

ชื่อวิทยานิพนธ์ แรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการพัฒนาสถานีอนามัยเป็นหน่วยบริการ
ปฐมภูมิ เครือข่ายโรงพยาบาลขนาดใหญ่

ผู้เขียน นางคิตชนก อนุชาญ

สาขาวิชา การวิจัยและพัฒนาระบบสาธารณสุข

ปีการศึกษา 2546

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงอรรถาธิบาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของ
เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการพัฒนาสถานีอนามัยเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิเครือข่ายโรงพยาบาลขนาด
ใหญ่ และ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงาน กับแรงจูง
ใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการพัฒนาสถานีอนามัย เป็นหน่วยบริการปฐมภูมิเครือข่ายโรงพยาบาล
ขนาดใหญ่ ประชากรเป้าหมายคือเจ้าหน้าที่ประจำสถานีอนามัย และเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลขนาดใหญ่ที่
ลงไปปฏิบัติงานในสถานีอนามัยเครือข่ายโรงพยาบาลขนาดใหญ่ทั้งหมด 16 แห่ง จำนวน 132 คน เก็บ
ข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยหาความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ
จำนวน 7 ท่าน ได้ค่าดัชนีความตรงของเนื้อหา (CVI) เท่ากับ 0.89 และได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง
ครอนบาคแอลฟาเท่ากับ 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และสถิติไคสแควร์ ผลการวิจัย
สรุปได้ดังนี้

เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่พัฒนาสถานีอนามัยเครือข่ายโรงพยาบาลขนาดใหญ่ ส่วนใหญ่มี
อายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี อายุเฉลี่ย 36.54 ปี ตำแหน่งพยาบาล ระดับชั้นเงินเดือน (ซี) อยู่ในระดับซี 5 -
6 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้อยู่ระหว่าง 15,001-20,000 บาท รายได้เฉลี่ย 16,805.23
บาท มีประสบการณ์การทำงานด้านการแพทย์และสาธารณสุขเฉลี่ย 13.71 ปี ส่วนใหญ่เคยได้รับการ
ฝึกอบรมเกี่ยวกับหน่วยบริการปฐมภูมิมาแล้ว ลักษณะสถานีอนามัยที่เป็นเครือข่ายพบว่า ส่วนใหญ่เป็น
สถานีอนามัยขนาดทั่วไป มีจำนวนประชากรที่รับผิดชอบเฉลี่ย 10,865.65 คน มีเจ้าหน้าที่ประจำสถานี
อนามัยเฉลี่ย 3.81 คน ได้รับสิ่งสนับสนุนจากเครือข่ายในด้านยาและเวชภัณฑ์มากที่สุด ร้อยละ 99.2
ผลการตอบแทนด้านการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านเงินเดือนมีความเหมาะสมมากที่สุด สำหรับด้านสภาพ
แวดล้อมของงานพบว่า สถานที่ที่ทำงานมีลักษณะเอื้ออำนวยต่อการทำงานมากที่สุด ร้อยละ 80.3
ส่วนด้านความพร้อมด้านวัสดุเครื่องมือเครื่องใช้และเวชภัณฑ์ พบว่า ส่วนใหญ่เครื่องมือเครื่องใช้และ
เวชภัณฑ์ มีพอใช้

ในด้านแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข พบว่า ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ โดยพบว่า มีแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับของสังคมมากที่สุด รองลงมาแรงจูงใจด้านความสำคัญของงาน ในด้านความศรัทธาต่อผู้บริหารเครือข่าย พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ด้านบรรยากาศการทำงานของเจ้าหน้าที่ พบว่า เจ้าหน้าที่มีความรู้สึกอบอุ่นเป็นกันเองมากที่สุด ร้อยละ 90.9

ปัจจัยด้านบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และความศรัทธาต่อผู้บริหารเครือข่าย ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงานที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ขนาดของสถานีนอนมัย ความเหมาะสมของผลตอบแทนด้านเงินเดือนและค่าล่วงเวลา ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมสถานที่ที่เชื่อต่อการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยบางส่วน

Thesis Title Motivation of Health Personnel in Developing Health Center into
 Primary Care Units in the Hat Yai Hospital Network
Author Mrs. Kidchanok Anucharn
Major Program Health System Research and Development
Academic Year 2003

Abstract

The objectives of this descriptive research were to determine the levels of motivation of health personnel in developing health stations into primary care units in the Hat Yai Hospital Network and to investigate the relationships between personal factors and working environmental factors and the motivation of personnel in developing health center into primary care units in the Hat Yai Hospital Network. The target population consisted of 132 personnel of health center and personnel of Hat Yai Hospital working in the 16 health center in the Hat Yai Hospital Network. The data were collected using a questionnaire which had been tested for its content validity by seven experts and the content validity index (CVI) was 0.89. Cronbach's Alpha was used to find its coefficient which was found to be 0.95. The data were analyzed in terms of descriptive statistics and chi-square.

Forty-six point five percent of the health personnel working to develop the health center in the Hat Yai Hospital Network were in the age range of 31-40 years; the average age was 36.5 years old. Thirty-six point four percent were nurses, most of whom, were a 5-6 level personnel. Seventy-six point five percent were bachelor's degree holders; 37.1 percent of the health personnel had an income between 15,001 and 20,000 baht; the average income was 16,805.23 baht. The average working experience was 13.71 years and 59.1 percent had training about primary care units. Most of the health center had 3.81 staff members and were responsible for a population of 10,865.65 people. Most of the support 99.2 percent received from the network was medicine and medical supplies. Most of the personnel thought that their monthly salary was most appropriate, and 80.3 percent indicated that their workplaces were most suitable for their work. That most of the medical equipment and supplies were sufficiently available.

Regarding the levels of motivation, it was found that most health personnel had moderate motivation; had much level; and had little level. Social motivation was found to be the type of motivation that most of the health personnel had, followed by motivation in working achievement. Respect for network administrators was found to be a moderate level. Friendly and warm work atmosphere was the incentive that most health personnel had.

The personal factors that had a statistically significant relationship with the overall motivation ($p < 0.05$) were position, degree holders, working experience and respect for network administrators. The working environmental factors that had a statistically significant relationship with the overall motivation ($p < 0.05$) were the size of the health center, the suitability of the rewards which were monthly salary and overtime rates, and the environments in the workplace. The results of the study supported some of the hypotheses.