

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงอธิบาย (Explanatory Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการพัฒนาสถานีนามัยเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิเครือข่ายโรงพยาบาลขนาดใหญ่ และ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงาน กับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการพัฒนาสถานีนามัยเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิเครือข่ายโรงพยาบาลขนาดใหญ่

ประชากรเป้าหมาย คือเจ้าหน้าที่ประจำสถานีนามัย และเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลขนาดใหญ่ที่ลงไปปฏิบัติงานในสถานีนามัยเครือข่ายโรงพยาบาลขนาดใหญ่ จำนวนทั้งหมด 16 แห่ง จำนวน 132 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือ จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index : CVI) เท่ากับ 0.89 และทดสอบความเที่ยงของเครื่องมือ โดยทดลองใช้เครื่องมือกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกับประชากรที่ศึกษาจำนวน 34 ราย หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach alpha coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงเท่ากับ 0.95 ประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Science) version 10.0 for Window ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequencies) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ใช้สถิติทดสอบไคสแควร์ (Chi Square)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่พัฒนาสถานีนามัยเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิเครือข่ายโรงพยาบาลขนาดใหญ่ ส่วนใหญ่อายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี (46.5%) อายุเฉลี่ย 36.54 ปี ตำแหน่งพยาบาล (36.4%) ระดับขั้นเงินเดือน 5-6 (54.5%) วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี (76.5%) รายได้อยู่ระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท รายได้เฉลี่ย 16,805.23 บาท มีประสบการณ์การทำงานด้านการแพทย์และสาธารณสุขเฉลี่ย 13.71 ปี เคยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับหน่วยบริการปฐมภูมิมาแล้ว (59.1%) มีความศรัทธาต่อผู้บริหารเครือข่ายระดับปานกลาง (61.45%) ลักษณะของสถานีนามัยส่วนใหญ่ ขนาดทั่วไป (69.7%) มีจำนวนประชากรในพื้นที่รับผิดชอบ

ของสถานีนอนามัยเฉลี่ย 10,865.65 คน/แห่ง เจ้าหน้าที่ประจำสถานีนอนามัยเฉลี่ย 3.81 คน/แห่ง ได้รับสิ่งสนับสนุนจากเครือข่ายหน่วยบริการปฐมภูมิ ด้านยาและเวชภัณฑ์มากที่สุด (99.2%) หมายความว่าได้รับด้านยาและเวชภัณฑ์จากเครือข่ายทุกสถานีนอนามัย ด้านความเหมาะสมของผลตอบแทนที่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขได้รับจากการปฏิบัติงาน คือ เงินเดือนมีความเหมาะสม ร้อยละ 62.9 ค่าล่วงเวลามีความเหมาะสม ร้อยละ 42.4 ค่าเบี่ยงเลี้ยงมีความเหมาะสม ร้อยละ 30.3 สวัสดิการต่างๆมีความเหมาะสม ร้อยละ 37.9 ด้านสภาพแวดล้อมสถานที่ที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานมีความเหมาะสม ร้อยละ 80.3 ความพร้อมด้านวัสดุเครื่องมือเครื่องใช้และเวชภัณฑ์มีพอใช้ร้อยละ 63.6 มีบรรยากาศอบอุ่นเป็นกันเองมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันร้อยละ 90.9

2. ระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการพัฒนาสถานีนอนามัยเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 2.045 โดยมีแรงจูงใจรายด้านใกล้เคียงกันอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 5 ด้าน ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับจากสังคมมากที่สุด รองลงมาคือแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน แรงจูงใจด้านลักษณะของงาน แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานที่ และแรงจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานน้อยที่สุด สำหรับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ แพทย์ และเจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข มีแรงจูงใจมากกว่ากลุ่มอื่นๆ และเภสัชกรมีแรงจูงใจน้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการพัฒนาสถานีนอนามัยเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิเครือข่ายโรงพยาบาลขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย มีดังนี้

- 1) อายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน
- 2) ตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจโดยรวม และแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับของสังคม ด้านความรับผิดชอบต่องาน
- 3) ระดับขั้นเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับของสังคม
- 4) วุฒิการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจโดยรวม และแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน
- 5) ระยะเวลาของประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน
- 6) ประสบการณ์การทำงานที่สถานีนอนามัยและที่โรงพยาบาลมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจโดยรวม และแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับจากสังคม ด้านความรับผิดชอบต่องาน

- 7) ความศรัทธาต่อผู้บริหารเครือข่ายหน่วยบริการปฐมภูมิมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจโดยรวม และแรงจูงใจทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับจากสังคม ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน และด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 8) จำนวนประชากรที่รับผิดชอบของสถานีนอนามัยมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน
- 9) ขนาดของสถานีนอนามัยมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจโดยรวม และแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน
- 10) การได้รับสิ่งสนับสนุนจากเครือข่ายด้านวัสดุอุปกรณ์มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน และแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน
- 11) ความเหมาะสมของผลตอบแทนด้านเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจโดยรวม และแรงจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 12) ความเหมาะสมของผลตอบแทนด้านค่าล่วงเวลามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจโดยรวม และแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับของสังคม ด้านความรับผิดชอบต่องาน และด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 13) ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมสถานที่ที่เอื้อต่อการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจโดยรวม และแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับจากสังคม ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน
- 14) สภาพแวดล้อมการมีบรรยากาศเป็นกันเองมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับจากสังคม

4. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ มีดังนี้คือ รายได้ การได้รับการฝึกอบรม จำนวนเจ้าหน้าที่ประจำสถานีนอนามัย ความเหมาะสมของผลตอบแทนด้านค่าเบี่ยง และด้านสวัสดิการต่างๆ ความพอเพียงด้านเครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ การได้รับสิ่งสนับสนุนจากเครือข่าย ได้แก่ ด้านยาและเวชภัณฑ์ ด้านบุคลากร ด้านการฝึกอบรม ด้านการนิเทศงาน ด้านเงินงบประมาณ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารเครือข่ายมีความสำคัญมากที่จะทำให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขเกิดแรงจูงใจในทุกด้านในการพัฒนาหน่วยบริการปฐมภูมิเพิ่มขึ้น เพราะจากผลการศึกษาระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการพัฒนาสถานีอนามัยเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิ ความศรัทธาต่อผู้บริหารเครือข่ายหน่วยบริการปฐมภูมิมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจโดยรวม และแรงจูงใจทั้ง 5 ด้าน ถ้าผู้บริหารต้องการที่จะพัฒนาสถานีอนามัยเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายมากขึ้น จำเป็นที่ผู้บริหารเครือข่ายต้องสร้างความศรัทธาให้เกิดกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ให้มีความศรัทธาต่อผู้บริหารเครือข่ายในระดับปานกลาง และระดับมาก โดยผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปฏิบัติงานด้วยความเสียสละ อดทน มีความยุติธรรม และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนา ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติ มีนโยบาย และเป้าหมายที่ชัดเจน ผู้ปฏิบัติสามารถนำเป็นแนวทางลงสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

1.2 ด้านการบริหาร นำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการบริหารงานเครือข่ายบริการปฐมภูมิ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการที่ทำให้เกิดแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรที่จะพัฒนาสถานีอนามัยให้เป็นหน่วยบริการปฐมภูมิที่ได้มาตรฐาน มีระบบบริการสุขภาพที่พึงประสงค์ ตามนโยบายการสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ซึ่งจากผลการวิจัยผู้บริหารควรพิจารณา ด้านสิ่งสนับสนุนจากเครือข่ายหน่วยบริการปฐมภูมิ ต้องมีการบริหารจัดการให้มีความเหมาะสมและยุติธรรมในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านวัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องมือเครื่องใช้ ควรสนับสนุนโดยเปิดโอกาสให้สถานีอนามัยได้บริหารจัดการเอง ให้มีระบบชัดเจนโปร่งใสตรวจสอบได้ ด้านบุคลากรจัดให้มีครอบคลุมและได้สัดส่วนกับจำนวนประชากรในพื้นที่รับผิดชอบ ด้านการจัดสิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับภาระงานที่แท้จริงโดยเฉพาะอย่างยิ่งค่าล่วงเวลาที่เหมาะสม ด้านสภาพแวดล้อมสถานที่ของสถานีอนามัย สนับสนุนให้มีการจัดสถานที่ในการทำงานที่เอื้ออำนวยความสะดวก และรวดเร็ว ทั้งผู้ให้และผู้รับบริการ

1.3 ด้านการจัดบริการ ในสถานีอนามัย ต้องสร้างบรรยากาศให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นเป็นกันเองระหว่างเจ้าหน้าที่แต่ละฝ่ายโดยเฉพาะระหว่างเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยกับเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล ให้มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน มีความผูกพันช่วยเหลือกันทั้งในเวลาและนอกเหนือจากเวลาการทำงาน มีการประสานงานกันทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ให้มีความรักในสถานที่ที่จะปฏิบัติงาน ให้มีความรู้สึกที่ทุกคนร่วมเป็นเจ้าของ ร่วมกันสร้างสิ่งแวดล้อมสถานที่ภายในสถานีอนามัยให้น่าอยู่ เกิดความสะดวกสบายในการที่จะปฏิบัติงาน หรือมีความสะดวกสบายมีความสุขกายสุขใจทั้งผู้ให้และผู้รับบริการ จัดเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ต่างๆไว้ให้พร้อมเหมาะสมและพอใช้ ตามความจำเป็นและ

ความต้องการของผู้รับบริการ ในการมารับบริการรักษาพยาบาลเบื้องต้น และให้ทุกคนตระหนักในการสร้างสุขภาพในชุมชนทั้งเจ้าหน้าที่สาธารณสุขและประชาชน มีกิจกรรมชัดเจน และให้ดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

นำข้อมูลมาเป็นพื้นฐานในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการพัฒนาสถานีนอนามัยเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิ ในพื้นที่สถานีนอนามัยที่เป็นหน่วยบริการปฐมภูมิเครือข่ายอื่นๆ เพื่อจะได้ทราบระดับแรงจูงใจและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ ในพื้นที่นั้นๆ นำมาพัฒนาปรับปรุงด้านการบริหาร ด้านบริการ และด้านการพัฒนาบุคลากร ให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพัฒนาสถานีนอนามัยเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิตามเป้าหมายของนโยบายการสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ควรมีการศึกษาคือ

2.1 ศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับผู้บริหาร เครือข่าย และระดับผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาสถานีนอนามัยเป็นเครือข่ายหน่วยบริการปฐมภูมิ

2.2 ศึกษารูปแบบกระบวนการพัฒนาสถานีนอนามัยเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิเครือข่ายโรงพยาบาลศูนย์/ทั่วไปและโรงพยาบาลชุมชน เพราะการวิจัยครั้งนี้ศึกษาเพียงส่วนเดียวของกระบวนการพัฒนาสถานีนอนามัยเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิเครือข่ายโรงพยาบาลศูนย์เท่านั้น