

การประเมินผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์

พิมพ์วรา สิงห์วัฒน์*

ประจักษ์ บัวพัน†

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (cross-sectional descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ นักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 207 คน โดยการสุ่มแบบเป็นระบบ จากกลุ่มประชากร 324 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช 0.97 และสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่าง 12 คน เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1-28 กุมภาพันธ์ 2557 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS for Windows แจกแจงข้อมูลโดยค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นต้น

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 53.6) อายุเฉลี่ย 40.80 ปี สถานภาพคู่ร้อยละ 67.1 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 87.9 มีรายได้เฉลี่ย 27,004 บาท/เดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโดยเฉลี่ย 10.35 ปี และเคยได้รับการฝึกอบรมด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานร้อยละ 60.4 แรงจูงใจภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.68 (S.D. = 0.42) การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.64 (S.D. = 0.52) และการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.79 (S.D. = 0.52) เมื่อศึกษาความสัมพันธ์พบว่าแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ($r = 0.649$, $p\text{-value} < 0.001$, $r = 0.575$, $p\text{-value} < 0.001$, $r = 0.779$, $p\text{-value} < 0.001$ ตามลำดับ) และตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กรด้านวิธีการดำเนินงาน ($p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยด้านนโยบายของหน่วยงานและการบริหาร ($p\text{-value} = 0.007$) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ($p\text{-value} = 0.002$) การสนับสนุนจากองค์กรด้านเวลา ($p\text{-value} = 0.0191$) การสนับสนุนจากองค์กรด้านเทคโนโลยี ($p\text{-value} = 0.009$) ปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ($p\text{-value} = 0.025$) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวสามารถร่วมพยากรณ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ได้ร้อยละ 68.9 ปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่คือ การสนับสนุนจากองค์กรด้านบุคลากรร้อยละ 37.21

คำสำคัญ: การประเมินผลการปฏิบัติงาน, แรงจูงใจ, การสนับสนุนจากองค์กร, นักวิชาการสาธารณสุข,

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

*นักศึกษาคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

†คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

**Abstract An evaluation of the public health officers at subdistrict health promoting hospital, Buri Ram Province****Pimwara Singhapiwat*, Prachak Bouphan†**

*Student of Public Health Faculty, Khon Kaen University, †Faculty of Public Health, Khon Kaen University

This study was a cross-sectional descriptive research. The purposes were to study motivation and organizational support affecting an evaluation of the public health officers at subdistrict health promoting hospitals in Buri Ram Province. Population size was 324 persons and a sample size of 207 persons was selected by systematic random sampling. The research instruments were the questionnaires. The Cronbach coefficient of instrument was 0.97 and validity was checked by 3 experts. The 207 questionnaires and The 12 in-depth interviews were collected by a research assistant during 1 February 2014 to 28 February 2014. The data was analyzed by SPSS for windows program to acquire a percentage, mean, standard deviation, percentile, Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression.

The findings revealed that most males (53.6 %) with the average age of 40.80 years. The marital status was 67.1%. The educational degree was a Bachelor's degree or equivalent for 87.9 %, Duration of working as public health officers, at subdistrict health promoting hospitals was averaged at 10.35 years. They were used in 60.4% of practice in evaluation programs. It was revealed from the study that The overall motivation was in a high level at an average 3.68 (S.D. = 0.42). The organizational support at high level averaged 3.64 (S.D. = 0.52). And an evaluation of the public health officers at subdistrict health promoting hospitals in Buri Ram Province at high level, average 3.79 (S.D. = 0.54). The motivation factors and hygiene factors, also an organizational support, were positive influence on an evaluation of the public health officers ($r = 0.649$, $p\text{-value} < 0.001$; $r = 0.575$, $p\text{-value} < 0.001$; and $r = 0.779$, $p\text{-value} < 0.001$, respectively). Six factors that could predict an evaluation of the public health officers at subdistrict health promoting hospital in Buri Ram Province including Organizational Support in management, Company policy and Administration, Responsibility, Organizational Support in Time, Organizational Support in Technology and Job Security with a level of statistical significance (68.9%). The main problem from the study was the Organizational Support in human resources for 37.21%

Keywords: Evaluation, Motivation, Organizational support, public health officers, subdistrict health promoting hospitals

ภูมิหลังและเหตุผล

กระทรวงสาธารณสุขเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีพันธกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันและควบคุมโรค การรักษาโรคและการฟื้นฟูสมรรถภาพของประชาชน ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545 มาตรา 42 ภายใต้พันธกิจดังกล่าวมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิ ทำหน้าที่ในการดูแลประชาชนให้เข้าถึงบริการสุขภาพได้โดยสะดวก ด้วยการดูแลที่ต่อเนื่องเป็นองค์รวมทุกระดับทั้งปัจเจกบุคคล ครอบครัวและชุมชน อาศัยการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ในลักษณะของการเป็นภาคีเครือข่ายหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย⁽¹⁾ ซึ่งในการดำเนินภารกิจต่างๆ นักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีบทบาทสำคัญในการนำความรู้ ความ

