

# แรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่น

## Motivation of Village Health Center Head Toward Health Program Management in Khon Kaen Province

นฤพรวรรต์ พรหมมาวัย (Narupawan Prommawai)<sup>1\*</sup>

ประจักษ์กร บัวพันธ์ (Prachak Bouphan)<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่น ประชากรที่ใช้ทำการศึกษาในครั้งนี้คือ หัวหน้าสถานีนามัยจังหวัดขอนแก่น จำนวน 248 คน คำนวณขนาดตัวอย่างโดยสูตรของโคเฮน ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 190 คน และสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Systematic Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เจาะลึก หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม วิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช เท่ากับ 0.95 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามจำนวน 190 คน และแบบสัมภาษณ์เจาะลึก 10 คน ในระหว่างวันที่ 1 ธันวาคม 2552 ถึงวันที่ 15 มกราคม 2553 นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษา พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.666$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ ) ตัวแปรที่มีผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่น พบว่า ตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลไม่มีผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่น และตัวแปรแรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสถานภาพของวิชาชีพ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปัจจัยทั้ง 6 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 61.6

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

<sup>2</sup> รองศาสตราจารย์ ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

\* Corresponding author, e-mail: p.narupawan@gmail.com

## Abstract

This cross sectional descriptive study was aimed at the motivation of chiefs at Health Centers in Khon Kaen Province to manage health programs. From the total number of 248 eligible heads of Health Centers in Khon Kaen Province, 190 were selected by systematic random sampling using Cohen's formula. Questionnaires and in-depth interview guidelines were applied. The reliability of the questionnaire was found to be 0.95 (Cronbach's  $\alpha$  co-efficient). Quantitative data from 190 participants were collected by questionnaire, and 10 staff who were the key informants were selected. They were interviewed in-depth from 1 December 2009 to 15 January 2010. Quantitative data were analyzed by a computer program and statistically analyzed using the Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression.

Demographic characteristics were not significantly correlated to the motivation to manage a health program. The motivation factor was significantly correlated to managing a health program by the head at Health Centers in Khon Kaen Province at the 0.01 level ( $r = 0.666$ ,  $p$ -value  $< 0.001$ ). A number of variables significant at  $p < 0.05$  predicted the motivation to manage a health program. These were responsibility of the staff in the health centers, working status of hygiene, the motivation to achieve a good result and the willingness to act on initiatives, policy and issues of the administrative system, Also of importance was the working environment. The variation of the score by which 'motivation' was measured was determined to be 61.1% by the above mentioned variables.

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจ การบริหารโครงการสุขภาพ หัวหน้าสถานีนอนามัย

**Keywords:** Motivation, Health Project Management, Heads of Health Centers

## บทนำ

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 ที่เน้นหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้คุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้น แต่ทว่าการเจ็บป่วยด้วยโรคที่ป้องกันได้ก็ยังมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องรวมทั้งโรคอุบัติใหม่หรือโรคระบาดซ้ำ ดังนั้นในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2549) ได้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนาและยุทธศาสตร์ โดยการมุ่งเน้นเสริมสร้างสุขภาพคนไทยให้มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและใจ ที่เน้นการพัฒนาสุขภาพอย่างครบวงจร มุ่งการดูแลสุขภาพเชิงป้องกัน และในแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ได้กำหนดให้มีการพัฒนาอย่างบูรณาการ

แบบองค์รวม เพื่อมุ่งสร้างระบบสุขภาพพอเพียง เพื่อสร้างสุขภาพดี บริการดี สังคมดี ชีวิตมีความสุขอย่างพอเพียง เชื่อมโยงกับการสร้างสังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน ภายใต้แนวปฏิบัติ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข, 2550) ดังนั้นทางกระทรวงสาธารณสุข จึงได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์และนโยบายที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาสุขภาพเป็นแผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2551-2554 และกระจายลงสู่ส่วนภูมิภาค ระดับอำเภอและระดับท้องถิ่น ผ่านทางสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ให้เป็นศูนย์กลางการกระจายนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานลงสู่ โดยมีสถานีนอนามัยเป็นหน่วยงานที่จะเป็นกลไกในการขับเคลื่อนนโยบายหรือแผนงานตามยุทธศาสตร์ ผ่านการจัดทำเป็นโครงการสุขภาพต่างๆ ซึ่งมีหัวหน้าสถานีนอนามัยเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดทำและบริหารโครงการ

