ตามนโยบายของรัฐบาล ในแต่ละยุค เช่น นโยบายสถานบริการด้านหน้า สถานบริการ ใกล้บ้านใกล้ใจ สถานบริการแบบองค์รวมหรือศูนย์สุขภาพ ชุมชน ตลอดจนการยกระดับเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ระดับตำบล ซึ่งในการเปลี่ยนแปลงบทบาทดังกล่าวอาจต้องใช้ เวลาและความพยายามอย่างมาก กว่าที่ประชาชนจะเข้าใจ และให้ความสำคัญ เพราะเป็นบทบาทที่เน้นหนักในด้านการ สร้างเสริมสุขภาพ ซึ่งเปรียบเสมือนการปิดทองหลังพระ (ประเวศ วะสี, 2551) นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาในระดับแรงจูงใจ ของหัวหน้าสถานีนอมาภัยในจังหวัดขอนแก่น พบว่า มีการสะท้อนความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง อาทิ การเรียกร้องให้มีกฎหมายสภาวิชาชีพ การเรียกร้องให้มีการแก้ไขปัญหาคอขวดความเหลื่อมล้ำด้านค่าตอบแทนของ เจ้าหน้าที่สถานีนอมาภัยในแต่ละตำแหน่งสายงาน เป็นต้น (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น, 2551ง) จากข้อมูล ที่ได้กล่าวมานั้น ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดขอนแก่น รับผิดชอบการจัดทำแผนพัฒนายุทธศาสตร์ สาธารณสุขและมีส่วนร่วมเป็นทีมประเมินผลการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานในสังกัด จึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะ ส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนอมาภัย จังหวัดขอนแก่นซึ่งยัง ไม่มีผู้ใดทำการศึกษาในพื้นที่จังหวัดขอนแก่นมาก่อน นอกจากนั้น ผู้วิจัยยังมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล ในมิติของการประเมินตนเองโดย

หัวหน้าสถานีนอมาภัย เปรียบเทียบกับการประเมิน โดยผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้เนื่องจากการประเมินตนเอง เพียงมิติเดียว อาจมีข้อจำกัดคือมีแนวโน้มในการประเมิน เข้าข้างตนเองหรือประเมินผลงานของตนเองสูงกว่าความเป็นจริง (दनัย เทียนพุด, 2547) โดยหวังว่าจะสามารถนำ ผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาและประเมิน การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของหัวหน้าสถานีนอมาภัย จังหวัดขอนแก่น ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจ ที่มีผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้า สถานีนอมาภัย จังหวัดขอนแก่น และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ผลต่างของคะแนนการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ระหว่าง หัวหน้าสถานีนอมาภัย จังหวัดขอนแก่น และผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนศึกษาในระดับแรงจูงใจ และการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนอมาภัย จังหวัดขอนแก่น

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบ ภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Descriptive Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้าสถานีนอมาภัยในจังหวัดขอนแก่นปีงบประมาณ 2551 จำนวน 248 คน (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น, 2551ค) โดยคำนวณ ขนาดตัวอย่างกรณีวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Nunnally and Bernstein, 1994 อ้างใน อรุณ จิรวัฒนกุล, 2551) กำหนดว่า $n=10 \times \text{independent variables}$ และการวิจัยนี้มี independent variables=18 ตัวแปร ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ $(10 \times 18) = 180$ คน และสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบมีระบบ และเพื่อการเปรียบเทียบ จึงสุ่มเลือกกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ทุกตำแหน่งสายงานที่ปฏิบัติงานจริงในปัจจุบันอยู่ที่สถานีนอมาภัยแห่งเดียวกันกับหัวหน้าสถานีนอมาภัยที่ถูกเลือกเป็น ตัวอย่าง และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา ของหัวหน้าสถานีนอมาภัยแห่งนี้ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปและ

กรณีมีผู้ได้บังคับบัญชาผ่านเกณฑ์คัดเลือกหลายคน จะทำการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากเพื่อเลือกมาเพียงแห่งละ 1 คน ดังนั้น จะได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา จำนวน 180 คนเช่นเดียวกัน

เครื่องมือที่ใช้และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามจำแนกได้ดังนี้

