

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(3)
Abstract.....	(5)
กิตติกรรมประกาศ.....	(7)
สารบัญ.....	(8)
รายการตาราง.....	(10)
รายการภาพประกอบ.....	(11)
บทที่	
1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	3
คำถามการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
นิยามคำศัพท์การวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิดการพัฒนาสถานีนอนามัย.....	7
แนวคิดการพัฒนาหน่วยบริการปฐมภูมิเครือข่าย.....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการพัฒนาสถานีนอนามัย.....	16
ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาสถานีนอนามัย.....	32
3 วิธีการวิจัย	
ประชากรเป้าหมาย.....	41
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	43

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
4 ผลการวิจัยและการอภิปรายผล	
ลักษณะของข้อมูลทั่วไป.....	48
ลักษณะข้อมูลแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข	52
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยกับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข	55
การอภิปรายผล	87
5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการวิจัย.....	102
ข้อเสนอแนะ.....	105
บรรณานุกรม.....	107
ภาคผนวก.....	116
ก หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล.....	117
ข ผลการศึกษานำร่อง	121
ค การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือ	126
ง เครื่องมือในการวิจัย.....	127
จ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข.....	135
ฉ รายงานผู้ทรงคุณวุฒิ	145
ประวัติผู้เขียน.....	146

รายการตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงความหมายแรงจูงใจจำแนกตามทัศนคติของผู้รู้ต่างๆ.....	17
2 แสดงจำนวนเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่พัฒนางานในสถานเอนามัยเขตอำเภอหาดใหญ่ ...	41
3 การเลือกตัวอย่างเจ้าหน้าที่สาธารณสุขแบบมีมิติ	42
4 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจำแนกตามข้อมูลลักษณะด้านบุคคล	48
5 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจำแนกตามข้อมูลด้านสภาพแวดล้อม	50
6 ค่าเฉลี่ย แรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจำแนกตามแรงจูงใจรายด้าน	52
7 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจำแนกตามระดับแรงจูงใจ.....	53
8 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจำแนกตามองค์ประกอบแรงจูงใจ	54
9 ความสัมพันธ์อายุกับระดับแรงจูงใจ	55
10 ความสัมพันธ์ตำแหน่งหน้าที่กับระดับแรงจูงใจ.....	56
11 ความสัมพันธ์ระดับขั้นเงินเดือนกับระดับแรงจูงใจ.....	58
12 ความสัมพันธ์วุฒิการศึกษากับระดับแรงจูงใจ.....	59
13 ความสัมพันธ์รายได้กับระดับแรงจูงใจ.....	60
14 ความสัมพันธ์ระยะเวลาประสบการณ์ทำงานกับระดับแรงจูงใจ	62
15 ความสัมพันธ์ประสบการณ์ทำงานสถานที่กับระดับแรงจูงใจ	63
16 ความสัมพันธ์การได้รับการฝึกอบรมกับระดับแรงจูงใจ.....	65
17 ความสัมพันธ์ด้านความศรัทธาต่อผู้บริหารเครือข่ายกับระดับแรงจูงใจ.....	66
18 ความสัมพันธ์จำนวนประชากรที่รับผิดชอบของสถานเอนามัยกับระดับแรงจูงใจ.....	67
19 ความสัมพันธ์จำนวนเจ้าหน้าที่สถานเอนามัยกับระดับแรงจูงใจ	69
20 ความสัมพันธ์ขนาดของสถานเอนามัยกับระดับแรงจูงใจ	70
21 ความสัมพันธ์จำนวนด้านสิ่งสนับสนุนจากเครือข่ายกับระดับแรงจูงใจ.....	71
22 ความสัมพันธ์การได้รับสิ่งสนับสนุนจากเครือข่ายด้านวัสดุอุปกรณ์กับระดับแรงจูงใจ ...	73
23 ความสัมพันธ์การได้รับสิ่งสนับสนุนจากเครือข่ายด้านการนิเทศกับระดับแรงจูงใจ	74
24 ความสัมพันธ์การได้รับสิ่งสนับสนุนจากเครือข่ายด้านงบประมาณกับระดับแรงจูงใจ....	75

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
25 ความสัมพันธ์การได้รับสิ่งสนับสนุนจากเครือข่ายด้านการฝึกอบรมกับแรงจูงใจ	76
26 ความสัมพันธ์ความเหมาะสมของผลตอบแทนเงินเดือนกับระดับแรงจูงใจ.....	77
27 ความสัมพันธ์ความเหมาะสมของผลตอบแทนค่าล่วงเวลากับระดับแรงจูงใจ.....	79
28 ความสัมพันธ์ความเหมาะสมของผลตอบแทนค่าเบี่ยงเบี่ยงกับระดับแรงจูงใจ.....	80
29 ความสัมพันธ์ความเหมาะสมของผลตอบแทนสวัสดิการต่างๆ กับระดับแรงจูงใจ.....	81
30 ความสัมพันธ์ด้านความเหมาะสมสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานกับระดับแรงจูงใจ	82
31 ความสัมพันธ์ด้านสภาพแวดล้อมความพอใจเพียงเครื่องมืออุปกรณ์กับระดับแรงจูงใจ..	84
32 ความสัมพันธ์ด้านสภาพแวดล้อมการมีบรรยากาศเป็นกันเองกับระดับแรงจูงใจ.....	85

รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2 แนวคิดตามทฤษฎีการรังใจองปัจจัยของเฮอร์ชเบิร์ก.....	25