สุขภาพ ทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานในระดับต่างๆ ทำการวางแผนในการดำเนินงาน เช่น การจัดงบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ รวมถึงการกำกับติดตาม และประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ โดยอาศัยความสามารถทางการบริหาร รวมทั้งประสบการณ์ในการจัดทำโครงการ เพื่อให้โครงการสุขภาพที่เกิดขึ้นอยู่ภายใต้การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสภาพพื้นที่

การบริหารโครงการสุขภาพที่ดี ประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การริเริ่มโครงการ ประกอบไปด้วย การนิยามโครงการ การศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการ การวางแผนโครงการและการวิเคราะห์ปัจจัยเสี่ยง ขั้นตอนที่ 2 คือ การนำโครงการไปปฏิบัติประกอบด้วย การทบทวนการวางแผนโครงการ การดำเนินงานตามแผนงานโครงการ การควบคุม กำกับการดำเนินงานตามโครงการ การประเมินผลการดำเนินงาน และขั้นตอนที่ 3 คือ การยุติโครงการ ประกอบด้วย การประเมินผลการดำเนินโครงการ การสรุปผลการดำเนินโครงการ การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานตามเป้าหมาย การตรวจสอบทรัพยากรทางการบริหาร และการรายงานผลการดำเนินโครงการ (ประจักษ์, 2550) และสิ่งสนับสนุนให้การจัดทำโครงการสุขภาพประสบผลสำเร็จได้ คือ แรงจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะส่งผลให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการบริหารงาน ทำให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ และการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มาจากปัจจัย 2 กลุ่มคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ซึ่งประกอบไปด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน และความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง กับ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ประกอบด้วย เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพของวิชาชีพ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Herzberg F. et al., 1990)

จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดทำโครงการสุขภาพของจังหวัดขอนแก่น พบว่ามีปัญหาทั้งในส่วนตั้งแต่การริเริ่มจัดทำโครงการสุขภาพที่หัวหน้าสถานีนามัยยังขาดการวางแผนการใช้งบประมาณที่จัดสรร ทำให้ไม่สามารถจัดทำโครงการสุขภาพได้เท่าที่ควร และเมื่อจัดทำโครงการสุขภาพก็จะขาดการมีส่วนร่วมของหน่วยงานและคนในท้องถิ่น (อุรินทร์, 2552) และในส่วนของการบริหารงานโครงการส่วนใหญ่ นั้นไม่ได้ให้ความสำคัญในกระบวนการบริหารมากนักและขาดการประเมินผลและติดตามการดำเนินงานโครงการ นอกจากนี้ นโยบายและการบริหารของผู้บังคับบัญชาที่ไม่สนับสนุนการบริหารโครงการ และการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นทำให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวย รวมไปถึงความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและการทำงานเป็นทีมที่ด้อยประสิทธิภาพ (กลุข, 2552) ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนามัยในจังหวัดขอนแก่น ตลอดจนปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ในการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่น เพื่อสามารถนำไปใช้เป็นทิศทางในการวางแผน เพื่อแก้ปัญหาและปรับปรุงการจัดทำโครงการสุขภาพให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงพัฒนาการจัดทำโครงการสุขภาพให้แก่หัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่นให้มีประสิทธิภาพต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคูณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ และการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของคูณลักษณะส่วนบุคคล ระดับแรงจูงใจกับระดับการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่น
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่น

## สมมติฐาน

คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจมีผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนอนามัย จังหวัดขอนแก่น

## กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีปัจจัยหลายปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของเชอร์เมอร์ฮอร์น และคณะ (Schermerhorn et al., 2003) ทฤษฎีการจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg F. et al., 1990) เกี่ยวกับแรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) กับ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ที่จะส่งผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพเพื่อนำไปสู่การบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนอนามัย จังหวัดขอนแก่น