สามารถ ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานมาใช้ในการวางแผน การประสานงาน การให้บริการ รวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งนับเป็นกระบวนการสำคัญ ที่สามารถสะท้อนถึงความสามารถของบุคลากร ตามบทบาท อำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การเลือกกิจกรรมที่ต้องการประเมิน 2) การเลือกวิธีการหรือดัชนีในการวัดค่า 3) การเก็บรวบรวมข้อมูลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง 4) การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับดัชนีหรือเป้าหมาย และ 5) การสรุปผลการประเมิน⁽²⁾ ในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขให้สำเร็จ ต้องอาศัยแรงจูงใจ ซึ่งเป็นสภาวะที่บุคคลถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดมุ่งหมาย มีความพยายามในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้ ความพยายามของบุคคลในการทำงานให้

เจริญก้าวหน้า หรือชักนำให้ผู้อื่นประพฤติตามวัตถุประสงค์ จากทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg⁽³⁾ ที่สรุปความต้องการของคนทำงานในองค์กรไว้ โดยกล่าวว่า ความพอใจในการทำงานหรือความไม่พอใจในการทำงาน เกิดขึ้นจากปัจจัย 2 กลุ่มคือ ปัจจัยหลัก ซึ่งประกอบด้วย การยอมรับนับถือ, ความสำเร็จ, ความเป็นไปได้ของความก้าวหน้า, การเลื่อนตำแหน่ง, ความรับผิดชอบและการปฏิบัติงาน และปัจจัยค่าจูง ซึ่งประกอบไปด้วย เงินเดือน, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, วิธีการบังคับบัญชา, นโยบายขององค์กรและการบริหาร, สภาพการปฏิบัติงาน, ชีวิตส่วนตัว, สถานภาพและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้การสนับสนุนจากองค์กร⁽²⁾ ถือเป็นปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญ ในการวางแผนการดำเนินงาน ส่งเสริมให้มีความสะดวกในการปฏิบัติงาน อันประกอบด้วย บุคลากร, งบประมาณ, วัสดุอุปกรณ์, วิธีการดำเนินงาน, เวลาและที่สำคัญคือ ด้านเทคโนโลยี^(2,4) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภายใต้สังกัดจำนวน 227 แห่ง ในการบริหารงานได้มอบหมายให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลซึ่งส่วนใหญ่เป็นนักวิชาการสาธารณสุข⁽⁵⁾ เป็นผู้ดูแล กำกับควบคุมและตรวจสอบงานนำเสนอต่อผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้ ได้ใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานข้าราชการพลเรือนมาเป็นแนวทางในการวัดระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตลอด มา⁽⁶⁾

รายงานประจำปี 2555 ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ระบุว่า ระดับความสำเร็จในการจัดการที่โปร่งใสตรวจสอบได้มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.77 โดยมีการดำเนินการในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทั้ง 23 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งประกอบด้วยระดับความสำเร็จในการควบคุมภายในมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ระดับความสำเร็จของการตรวจสอบภายในมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.97 และระดับความสำเร็จของการดำเนินงานนิเทศ ติดตามและประเมินผลมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 5⁽⁷⁾ ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่งได้มีการดำเนินการตามขั้นตอนมาตรฐานการประเมินที่กำหนดไว้ นับได้ว่ามีความสำคัญยิ่งในการที่จะช่วยพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถและหน้าที่รับ

ผิดชอบของนักวิชาการสาธารณสุขในจังหวัดบุรีรัมย์ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานให้ดียิ่งขึ้น จากความสำคัญที่กล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อค้นหาว่าปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข รวมทั้งปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ เพื่อนำผลการวิจัยเสนอต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง สำหรับเป็นข้อมูลในการวางแผนการพัฒนางานสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระดับแรงจูงใจและระดับการสนับสนุนจากองค์กรของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์
4. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์

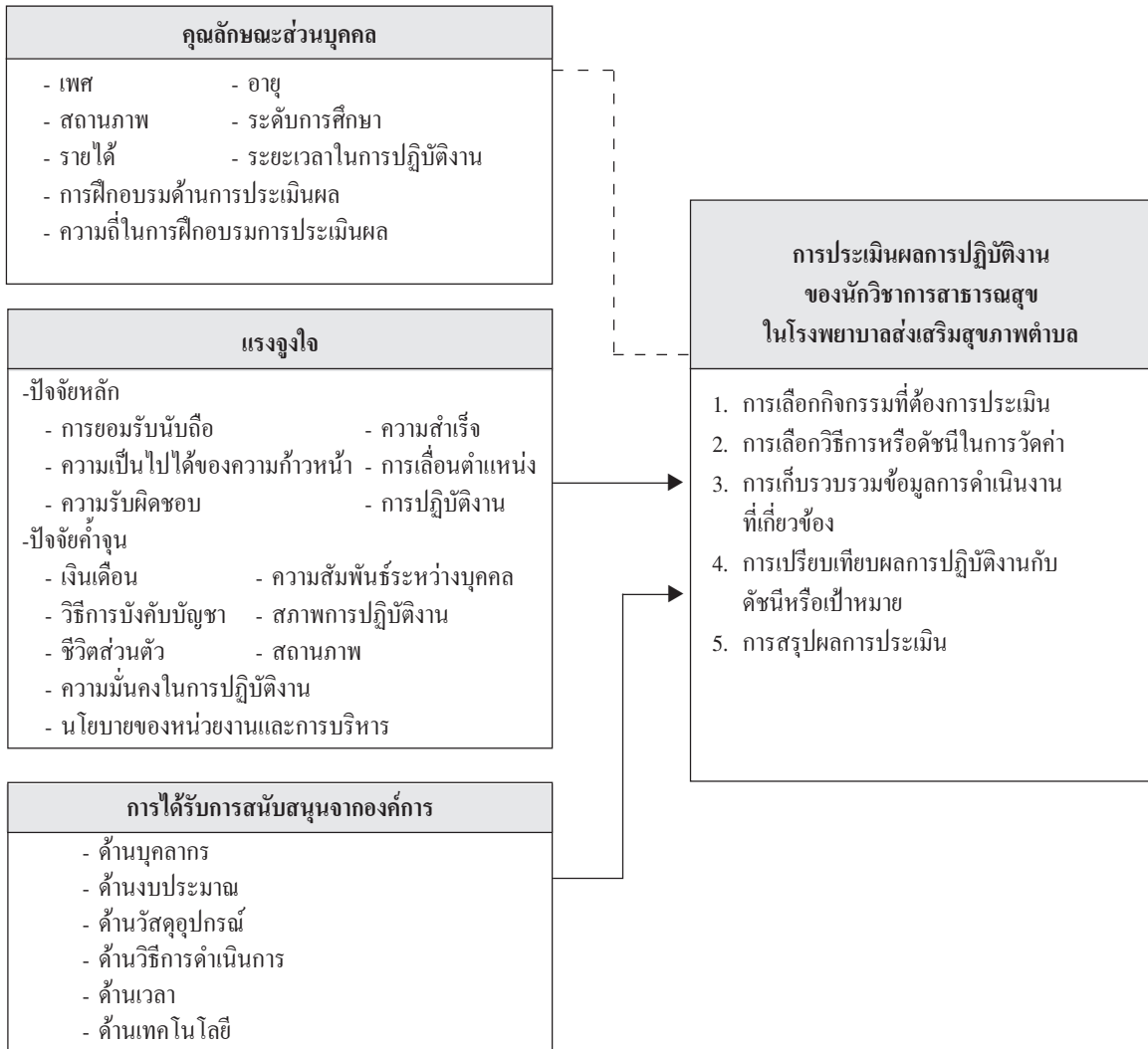
กรอบแนวคิดในการวิจัย (แผนภูมิที่ 1)