1. แบบสอบถามชุดที่ 1 สำหรับหัวหน้าสถานีนอมา้ย ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่

1.1) ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้แนวคิดของ Schermerhorn et al. (2003B) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

1.2) ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg et al. (1990B) ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน 8 ด้าน

1.3) ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้กรอบแนวคิดหลักธรรมาภิบาลตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 (2542) ประกอบด้วยหลักธรรมาภิบาลพื้นฐาน 6 ด้าน

1.4) ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจและการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

2. แบบสอบถามชุดที่ 2 สำหรับผู้ได้บังคับบัญชา ประกอบด้วย 1 ส่วน เป็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของหัวหน้าสถานีนอมา้ย จังหวัดขอนแก่น ซึ่งมีข้อความเหมือนกับแบบสอบถามชุดที่ 1 (ส่วนที่ 3)

การกำหนดค่าของตัวแปรด้านแรงจูงใจ และการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ (5, 4, 3, 2, 1) ตามมาตราวัดของลิเคิร์ท (Likert Five Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) และแปลผลโดยนำมาจัดระดับ 5 ระดับ ด้วยแนวคิดการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยมาเป็นตัวกำหนด (ประคอง กรรณสูต, 2542) คือ คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00

หมายถึง ระดับมากที่สุด คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ระดับน้อย และคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ระดับน้อยที่สุดและแบบสอบถามทั้งสองชุดผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และตรวจสอบความเที่ยงได้ค่า Cronbach's Alpha Coefficient ของแบบสอบถามชุดที่ 1 และ 2 เท่ากับ 0.94 และ 0.94 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 จึงถือว่าแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มีความเที่ยงเป็นที่ยอมรับได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 20 มกราคม 2553 ถึงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2553 โดยมีนักวิชาการสาธารณสุข ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทุกแห่ง ละ 1 คน เป็นผู้ประสานงานในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ชี้แจงรายละเอียดในการเก็บรวบรวมข้อมูลแก่ผู้ประสานงานทุกอำเภอ โดยเน้นย้ำเรื่องการแจกแบบสอบถามชุดที่ 1 และชุดที่ 2 ที่มีรหัส (ID) ตรงกันในแต่ละคู่ ให้กับกลุ่มตัวอย่าง หัวหน้าสถานีนอมา้ย และกลุ่มตัวอย่างผู้ได้บังคับบัญชา ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่สถานีนอมา้ยแห่งเดียวกัน พร้อมทั้งมอบซองสำหรับใส่แบบสอบถามที่ตอบเสร็จเรียบร้อยแล้วและปิดผนึกก่อนนำส่งให้ผู้ประสานงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการเก็บรักษาคำตอบของกลุ่มตัวอย่างไว้เป็นความลับและลดความกังวลใจในการตอบแบบสอบถาม หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นัดหมายวันไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองภายใน 20 วัน ซึ่งผลปรากฏว่ามี 20 อำเภอ ที่ได้รับแบบสอบถามคืนครบถ้วน ทุกฉบับ ส่วนที่เหลือ 6 อำเภอ ผู้วิจัยขอความร่วมมือให้ผู้ประสานงานเร่งรัดติดตามเพิ่มเติมจนได้รับแบบสอบถามคืนครบถ้วนทุกชุดภายในอีก 15 วันต่อมา

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์โดยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน และสถิติ Paired Sample t-test

ผลการวิจัย

คุณลักษณะส่วนบุคคล

พบว่า กลุ่มตัวอย่างหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่น เป็นเพศชายร้อยละ 52.8 มีอายุอยู่ในกลุ่ม 36-45 ปี มากที่สุด ร้อยละ 45.0 ($\bar{x}=44.56$ ปี, S.D.=6.70 ปี) มีรายได้ อยู่ในกลุ่ม 20,001-30,000 บาทต่อเดือนมากที่สุดร้อยละ 61.7 ($\bar{x}=26,885.31$ บาทต่อเดือน, S.D.=5,603.12 บาท) ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า ร้อยละ 86.1 ส่วนที่เหลือมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 13.9 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าสถานีนามัย อยู่ในกลุ่ม 1-10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.2 (Mode=10 ปี, Minimum=1 ปี, Maximum=39 ปี)