## วิธีการดำเนินการวิจัย

### รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Descriptive Research) เก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา คือ หัวหน้าสถานีนอนามัย จังหวัดขอนแก่น ปีงบประมาณ 2552 จำนวน 248 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 กลุ่มตัวอย่างสำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งคำนวณขนาดตัวอย่างได้ 190 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Systematic Random Sampling) กลุ่มที่ 2 กลุ่มตัวอย่างสำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพโดยวิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-dept Interview) ซึ่งเป็นผู้ที่สามารถให้คำตอบเชิงลึกเกี่ยวกับแรงจูงใจและการบริหารโครงการสุขภาพ เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก โดยเลือกจาก 4 โซนตามการแบ่งโซนนิเทศงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น โซนละ 2 คน เป็น

8 คน สาธารณสุขอำเภอ 1 คน และหัวหน้าฝ่ายพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข 1 คน รวมเป็น 10 คน

### เครื่องมือในการวิจัย

ข้อมูลเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม ซึ่งมี 4 ส่วน จำนวน 68 ข้อ มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์เจาะลึก โดยสัมภาษณ์หัวหน้าสถานีนอนามัย สาธารณสุขอำเภอ หัวหน้าฝ่ายพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข ทั้งหมดจำนวน 10 คน ซึ่งผู้วิจัยสร้างเครื่องมือขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's alpha coefficient) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับหัวหน้าสถานีนอนามัย จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 30 คน ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.95

สำหรับเกณฑ์การแปลผลคะแนน ได้จากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ย เป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด (4.50-5.00) มาก (3.50-4.49) ปานกลาง (2.50-3.49) น้อย (1.50-2.49) น้อยที่สุด (1.00-1.49) (สำเร็จ และสุวรรณ, 2547)

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1 ธันวาคม 2552 ถึง 15 มกราคม 2553

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ข้อมูลเชิงปริมาณ

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายคุณลักษณะส่วนบุคคล ระดับแรงจูงใจและระดับการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนอนามัย จังหวัดขอนแก่น โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาโดยใช้ Pearson Product Moment Correlation Coefficient และหาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพ โดยใช้สถิติ Stepwise Multiple Regression Analysis

### ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ได้มาจากการสัมภาษณ์เจาะลึก ซึ่งแบบสัมภาษณ์ประกอบด้วยประเด็นคำถาม ได้แก่ แรงจูงใจ การบริหารโครงการสุขภาพ ตลอดจนปัญหาอุปสรรค โดยทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อนำมาสนับสนุนการอธิบายข้อมูลเชิงปริมาณ

### ผลการวิจัย

#### คุณลักษณะส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 51.6 มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี ร้อยละ 46.8 อายุเฉลี่ย 43.72 ปี (S.D.= 7.72) อายุต่ำสุด 24 ปี อายุสูงสุด 60 ปี รายได้ระหว่าง 20,001 -30,000 บาท ร้อยละ 55.8 รายได้เฉลี่ย 27,414.09 บาท (S.D. = 6,005.39) มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 80.0 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าสถานีนอนามัย 1 - 10 ปี ร้อยละ 53.7 เฉลี่ย 11.89 ปี (S.D. = 9.04) และเคยได้รับการอบรมในเรื่องการบริหารโครงการสุขภาพ ร้อยละ 66.8 และมีจำนวนการอบรม 1-3 ครั้งต่อปีงบประมาณ ร้อยละ 88.2 เฉลี่ย 2.08 ครั้ง

#### ระดับแรงจูงใจ ระดับการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนอนามัยจังหวัดขอนแก่น

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 3.71, S.D. = 0.38) ซึ่งปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{x}$  = 4.13, S.D. = 0.56) รองลงมาเป็นด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{x}$  = 3.95, S.D. = 0.51) การบริหารโครงการสุขภาพอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 3.90, S.D. = 0.51) ซึ่งด้านการริเริ่มโครงการมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{x}$  = 3.98, S.D. = 0.54) ด้านการยุติโครงการมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{x}$  = 3.84, S.D. = 0.66) (ดังตารางที่ 2)

#### คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนอนามัย จังหวัดขอนแก่น

คุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าสถานีนอนามัย การได้รับการอบรมในเรื่องการ

บริหารโครงการ ไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนอนามัย จังหวัดขอนแก่น

แรงจูงใจ พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนอนามัย จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.666$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ ) (ดังตารางที่ 3)

#### คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนอนามัย จังหวัดขอนแก่น

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนอนามัยจังหวัดขอนแก่น คือ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพของวิชาชีพ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังสมการ

#### สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y = - 0.014 + (0.048) (\text{ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ}) + (0.026) (\text{ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร}) + (0.019) (\text{ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพของวิชาชีพ}) + (0.023) (\text{ปัจจัยด้านจูงใจความสำเร็จในการทำงาน}) + (0.026) (\text{ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน}) + (0.020) (\text{ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการปฏิบัติงาน})$$

ตัวแปรทั้ง 6 ตัว สามารถพยากรณ์การบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนอนามัย จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 61.6 (ตารางที่ 4)

### สรุปและอภิปรายผล

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนอนามัย จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสถานภาพ

ของวิชาชีพ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของชนมณชชนก (2552) พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี สอดคล้องกับการศึกษาของ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จรัสศรี (2552) พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพของวิชาชีพ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ดาวรุ่ง (2551) พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานะภาพของวิชาชีพ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ สอดคล้องกับการศึกษาของ ประจักษ์ (2551) พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนอนมัย ในเขตสาธารณสุขที่ 10 ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนอนมัย จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ นโยบาย และการบริหาร สถานภาพของวิชาชีพ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงาน และด้านสภาพการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาแล้วจะพบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพเป็นอันดับแรก เนื่องมาจากหัวหน้าสถานีนอนมัยจะมีความเข้าใจและตระหนักถึงความรับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ ในการดำเนินการโครงการสุขภาพเพื่อแก้ไขปัญหาสุขภาพของประชาชนในท้องถิ่น รวมไปถึงการ

ทำให้ประชาชนมีสุขภาพดี และมีปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ วิชาการงบประมาณ จากสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาล และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในการดำเนินการโครงการสุขภาพของสถานีนอนมัย จึงทำให้เกิดสภาพปฏิบัติงานที่ดีในการดำเนินโครงการสุขภาพ รวมไปถึงลักษณะงานของโครงการสุขภาพที่ต้องมีท่าทายเป็นต้องคิดค้นนวัตกรรมใหม่ และต้องพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อที่จะทำให้ประชาชนในพื้นที่ที่มีสุขภาพที่ดีอย่างยั่งยืน โดยที่ไม่เพียงปฏิบัติเฉพาะกลุ่มผู้ป่วยเท่านั้น จะต้องจัดทำโครงการสุขภาพที่เอื้อและส่งเสริมให้ผู้ที่มีความเสี่ยงเป็นโรคและสุขภาพดีอยู่แล้วไม่ให้เป็นโรคและมีสุขภาพดี และปัจจัยเหล่านี้จึงส่งผลให้การบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนอนมัยเป็นไปอย่างราบรื่นและสำเร็จเป็นไปตามทฤษฎีการจูงใจของเฮอรัชเบิร์กที่มีปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ซึ่งปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้น โดยทำให้หัวหน้าสถานีนอนมัยมีความกระตือรือร้นที่จะบริหารโครงการสุขภาพ ร่วมกับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ซึ่งเป็นปัจจัยที่บ่งชี้ให้เกิดความไม่พอใจ โดยจะช่วยเสริมไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการบริหารโครงการสุขภาพขึ้น ดังนั้นหากผู้บริหารนำปัจจัยทั้งสองมาใช้สร้างความพึงพอใจและส่งเสริมสนับสนุนไม่ให้ความไม่พอใจเกิดขึ้นแล้ว จะส่งผลให้หัวหน้าสถานีนอนมัย จังหวัดขอนแก่นมีแรงจูงใจในการบริหารโครงการสุขภาพให้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