ระเบียบวิธีศึกษา

รูปแบบการศึกษา เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (cross-sectional descriptive research)

ประชากร คือ นักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 324 คน

กลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างเพื่อ



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประมาณค่าเฉลี่ยของประชากรในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร⁽⁸⁾ ได้แก่

$$n = \frac{NZ^2\alpha / 2\sigma^2}{e^2 (N = 1) + Z^2\alpha / 2\sigma^2}$$

กำหนดให้

n = จำนวนขนาดตัวอย่าง

N = ประชากรที่ศึกษาจำนวน 324 คน

Z_{α/2} = ค่ามาตรฐานใต้โค้งปกติ ที่ระดับความเชื่อมั่นที่

95% (Z_{α/2} หรือ Z_{0.025} = 1.96)

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ยอมให้เกิดขึ้น

ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดให้ความคลาดเคลื่อนของค่าเฉลี่ยที่ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างแตกต่างจากค่าเฉลี่ยของประชากรเท่ากับ 0.05

σ = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากการศึกษาปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชนด้านการประเมินผลของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดเพชรบูรณ์ของสุกัญญา มีกำลัง และประจักษ์ บัวผัน, 2553 ซึ่งมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61

คำนวณกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการแทนค่าในสูตร ดังนี้

$$n = \frac{(324)(1.96)^2(0.61)^2}{(0.05)^2(324-1) + (1.96)^2(0.61)^2}$$

$$= 206.43$$

ดังนั้น การศึกษาในครั้งนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 207 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง สุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Systematic Random Sampling) โดยรวบรวมข้อมูลรายชื่อนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้งหมดจำนวน 324 คน ซึ่งได้ข้อมูลจากกลุ่มงานบริหารทั่วไป สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ โดยเรียงลำดับรายชื่อตามพยัญชนะในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแต่ละแห่ง และเรียงลำดับสถานบริการตามรหัสหน่วยงานบริการสุขภาพของสำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข ตามลำดับจากน้อยไปมาก หาช่วงระยะห่างของการเลือกตัวอย่าง โดยใช้สูตร $I = N/n$ ⁽⁹⁾ โดย

I	คือ	ช่วงห่างของการสุ่ม
N	คือ	จำนวนประชากรทั้งหมด
n	คือ	จำนวนขนาดตัวอย่าง
แทนค่า I	=	324/207
I	=	1.57
I	=	2

ดำเนินการสุ่มอย่างง่ายเพื่อหาตำแหน่งเริ่มต้นของตัวอย่างแรก ได้ตำแหน่งที่ 1 เมื่อได้ตำแหน่งเริ่มต้นแล้ว จึงเลือกตัวอย่างในลำดับถัดไป ซึ่งจากการคำนวณได้ช่วงระยะห่างของตัวอย่างเท่ากับ 2 ดังนั้นลำดับต่อไป เป็นตำแหน่งที่ 3, 5, 7, 9, ... In + ดำเนินการสุ่มเลือกขนาดตัวอย่าง โดยการสุ่มรอบที่ 1 จะได้จำนวนขนาดตัวอย่างจำนวนเพียง 162 ราย นำข้อมูลประชากรที่เหลือมาเรียงลำดับอีกครั้ง และดำเนินการสุ่มตัวอย่างอีก 1 รอบ ซึ่งในรอบที่ 2 จะสิ้นสุดที่ตำแหน่ง 89 และได้จำนวนตัวอย่างเพิ่ม 45 ราย รวมทั้งสิ้น 207 ราย

การศึกษาเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก พิจารณาคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่สามารถให้ข้อมูลสำคัญได้ (Key Infor-

mants) ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 1 คน นักวิชาการในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 1 คน สาธารณสุขอำเภอจำนวน 3 คน นักวิชาการสาธารณสุขผู้รับผิดชอบการประเมินผลการปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จำนวน 2 คน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น 12 คน

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย มี 2 ชุด

ชุดที่ 1 แบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มี 5 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กร ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

ชุดที่ 2 แบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่สามารถให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ (Key Informants) ซึ่งไม่ซ้ำกับกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ มีทั้งหมด 4 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านปัจจัยหลัก ส่วนที่ 2 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านปัจจัยจำจุน ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กร ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เครื่องมือทั้ง 2 ชุด ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบด้านความตรงของเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของภาษา เครื่องมือชุดที่ 1 ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ โดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรในการวิจัย ในจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 30 ชุด จากนั้นนำแบบสอบถามมาทดสอบใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา



ของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficients) โดยค่าความเที่ยงที่ได้จากการทดลองรวมทั้งชุดเท่ากับ 0.97 เครื่องมือชุดที่ 2 ดำเนินการตรวจสอบด้านความตรงของเนื้อหาความเหมาะสมของภาษาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านพร้อมทั้งได้ปรับเปลี่ยนตามข้อเสนอแนะดังกล่าวก่อนนำไปใช้ การดำเนินการวิจัยได้รับการอนุญาตจากคณะกรรมการจริยธรรมในการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ณ วันที่ 14 มกราคม 2557 ลำดับที่ 4.3.02: 49/2556 เลขที่ HE562329

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการระหว่างวันที่ 1-28 กุมภาพันธ์ 2557 โดยเริ่มจากส่งแบบสอบถามจำนวน 250 ชุดให้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตอบกลับทางไปรษณีย์และได้รับการตอบกลับจำนวน 207 ชุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows นำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา การแจกแจงความถี่ (Frequency), ร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean), ค่ามัธยฐาน (Median), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation), ค่าต่ำสุด (Minimum), ค่าสูงสุด (Maximum) และเปอร์เซ็นต์ไทล์ (Percentile) เพื่ออธิบายคุณลักษณะส่วนบุคคล และสถิติเชิงอนุมานใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนใช้สถิติ Stepwise Linear Multiple Regression Analysis เพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์จากเนื้อหาของข้อมูล (content analysis)

การแปลผล ลักษณะคำถามเป็นคำถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale)⁽¹⁰⁾ มี 5 ระดับ 5, 4, 3, 2, 1 และมีระดับการวัดเป็นช่วงสเกล (interval scale) การแปลผลคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจโดยการจัดระดับ 5 ระดับ

คือ มากที่สุด, มาก, ปานกลาง, น้อยและน้อยที่สุดของ สำเร็จ จันทรสวรรณ และสวรรณ บัณฑิต⁽¹¹⁾ ซึ่งได้จากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ย

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มากที่สุด

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มาก

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง ปานกลาง

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง น้อย

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง น้อยที่สุด

เกณฑ์การแบ่งระดับคะแนนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แบ่งตามเกณฑ์ของ Elison⁽¹²⁾ มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 แบ่งระดับดังนี้

$r = 0$ หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์ (No Relationship)

$r = + 0.01$ ถึง $+ 0.30$ หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ (Weak Relationship)

$r = + 0.31$ ถึง $+ 0.70$ หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง (Moderate Relationship)

$r = + 0.71$ ถึง $+ 0.99$ หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง (Strong Relationship)

$r = + 1$ หมายถึง มีความสัมพันธ์โดยสมบูรณ์ (Perfect Relationship)

ผลการศึกษา

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของนักวิชาการสาธารณสุข

กลุ่มตัวอย่าง (ตารางที่ 1) ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 111 คน (ร้อยละ 53.6) ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ซึ่งมีจำนวน 76 คน (ร้อยละ 36.7) อายุเฉลี่ย 40.80 ปี (S.D. = 9.87 ปี) อายุต่ำสุด 24 ปี อายุสูงสุด 60 ปี สถานภาพสมรสจำนวน 139 (ร้อยละ 67.1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 182 คน (ร้อยละ 87.9) ระดับปริญญาโทจำนวน 25 คน (ร้อยละ 12.1) มีรายได้เฉลี่ย 27,428.14 บาท/เดือน (S.D. = 9,889.06 บาท/เดือน) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโดยเฉลี่ย 10.35 ปี (S.D. = 6.71 ปี) ต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 25 ปี ได้รับการฝึกอบรมด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์