คุณสมบัติส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเข้าสู่สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน (p-value<0.001) ปัจจัยค่าจ้างด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (p-value<0.001) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน (p-value=0.008) ปัจจัยค่าจ้างด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (p-value= 0.029) ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ (p-value=0.024) และปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ (p-value=0.040) ตามลำดับ ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่นได้ร้อยละ 58.9 รายละเอียดดังตารางที่ 1

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลต่างของคะแนนการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ระหว่างหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่น และผู้ได้บังคับบัญชา

พบว่า กลุ่มตัวอย่างหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่น มีค่าเฉลี่ยคะแนนการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลสูงกว่าผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{x}=4.04$, S.D.=0.45 และ $\bar{x}=3.67$, S.D.=0.66 ตามลำดับ) และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลต่าง พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 (p-value<0.001) โดยพบว่า หัวหน้า

สถานีนามัย จังหวัดขอนแก่นมีค่าเฉลี่ยคะแนนการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล แตกต่างจากผู้ได้บังคับบัญชา เท่ากับ 0.36 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.12) (95% ช่วงเชื่อมั่นของค่าเฉลี่ยผลต่าง อยู่ระหว่าง 0.25 ถึง 0.48 คะแนน) รายละเอียดดังตารางที่ 2

ระดับแรงจูงใจและการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

พบว่า มีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.72$, S.D.=0.41) เมื่อพิจารณาระดับปัจจัยจูงใจโดยรวมและปัจจัยค่าจ้างโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.93$, S.D.=0.42 และ $\bar{x}=3.59$, S.D.=0.46 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาแรงจูงใจรายด้านพบว่า เกือบทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านเงินเดือน และด้านสภาพการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.11$, S.D.=0.80 และ $\bar{x}=3.15$, S.D.=0.71 ตามลำดับ) และกลุ่มตัวอย่างหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่นมีระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.04$, S.D.=0.44) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านหลักคุณธรรม ($\bar{x}=4.17$, S.D.=0.51) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านหลักนิติธรรม ($\bar{x}=3.88$, S.D.=0.57) รายละเอียดดังตารางที่ 3

บทสรุปและอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค่าจ้างในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว และปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลในด้านเพศ สามารถพยากรณ์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่นได้ร้อยละ 58.9 ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า เมื่อหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่น ได้รับการเสริมสร้างแรงจูงใจในปัจจัยที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น จะส่งผลให้ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพิ่มสูงขึ้น นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีสมรรถนะสูง

ในการสร้างสรรคบริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพ โปร่งใส ซื่อตรง และเป็นธรรม ส่วนปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่น ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่า ลักษณะของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีความ เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจหรือให้คุณค่าว่าถูกหรือผิด ควรกระทำ หรือไม่ควรกระทำ จึงเป็นลักษณะงานที่ละเอียดอ่อนรอบคอบ ซึ่งเพศหญิงมีคุณลักษณะที่จำเพาะและเอื้อต่อลักษณะงาน ดังกล่าว ส่วนผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลต่างของ คะแนนการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ระหว่างหัวหน้า สถานีนามัย จังหวัดขอนแก่น และผู้ได้บังคับบัญชา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยหัวหน้า สถานีนามัย จังหวัดขอนแก่น มีค่าเฉลี่ยคะแนน การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลสูงกว่าผู้ได้บังคับบัญชา ที่เป็นเช่นนั้นน่าจะมีเหตุผลมาจากมุมมองของแต่ละคน ที่แตกต่างกันออกไป โดยมุมมองของหัวหน้าสถานีนามัยอาจ มองว่าตนเองได้ใช้ความพยายามในการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลอย่างเต็มที่แล้ว ในขณะที่มุมมองของ ผู้ได้บังคับบัญชาอาจมองว่าหัวหน้าสถานีนามัยยังใช้ความ พยายามในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลยังไม่เต็มที่ เท่าที่ควร ซึ่งไม่อาจชี้ชัดได้ว่าข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างใด เป็นข้อมูลที่น่าเชื่อถือ เนื่องจากหัวหน้าสถานีนามัยและ ผู้ได้บังคับบัญชา ต่างก็เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การที่หัวหน้า สถานีนามัยประเมินตนเอง ก็เป็นไปได้ว่าอาจมีแนวโน้มใน การประเมินเข้าข้างตนเองหรือประเมินผลงานตนเองสูงกว่า ความเป็นจริง ส่วนการที่ผู้ได้บังคับบัญชาประเมินหัวหน้า สถานีนามัย ก็มีโอกาสเป็นไปได้ว่าอาจจะเกิดจากอคติ ดังนั้น ในการประเมินการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้า สถานีนามัย อาจต้องอาศัยความคิดเห็นของบุคคลภายนอก องค์กร่วมด้วย เช่น ผู้บังคับบัญชา (สาธารณสุขอำเภอ) และ ผู้รับบริการ (ผู้นำชุมชน อาสาสมัครสาธารณสุข ประชาชน ผู้รับบริการที่สถานีนามัย) เป็นต้น ส่วนผลการศึกษาระดับ แรงจูงใจ พบว่า ระดับแรงจูงใจโดยรวมของหัวหน้าสถานีนามัยจังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ การศึกษาของ ณัฐพล มีพรหม (2551ก) และพบว่า ปัจจัย