- 1) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้หัวหน้าสถานีนอนมัยมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารโครงการสุขภาพโดยตรง เพื่อเป็นการฝึกและทำให้เกิดทักษะและความชำนาญในงานโครงการ
- 2) ผู้บริหารควรให้หัวหน้าสถานีนอนมัยเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารและวางแผนการดำเนินการ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในแต่ละพื้นที่

3) หัวหน้าสถานีนอนามัยควรมีส่วนร่วมประเมินผลสำเร็จของงาน และร่วมรับผิดชอบในผลสำเร็จที่เกิดขึ้นทั้งทางบวกและทางลบ และผู้บริหาคควรนำความสำเร็จมาใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบแก่บุคลากร เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

4) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารโครงการสุขภาพ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำโครงการสุขภาพให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5) ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ บุคลากร ในการบริหารโครงการอย่างเหมาะสม และเพียงพอ เพื่อให้เอื้อต่อการจัดทำโครงการสุขภาพของสถานีนอนามัย

6) ผู้บริหารควรสนับสนุนในการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการบริหารและการดำเนินโครงการอย่างมีประสิทธิภาพให้กับบุคลากรในสถานีนอนามัย ทั้งหัวหน้าสถานีนอนามัยและผู้ดำเนินโครงการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารโครงการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

7) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้หัวหน้าสถานีนอนามัยเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนารูปแบบในการพิจารณาความดีความชอบให้เป็นรูปธรรม

#### ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาแนวทางความรับผิดชอบของหัวหน้าสถานีนอนามัยในการบริหารโครงการสุขภาพ

2) ควรมีการศึกษาการมีส่วนร่วมของหัวหน้าสถานีนอนามัยในการกำหนดนโยบายในการบริหารและวางแผนดำเนินโครงการสุขภาพ

## กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ให้ทุนอุดหนุนและส่งเสริมการทำวิทยานิพนธ์

## เอกสารอ้างอิง

กฤษ ตะภา. 2552. บทสัมภาษณ์. การบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนอนามัย.

จรัสศรี อาจศิริ. 2552. แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย. การศึกษานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ดาวรุ่ง ดอนสมจิตร. 2551. แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชนมณฑนกร เจริญสวัสดิ์. 2552. การพัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ประจักษ์ บัวผัน. 2550. การบริหารโครงการสุขภาพ. ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ประจักษ์ บัวผัน. 2551. แรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพ ของหัวหน้าสถานีนอนามัย ในเขตสาธารณสุขที่ 10. ภาควิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี. 2549. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (2550-2554)**. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข. 2550. **แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 10**. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.