Personal attribute	Number (n = 207)	Percent
เพศ		
ชาย	111	53.6
หญิง	96	46.4
อายุ		
20 - 30 ปี	48	23.2
31 - 40 ปี	48	23.2
41 - 50 ปี	76	36.7
51 - 60 ปี	35	16.9
Mean = 40.80, S.D. = 9.87, Minimum = 24, Maximum = 60		
สถานภาพสมรส		
โสด	55	26.6
คู่	139	67.1
หม้าย/หย่า/แยก	13	6.3
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	182	87.9
ปริญญาโท	25	12.1
รายได้ /เดือน		
10,000 - 20,000 บาท	60	29.0
20,001 - 30,000 บาท	69	33.3
30,001 - 40,000 บาท	69	33.3
40,001 บาท ขึ้นไป	9	4.3
Mean = 27,428.14, S.D. = 9,889.06, Minimum = 10,000, Maximum = 45,000		
ระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข(ปี)		
1 - 5 ปี	63	30.4
6 - 10 ปี	66	31.9
11 - 15 ปี	23	11.1
16 - 20 ปี	49	23.7
20 ปีขึ้นไป	6	2.9
Mean = 10.35, Median = 10.00, S.D. = 6.71, Minimum = 1, Maximum = 25		
ประสบการณ์ในการฝึกอบรมด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน		
เคย	125	60.4
ไม่เคย	82	39.6
1 - 2 ครั้ง	110	88.0
3 - 4 ครั้ง	10	8.0
5 ครั้งขึ้นไป	5	4.0
Mean = 1.11, S.D. = 1.67, Percentile 25 = 1, Percentile 75 = 2		

ร้อยละ 60.4 จำนวนครั้งในการฝึกอบรมด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เฉลี่ย 1.11 ครั้ง, (S.D.= 1.67 ครั้ง)

2. ระดับแรงจูงใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข

เมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจของกลุ่มตัวอย่าง (ตารางที่ 2) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.68 (S.D. = 0.42) แรงจูงใจด้านปัจจัยหลักและแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.73 (S.D. = 0.44) และ 3.63 (S.D. = 0.45) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.00 (S.D. = 0.55) รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านสถานภาพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.93 (S.D. = 0.63) และ 3.90 (S.D. = 0.62) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.19 (S.D. = 0.69)

3. ระดับการสนับสนุนจากองค์กรในการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข

เมื่อพิจารณาระดับการสนับสนุนจากองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง (ตารางที่ 3) พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีการสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.64 (S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านวิธีการดำเนินงานและด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ย 3.71 (S.D. = 0.58) และ 3.71 (S.D. = 0.60) ตามลำดับ รองลงมาคือด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 3.68 (S.D. = 0.60) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านงบประมาณ ค่าเฉลี่ย 3.44 (S.D. = 0.61)

4. ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข

เมื่อพิจารณาระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง (ตารางที่ 4) พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.79 (S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการเลือกกิจกรรมที่ต้องการประเมิน และการเก็บรวบรวมข้อมูลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ย 3.83 (S.D. = 0.55) และ 3.83 (S.D. = 0.58) ตามลำดับ รองลงมาคือการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับดัชนีหรือเป้าหมาย ค่าเฉลี่ย 3.82



ตารางที่ 2 แรงจูงใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์

ปัจจัย	ระดับแรงจูงใจ		
	Mean	S.D.	การแปลผล
ปัจจัยหลัก			
ด้านการยอมรับนับถือ	3.70	0.57	มาก
ด้านความสำเร็จ	3.74	0.55	มาก
ด้านความเป็นไปได้ของความก้าวหน้า	3.71	0.56	มาก
ด้านการเลื่อนตำแหน่ง	3.38	0.83	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	4.00	0.55	มาก
ด้านการปฏิบัติงาน	3.86	0.49	มาก
รวมปัจจัยหลัก	3.73	0.44	มาก
ปัจจัยค้ำจุน			
ด้านเงินเดือน	3.19	0.69	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.93	0.63	มาก
ด้านวิธีการบังคับบัญชา	3.72	0.60	มาก
ด้านนโยบายของหน่วยงานและการบริหาร	3.72	0.61	มาก
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	3.58	0.65	มาก
ด้านปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว	3.28	0.77	ปานกลาง
ด้านสถานภาพ	3.90	0.62	มาก
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.69	0.59	มาก
รวมปัจจัยค้ำจุน	3.63	0.45	มาก
ภาพรวมแรงจูงใจ	3.68	0.42	มาก

ตารางที่ 3 การสนับสนุนจากองค์กรในการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดบุรีรัมย์

ประเด็น	ระดับการสนับสนุนจากองค์กร		
	Mean	S.D.	การแปลผล
ด้านบุคลากร	3.68	0.60	มาก
ด้านงบประมาณ	3.44	0.61	ปานกลาง
ด้านวัสดุอุปกรณ์	3.60	0.65	มาก
ด้านวิธีการดำเนินการ	3.73	0.58	มาก
ด้านเวลา	3.73	0.60	มาก
ด้านเทคโนโลยี	3.65	0.66	มาก
ภาพรวมการสนับสนุนจากองค์กร	3.64	0.52	มาก

ตารางที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์

ประเด็น	ระดับการปฏิบัติงานด้านการประเมินผล		
	Mean	S.D.	การแปลผล
การเลือกกิจกรรมที่ต้องการประเมิน	3.83	0.55	มาก
การเลือกวิธีการหรือดัชนีในการวัดค่า	3.74	0.59	มาก
การเก็บรวบรวมข้อมูลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง	3.83	0.58	มาก
การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับดัชนีหรือเป้าหมาย	3.82	0.66	มาก
การสรุปผลการประเมิน	3.75	0.69	มาก
ภาพรวมการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.79	0.53	มาก

(S.D. = 0.66) ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การเลือกวิธีการหรือดัชนีในการวัดค่า ค่าเฉลี่ย 3.74 (S.D. = 0.59)

5. แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข

จากการวิเคราะห์ข้อมูล (ตารางที่ 5) พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจ ภาพรวมปัจจัยหลักและภาพรวมปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.652$, $p\text{-value} < 0.001$, $r = 0.649$, $p\text{-value} < 0.001$ และ $r = 0.575$, $p\text{-value} < 0.001$ ตามลำดับ) และพบว่า ภาพรวมของการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.779$, $p\text{-value} < 0.001$)

6. แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข

วิเคราะห์โดยการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (ตารางที่ 6) ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ได้แก่ การสนับสนุนจาก

องค์กรด้านวิธีการดำเนินงาน ($p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายของหน่วยงานและการบริหาร ($p\text{-value} = 0.007$) ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ($p\text{-value} = 0.002$) การสนับสนุนจากองค์กรด้านเวลา ($p\text{-value} = 0.019$) การสนับสนุนจากองค์กรด้านเทคโนโลยี ($p\text{-value} = 0.009$) ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ($p\text{-value} = 0.025$) โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถใช้ตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวร่วมพยากรณ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ได้ร้อยละ 68.9 และสามารถเขียนเป็นสมการในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y = 0.696 + (0.338) (\text{การสนับสนุนจากองค์กรด้านวิธีการดำเนินงาน}) + (0.148) (\text{ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายของหน่วยงานและการบริหาร}) + (0.164) (\text{ปัจจัยหลักด้านความรับผิดชอบ}) + (0.138) (\text{การสนับสนุนจากองค์กรด้านเวลา}) + (0.124) (\text{การสนับสนุนจากองค์กรด้านเทคโนโลยี}) + (-0.092) (\text{ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน})$$

เมื่อ Y คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข

อธิบายได้ว่า ค่าคงที่ของสมการคือ 0.696 หมายความว่า ถ้าการสนับสนุนจากองค์กรด้านวิธีการดำเนินงานและการสนับสนุนจากองค์กรด้านวัสดุอุปกรณ์มีค่าเท่ากับศูนย์ การ



ตารางที่ 5 แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กร

ปัจจัย	การประเมินผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (r)	P-value	ระดับ ความสัมพันธ์
แรงจูงใจ	0.652**	<0.001	ปานกลาง
ปัจจัยหลัก	0.649**	<0.001	ปานกลาง
ด้านการยอมรับนับถือ	0.477**	<0.001	ปานกลาง
ด้านความสำเร็จ	0.613**	<0.001	ปานกลาง
ด้านความเป็นไปได้ของความก้าวหน้า	0.509**	<0.001	ปานกลาง
ด้านการเลื่อนตำแหน่ง	0.236**	0.001	ต่ำ
ด้านความรับผิดชอบ	0.637**	<0.001	ปานกลาง
ด้านการปฏิบัติงาน	0.532**	<0.001	ปานกลาง
ปัจจัยค่าจูน	0.575**	<0.001	ปานกลาง
ด้านเงินเดือน	0.194**	0.005	ต่ำ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.466**	<0.001	ปานกลาง
ด้านวิธีการบังคับบัญชา	0.454**	<0.001	ปานกลาง
ด้านนโยบายของหน่วยงานและการบริหาร	0.693**	<0.001	ปานกลาง
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	0.553**	<0.001	ปานกลาง
ด้านปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว	0.285**	<0.001	ต่ำ
ด้านสถานภาพ	0.292**	<0.001	ต่ำ
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.318**	<0.001	ปานกลาง
การสนับสนุนจากองค์กร	0.779**	<0.001	สูง
ด้านบุคลากร	0.591**	<0.001	ปานกลาง
ด้านงบประมาณ	0.588**	<0.001	ปานกลาง
ด้านวัสดุอุปกรณ์	0.652**	<0.001	ปานกลาง
ด้านวิธีการดำเนินการ	0.791**	<0.001	สูง
ด้านเวลา	0.694**	<0.001	ปานกลาง
ด้านเทคโนโลยี	0.642**	<0.001	ปานกลาง

**ค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.01

ประเมินผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขจะเท่ากับ 0.696

ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปร การสนับสนุนจากองค์กร ด้านวิธีการดำเนินงาน เท่ากับ 0.338 หมายความว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขจะมีค่า 0.338 หน่วย เมื่อการสนับสนุนจากองค์กรด้านวิธีการดำเนินงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ในขณะที่การสนับสนุนจากองค์กรด้านอื่นมีค่าคงที่ เป็นต้น

7. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการประเมินผล การปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ จากแบบสอบถามปลายเปิดจำนวน 207 ฉบับ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเสนอปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะทั้งหมด 86 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 41.54 โดยปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่คือการสนับสนุนจากองค์กรด้าน

ตารางที่ 6 แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข

ตัวแปร	B	Beta	t	P-value
1. การสนับสนุนจากองค์กรด้านวิธีการดำเนินงาน	0.338	0.366	4.070	<0.001
2. ปัจจัยด้านนโยบายของหน่วยงานและการบริหาร	0.148	0.170	2.748	0.007
3. ปัจจัยหลักด้านความรับผิดชอบ	0.164	0.170	3.163	0.002
4. การสนับสนุนจากองค์กรด้านเวลา	0.138	0.156	2.368	0.019
5. การสนับสนุนจากองค์กรด้านเทคโนโลยี	0.124	0.153	2.647	0.009
6. ปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	-0.92	-0.103	-2.256	0.25