จูงใจโดยรวม มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ปัจจัยค่าจูงใจโดยรวม ซึ่งอธิบาย ตามทฤษฎีของ Herzberg et al. (1990C) ได้ว่าเป็นผลมาจาก ความแตกต่างระหว่างแหล่งที่มาของปัจจัยทั้งสองกลุ่ม โดยหัวหน้าสถานีนามัยซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในระดับวิชาชีพ และมีฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน จึงมีแนวโน้มที่ จะให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจมากกว่า โดยปัจจัยจูงใจ จะเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานเป็นส่วนใหญ่ เป็นความ ต้องการในระดับสูงของคนเรา และเป็นส่วนของแรงจูงใจ ภายในตัวบุคคล ซึ่งบุคคลสามารถตอบสนองได้ด้วยตนเอง ดังจะเห็นได้จากปัจจัยจูงใจรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะของงาน โดยหัวหน้าสถานีนามัยมีเจตคติที่ดี ต่องาน รู้สึกว่างานที่ตนรับผิดชอบนั้นเป็นงานที่มีคุณค่า ทำทลายความสามารถ ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ เป็นงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม อย่างไรก็ตามเมื่อ พิจารณาปัจจัยจูงใจรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเมื่อพิจารณา ในรายชื่อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการได้รับโอกาส พัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อที่เป็นเช่นนั้นอาจมีเหตุผลมาจาก การขาดความชัดเจนในด้านนโยบายหรือแผนพัฒนานุเคราะห์ ด้านการศึกษาต่อของเจ้าหน้าที่ในระดับสถานีนามัย ทั้งนี้ อาจมีความเกี่ยวเนื่องมาจากปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลัง เจ้าหน้าที่ในระดับสถานีนามัยด้วย ส่วนในด้านปัจจัยค่าจูง ซึ่งเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบแวดล้อมของงานเป็นส่วนใหญ่ และเป็นความต้องการพื้นฐานของคนเรา ซึ่งจำเป็นต้อง การตอบสนองจากระบบ จึงมีความเป็นไปได้ว่าการจัดระบบ สิ่งจูงใจขององค์กรยังไม่สามารถตอบสนองต่อปัจจัยค่าจูงใจ ได้ อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะในด้านเงินเดือน และด้านสภาพ การปฏิบัติงานซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนั้น อาจเนื่องมาจากการไม่ได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการหรือ ประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ใน ตำแหน่งหัวหน้าสถานีนามัย ในขณะที่ผู้ได้บังคับบัญชา บางตำแหน่งสายงาน ได้รับเงินประจำตำแหน่ง และ ผู้ได้บังคับบัญชาบางตำแหน่งสายงาน มีสิทธิเบิกค่าตอบแทน การอยู่เวรรักษาพยาบาลหรือ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานเชิงรุก ได้ในอัตราที่สูงกว่าหัวหน้าสถานีนามัย เป็นต้น ส่วนในด้าน