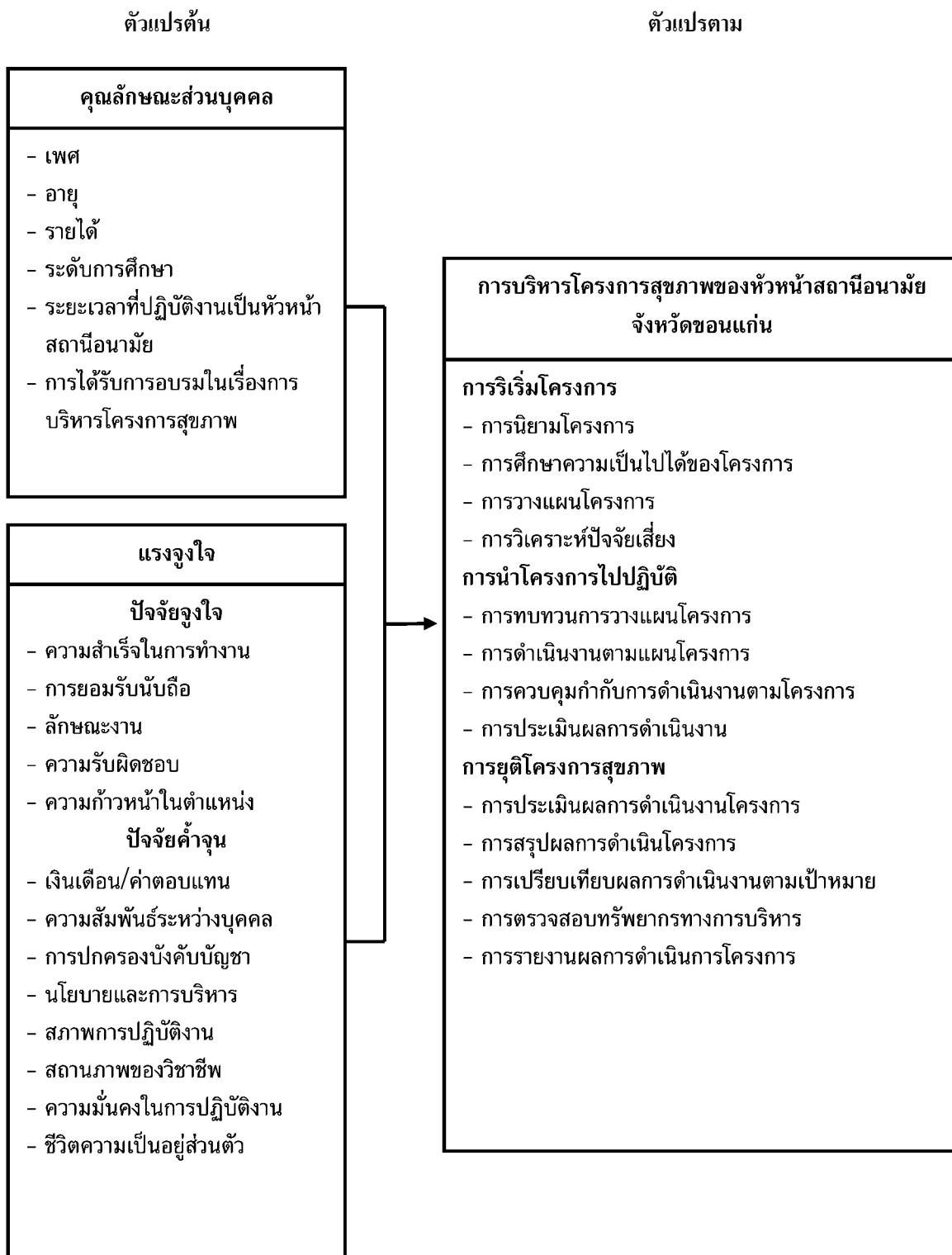
สำเร็จ จันทรสวรรณและสุวรรณ บัวทวน. 2547. **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์**. ขอนแก่น: ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อุรินทร์ เขมฤกษ์อำพล. 2552. **บทสัมภาษณ์. การบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนอนามัย จังหวัดขอนแก่น**.

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

Likert, Rensis. 1967. **The human organization: its management and value**. New York: McGraw-Hill.





รูปที่ 1. กรอบแนวคิดการวิจัย

ตารางที่ 1. จำนวน ร้อยละ คุณลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าสถานีนอนามัย จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

	คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n=190)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	98	51.6
	หญิง	92	48.4
อายุ (ปี)	21-30 ปี	7	3.7
	31-40 ปี	62	32.6
	41- 50 ปี	89	46.8
	51-60 ปี	32	16.8
	Mean = 43.72 ปี S.D. = 7.72 ปี Median = 45 ปี Minimum = 24 ปี Maximum = 60 ปี		
รายได้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	1	0.5
	10,001- 20,000 บาท	32	16.8
	20,001- 30,000 บาท	111	58.4
	มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป	46	24.2
	Mean = 27,414.09 บาท S.D. = 6,005.39 บาท Median = 28,000 บาท Minimum = 9,570 บาท Maximum = 40,000 บาท		
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	23	12.1
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	152	80.0
	สูงกว่าปริญญาตรี	15	7.9
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าสถานีนอนามัย	น้อยกว่า 10 ปี	102	53.7
	11-20 ปี	56	29.5
	21-30 ปี	24	12.6
	31 ปี ขึ้นไป	8	4.2
	Mean = 11.89 ปี S.D. 9.40 ปี Median = 10.0 ปี Minimum = 2 เดือน Maximum = 38 ปี		
การได้รับการอบรมในเรื่องการบริหารโครงการสุขภาพ	ไม่เคย	63	33.2
	เคย	127	66.8
	1-3 ครั้ง	112	88.2
	มากกว่า 3 ครั้งขึ้นไป	15	11.8
	Mean = 2.08 ครั้ง S.D. 1.06 ครั้ง Median = 1 ครั้ง Minimum = 1 ครั้ง Maximum = 5 ครั้ง		