ค่าคงที่ = 0.696, F = 73.697, p-value = < 0.001, = 0.83, = 0.689

บุคลากร ร้อยละ 37.21 รองลงมาคือปัจจัยด้านเงินเดือน ร้อยละ 36.05 และการสนับสนุนจากองค์กรด้านงบประมาณ ร้อยละ 32.56 ส่วนปัญหาอุปสรรคน้อยที่สุด ได้แก่ ปัจจัยหลักด้านสภาพและการสรุปผลการประเมิน ร้อยละ 1.16 ในส่วนข้อเสนอแนะในการดำเนินงานส่วนใหญ่คือ การสนับสนุนจากองค์กรด้านบุคลากร ร้อยละ 31.0 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านเงินเดือนและการสนับสนุนจากองค์กรด้านงบประมาณ ร้อยละ 24.42 ข้อเสนอแนะน้อยที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัวและสรุปผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ 1.16 จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากนักวิชาการและผู้ที่สามารถให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ รวมทั้งสิ้น 12 คน พบประเด็นปัญหาดังนี้ 1) การกำหนดวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเก็บรวบรวมข้อมูลยังคงเป็นไปในทิศทางที่แตกต่างกันตามบริบท ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน 2) นโยบายในการดำเนินงานและตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานมากเกินไป 3) แนวทางในการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานที่แตกต่างกัน เช่น ช่วงเวลา กลุ่มเป้าหมาย แหล่งของข้อมูล ก่อให้เกิดความสับสนในการใช้งาน 4) นักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรม แนวทางในการดำเนินงานและการจัดทำเกณฑ์ในการประเมินงาน 5) การสนับสนุนจากองค์กรโดยเฉพาะด้านบุคลากร ด้านงบประมาณและด้านเทคโนโลยี มีผล

กระทบต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข 6) การสนับสนุนด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนควรมีการพิจารณาตามความสามารถ กำหนดแนวทางที่ชัดเจน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ให้ทราบอย่างทั่วถึง

วิจารณ์

จากผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจ แรงจูงใจด้านปัจจัยหลัก แรงจูงใจด้านปัจจัยด้าน และการสนับสนุนจากองค์กร อยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจมีส่วนสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้นักวิชาการสาธารณสุขมีความมุ่งมั่นกระทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นไปตามทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก ที่มีปัจจัยหลักในการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้น และ ปัจจัยด้านที่ช่วยเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อไป⁽³⁾ รวมถึงการสนับสนุนจากองค์กรในด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ วิธีการดำเนินงาน เวลา และเทคโนโลยี ล้วนเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานเกิดความคล่องตัว⁽⁴⁾ สอดคล้องกับการศึกษาของอนัญญา ชุนศรี และประจักษ์ บัวผัน⁽¹³⁾ ที่พบว่า ปัจจัยหลัก ปัจจัยด้าน และการสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล



จังหวัดอุตรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.731$, $p\text{-value} < 0.001$, $r = 0.708$, $p\text{-value} < 0.001$, $r = 0.746$, $p\text{-value} < 0.001$ ตามลำดับ) ปัจจัยที่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์การด้านวิธีการดำเนินงาน, ปัจจัยด้านนโยบายของหน่วยงานและการบริหาร, ปัจจัยหลักด้านความรับผิดชอบ, การสนับสนุนจากองค์การด้านเวลา, การสนับสนุนจากองค์การด้านเทคโนโลยี, ปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน นับเป็นกระบวนการบริหารอย่างมีระบบ ดำเนินการตามขั้นตอน มีกำหนดเวลา การกำหนดมาตรฐาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการวัดระดับความสำเร็จของการดำเนินงานและเกิดการยอมรับจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนิรันดร์ ฤาละคร และประจักษ์ บัวผัน⁽¹⁴⁾ พบว่าปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การด้านวิธีการจัดการ ($p\text{-value} = 0.020$) มีผลต่อการใช้โปรแกรมระบบฐานข้อมูลสถานีนามัยและหน่วยบริการปฐมภูมิ (JHCIS) ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดหนองคาย ซึ่งสามารถร่วมพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานการใช้โปรแกรม JHCIS ได้ร้อยละ 68.50 เช่นเดียวกับสุกัญญา มีกำลัง และประจักษ์ บัวผัน⁽¹⁵⁾ ที่พบว่าปัจจัยด้านเวลา ($p\text{-value} = 0.048$) และปัจจัยด้านเทคโนโลยี ($p\text{-value} = 0.005$) สามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพชุมชน ด้านการประเมินผลของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ร้อยละ 48.7 เช่นเดียวกับสุภาวดี ศรีลามาศย์ และประจักษ์ บัวผัน⁽¹⁶⁾ ที่พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ($p\text{-value} < 0.001$) และการสนับสนุนจากองค์การด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($p\text{-value} < 0.001$) มีผลต่อการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น เช่นเดียวกับดาวรุ่ง ดอนสมจิตร และประจักษ์ บัวผัน⁽¹⁷⁾ ที่พบว่า ปัจจัยหลักด้านความรับผิดชอบมีผลต่อการปฏิบัติงานสร้างเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ และจากการสัมภาษณ์เชิงลึกในกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็น