สภาพการปฏิบัติงานพบว่า มีจำนวนเจ้าหน้าที่น้อย ไม่เพียงพอต่อภาระงาน โดยมีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานจริง เฉลี่ย 3.21 คนต่อสถานอนามัย เมื่อเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่กำหนด 5-6 คนต่อสถานอนามัย จึงขาดแคลนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ โดยเฉลี่ยประมาณ 2-3 คนต่อสถานอนามัย ทำให้หัวหน้าสถานอนามัยบางแห่งจำเป็นต้องรับผิดชอบงานประจำไม่แตกต่างจากผู้ปฏิบัติงานคนอื่น ซึ่งเป็นข้อจำกัดของการบริหารงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าสถานอนามัย

ผลการศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานอนามัย จังหวัดขอนแก่น พบว่า ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวม และรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ ญัฐพล มีพรหม (2551ข) ที่เป็นเช่นนั้นน่าจะมีเหตุผลมาจากนโยบายของรัฐบาล และการใช้มาตรการด้านกฎหมาย ตลอดจนการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) และในระดับกระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการสร้างเอกภาพและธรรมาภิบาลในการจัดการระบบสุขภาพที่สมดุลและยั่งยืนภายใต้แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 10 ตลอดจนการติดตามประเมินผลของสำนักงานราชการกระทรวงสาธารณสุข รวมทั้งในระดับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ได้กำหนดกลยุทธ์และถ่ายทอดให้หน่วยงานในสังกัดทุกแห่งนำสู่การปฏิบัติในพื้นที่ ซึ่งมาตรการเร่งรัดการดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาลในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับดังที่ได้กล่าวมาแล้ว จึงส่งผลให้หัวหน้าสถานอนามัยเกิดความตระหนักและให้ความสำคัญกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย คือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการปรับปรุงระบบการจ่ายค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบและภาระงานของหัวหน้าสถานอนามัย รวมทั้งการจัดสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ ให้เหมาะสมกับตำแหน่ง เช่นการจัดสรรเงินประจำตำแหน่ง เป็นต้น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน โดย

ยึดหลักความสามารถและผลงาน อย่างโปร่งใสและเป็นธรรม มีการสำรวจและจัดทำแผนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ระดับสถานอนามัยให้เป็นปัจจุบัน และใช้ข้อมูลดังกล่าวในการตัดสินใจจัดสรรเจ้าหน้าที่เพื่อให้มีการกระจายอย่างเหมาะสม ตลอดจนส่งเสริมความก้าวหน้าด้านการศึกษาต่อ โดยการสำรวจความต้องการและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระดับสถานอนามัยอย่างต่อเนื่อง ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานอนามัย โดยการเสริมสร้างแรงจูงใจในปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานอนามัย จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่มีผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานอนามัย เช่น ด้านภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร ด้านแรงกดดันทางสังคม เป็นต้น และควรมีการศึกษากาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานอนามัย โดยอาศัยวิธีการประเมินแบบป้อนกลับจากทุกฝ่ายรอบทิศทาง (360 Degree feedback) ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา หัวหน้าสถานอนามัย ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้รับบริการ

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์ ได้แก่ บัณฑิตวิทยาลัย ที่ให้ทุนอุดหนุนและส่งเสริมการทำวิทยานิพนธ์สำหรับนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ประจำปีการศึกษา 2552 ขอขอบคุณสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทุกแห่งในจังหวัดขอนแก่น ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554. (2550). **แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- ณัฐพล มีพรหม. (2551). **แรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารงานแบบธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนายในจังหวัดสกลนคร**. รายงานการศึกษาอิสระปริญญาสาธารณสุขมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ดนัย เทียนพุฒ. (2547). **ประเมินระบบ 360 องศา feedback**. กรุงเทพฯ: โครงการ Human Capital.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น (ฉบับปรับปรุงใหม่)**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประคอง กรรณสูต. (2542). **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเวศ วะสี. (2551). **หมอนามัยกับระบบสุขภาพแห่งชาติ**. *วารสารหมอนามัย*, 17(5): 8-22.
- ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 (2542, 10 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 116 ตอน 63 ง. หน้า 26-27.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, & มูลนิธิสถาบันวิจัยกฎหมาย. (2546). **พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546**. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น. (2551ก). **รายงานประจำปี 2551**. ขอนแก่น: [ม.ป.พ.].
- _____. (2551ข). **สถิติเรื่องร้องเรียนประจำปี 2551**. ขอนแก่น: สำนักงาน. (เอกสารอัดสำเนา).
- _____. (2551ค). **ข้อมูลพื้นฐานสาธารณสุข ประจำปี 2551**. ขอนแก่น: [ม.ป.พ.].
- _____. (2551ง). **สรุปรายงานการประชุมคณะกรรมการวางแผนและประเมินผล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น ประจำปี 2551**. ขอนแก่น: สำนักงาน. (เอกสารอัดสำเนา).
- อรุณ จิรวินกุล. (2551). **ชีวิสถิติสำหรับงานวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. ขอนแก่น: คลังนาวินวิทยา.