ตารางที่ 2. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของแรงจูงใจของหัวหน้าสถานีนอนามัย จังหวัดขอนแก่น  
จำแนกเป็นรายด้าน

แรงจูงใจ	Mean	S.D.	การแปลผล
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>			
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.80	0.44	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.75	0.47	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน	4.13	0.56	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.95	0.51	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.70	0.56	มาก
รวม	<b>3.86</b>	<b>0.37</b>	<b>มาก</b>
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>			
1. ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน	2.94	0.77	ปานกลาง
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.94	0.60	มาก
3. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.72	0.69	มาก
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.85	0.50	มาก
5. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	3.47	0.63	ปานกลาง
6. ด้านสถานภาพของวิชาชีพ	3.92	0.62	มาก
7. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.63	0.65	มาก
8. ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.37	0.66	ปานกลาง
รวม	<b>3.61</b>	<b>0.44</b>	<b>มาก</b>
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.71</b>	<b>0.38</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 3. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรอิสระกับการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีอนามัย จังหวัดขอนแก่น

คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ	การบริหารโครงการสุขภาพ		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน(r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
<b>คุณลักษณะส่วนบุคคล</b>			
เพศ (หญิง)	0.086	0.239	ไม่มีความสัมพันธ์
อายุ	-0.122	0.094	ไม่มีความสัมพันธ์
รายได้	-0.068	0.353	ไม่มีความสัมพันธ์
ระดับการศึกษา (สูงกว่าปริญญาตรี)	0.078	0.282	ไม่มีความสัมพันธ์
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าสถานีอนามัย	-0.128	0.078	ไม่มีความสัมพันธ์
การได้รับการอบรมในเรื่องการบริหารโครงการสุขภาพ	0.011	0.879	ไม่มีความสัมพันธ์
<b>แรงจูงใจ</b>	0.666**	<0.001	ปานกลาง
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>	0.711**	<0.001	สูง
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.561**	<0.001	ปานกลาง
ด้านการยอมรับนับถือ	0.475**	<0.001	ปานกลาง
ด้านลักษณะของงาน	0.544**	<0.001	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	0.655**	<0.001	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	0.411**	<0.001	ปานกลาง
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>	0.573**	<0.001	ปานกลาง
ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน	0.119	0.102	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.472**	<0.001	ปานกลาง
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.303**	<0.001	ต่ำ
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.579**	<0.001	ปานกลาง
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	0.499**	<0.001	ปานกลาง
ด้านสถานภาพของวิชาชีพ	0.550**	<0.001	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.468**	<0.001	ปานกลาง
ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.275**	<0.001	ต่ำ

\* ค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05 \*\* ค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.01

ตารางที่ 4. ค่าสถิติการวิเคราะห์หาค่าคลอຍพหุคูณแบบขั้นตอนของการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนอนามัย จังหวัดขอนแก่น

ตัวแปร	B	Beta	T	P-value	R	R <sup>2</sup>
1. ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ	0.048	0.302	4.940	<0.001	0.655	0.429
2. ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร	0.026	0.160	2.637	0.009	0.718	0.516
3. ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพของวิชาชีพ	0.019	0.143	2.464	0.015	0.751	0.564
4. ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.023	0.126	2.125	0.035	0.765	0.586
5. ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน	0.026	0.183	3.184	0.002	0.776	0.601
6. ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการปฏิบัติงาน	0.020	0.154	2.607	0.010	0.785	0.616

ค่าคงที่ = -0.014, F = 48.876 , P-value < 0.001