Herzberg et al. (1990). *The Motivation to Work*. U.S.A.: Transaction Publishers.

Schermerhorn, R., Hunt, G., & Osborn, N. (2003). *Organizational Behavior*. New Yoke: John Wiley & Sons.

ตารางที่ 1 ค่าสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนายในจังหวัดขอนแก่น (n=180)

ตัวแปร	B	Beta	T	P-value	R	R ²
1. ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน	0.239	0.311	4.875	<0.001		
2. ปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.207	0.242	3.799	<0.001		
3. ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.145	0.157	2.669	0.008		
4. ปัจจัยจูงใจด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.084	0.125	2.198	0.029		
5. ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ (หญิง)	0.097	0.110	2.272	0.024		
6. ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ	0.127	0.141	2.069	0.040	0.777	0.589

ค่าคงที่ = 0.810, F = 43.819, p-value < 0.001

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลต่างของคะแนนการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ระหว่างหัวหน้าสถานีนอามัย จังหวัดขอนแก่น และผู้ได้บังคับบัญชา ด้วยสถิติ Paired Sample t-test (n=180)

กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	95% CI ของค่าเฉลี่ยความแตกต่าง	t	df	p-value
หัวหน้าสถานีนอามัย	180	4.04	0.45	0.25 ถึง 0.48	6.297	179	< 0.001
ผู้ได้บังคับบัญชา	180	3.67	0.66				

ตารางที่ 3 แรงจูงใจ และการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของหัวหน้าสถานีนอามัย จังหวัดขอนแก่น โดยรวมและรายด้าน (n = 180)

แรงจูงใจ	Mean	S.D.	การแปลผล
1. แรงจูงใจโดยรวม	3.72	0.41	มาก
1.1 ปัจจัยจูงใจโดยรวม	3.93	0.42	มาก
1.1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.89	0.48	มาก
1.1.2 ด้านการยอมรับนับถือ	3.94	0.52	มาก
1.1.3 ด้านลักษณะของงาน	4.09	0.58	มาก
1.1.4 ด้านความรับผิดชอบ	4.01	0.49	มาก
1.1.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.73	0.62	มาก
1.2 ปัจจัยค่าจ้างโดยรวม	3.59	0.46	มาก
1.2.1 ด้านเงินเดือน	3.11	0.80	ปานกลาง
1.2.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.95	0.52	มาก
1.2.3 ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.81	0.69	มาก
1.2.4 ด้านนโยบายและการบริหาร	3.86	0.59	มาก
1.2.5 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	3.15	0.71	ปานกลาง
1.2.6 ด้านสถานภาพของวิชาชีพ	3.53	0.76	มาก
1.2.7 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.58	0.66	มาก
1.2.8 ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.76	0.66	มาก
2. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวม	4.04	0.44	มาก
2.1 หลักนิติธรรม	3.88	0.57	มาก
2.2 หลักคุณธรรม	4.17	0.51	มาก
2.3 หลักความโปร่งใส	4.09	0.53	มาก
2.4 หลักความมีส่วนร่วม	4.03	0.55	มาก
2.5. หลักความรับผิดชอบ	3.98	0.52	มาก
2.6. หลักความคุ้มค่า	4.06	0.53	มาก