บุคคลที่สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ได้ดีที่สุดและได้รับการยอมรับจากเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องพบว่าแรงจูงใจด้านเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง ไม่สอดคล้องกับภาระงานในปัจจุบันเมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่น ๆ การเพิ่มค่าตอบแทนและเพิ่มการสวัสดิการด้านอื่นๆทดแทนให้แก่เจ้าหน้าที่โดยไม่ขัดต่อระเบียบของทางราชการ นับว่าเป็นช่องทางในการลดปัญหาดังกล่าว พร้อมทั้งผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการนำผลการดำเนินงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ โดยการกำหนดแนวทางอย่างชัดเจน พร้อมทั้งแจ้งเจ้าหน้าที่ทุกท่านทราบและถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กร อีกทั้งในเรื่องการเบิกจ่ายงบประมาณ ต้องรอการจัดสรรจากรัฐบาล ซึ่งอาจมีความล่าช้าไม่ทันต่อการใช้งาน การจัดทำแผนงบประมาณสำรองจ่าย การสำรวจและใช้งบประมาณสามารถบรรเทาปัญหาดังกล่าว และยังก่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงาน และนำมาซึ่งวัสดุอุปกรณ์ด้านอื่น ๆ ที่มีความจำเป็นต้องใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดทำแนวทางหรือวิธีการดำเนินงานในการปฏิบัติงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การมอบหมาย คัดเลือกผู้ปฏิบัติงานที่ชัดเจน ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากบุคลากรในหน่วยงาน ในส่วนของเทคโนโลยี ควรมีระบบบำรุงรักษาและการปรับปรุงโปรแกรมให้สามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพ ในส่วนของ การประเมินผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข ควรบูรณาการกับงานประจำและมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบงานในแต่ละส่วนดำเนินการประเมินในเบื้องต้น การเลือกกิจกรรมในการประเมินควรสอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหารระดับสูง ในส่วนเกณฑ์การประเมินและตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้นนั้น มีจำนวนมาก มีความซ้ำซ้อนและไม่สอดคล้องกับบริบทในพื้นที่ ส่งผลให้บางกิจกรรม ไม่สามารถดำเนินการได้ตามระยะเวลาที่กำหนด การจัดเก็บรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงาน การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ สามารถดำเนินการได้เป็นอย่างดีเนื่องจากมีการศึกษาจากคู่มือการดำเนินงาน พร้อมทั้งการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผลจากการศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีอิทธิพลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน 6 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์การด้านวิธีการดำเนินงาน, ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายของหน่วยงานและการบริหาร, ปัจจัยหลักด้านความรับผิดชอบ, การสนับสนุนจากองค์การด้านเวลา, การสนับสนุนจากองค์การด้านเทคโนโลยี และปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จากผลการศึกษาดังกล่าวนำมาซึ่งข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ควรจัดทำกระบวนการการประเมินผลการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ชัดเจน และให้นักวิชาการสาธารณสุขมีส่วนร่วมในการจัดทำมากขึ้น พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการศึกษาและนำกระบวนการดังกล่าวไปใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ควรกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ชัดเจน รวมถึงการพัฒนาศักยภาพ โดยให้เข้าร่วมอบรม สัมมนา แลกเปลี่ยนในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. ควรจัดทำผังกำกับงานที่มีการวางแผนสอดคล้องกับการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา

4. ควรสนับสนุนด้านเทคโนโลยีให้เหมาะสมเพียงพอสอดคล้องกับความต้องการและบริบทในแต่ละพื้นที่อย่างเหมาะสมและสามารถใช้งานได้เต็มศักยภาพ รวมทั้งจัดทำคู่มือการใช้งานและการบำรุงรักษาตลอดจนให้คำแนะนำการใช้งานแก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการดำเนินงานและดัชนีใน

การวัดค่าเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

2. ควรศึกษาแนวทางการดำเนินงานด้านงบประมาณเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในทุกชั้นตอนอย่างถูกต้องตามระเบียบ

เอกสารอ้างอิง

- ไพจิตร วราจิต. คู่มือการบริหารจัดการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล. นนทบุรี: องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก; 2553.
- ประจักษ์ บัวผัน. หลักการบริหารสาธารณสุข. พิมพ์ครั้งที่ 3. ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2554.
- Hertzberg F, Mausner B, Snyderman BB. The motivation to work. New Brunswick, NJ: Transaction Publishers; 1993.
- ทองหล่อ เดชไทย. หลักการบริหารงานสาธารณสุข. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สามเจริญพาณิชย์; 2549.
- กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์. แบบสรุปข้อมูลเจ้าหน้าที่ ประจำปี 2556. บุรีรัมย์: สำนักงาน (เอกสารอัดสำเนา); 2556.
- กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์. คู่มือคำอธิบายตัวชี้วัดการดำเนินงานพัฒนาสุขภาพตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์. บุรีรัมย์: [ม.ป.ท.]; 2556.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์. สรุปรายงานประจำปี 2555. บุรีรัมย์: [ม.ป.ท.]; 2556.
- อรุณ จิรวัดน์กุล. ชิวสติติ. พิมพ์ครั้งที่ 4. ภาควิชาชีวสติติและประชากรศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา; 2551.
- วินัส พิษวณิชย์, สมจิต วัฒนาชยากุล, และเบญญาส คุลยนิติกุล. สติติพื้นฐานสำหรับนักสังคมศาสตร์พร้อมการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ไมโครซอฟท์เอ็กเซล. กรุงเทพฯ: ประกายพริก; 2547.
- Likert R. The human organization: Its management and value. New York: McGraw-Hill; 1967.
- สำเริง จันทรสวรรณ, สุวรรณ บัวทวน. ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. ขอนแก่น: ภาควิชาวิทยาและมานุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2547.
- Elifson K. Fundamental of social statistic. International Edition. Singapore: McGraw-Hill; 1990.
- อนัญญา ขุนศรี และประจักษ์ บัวผัน. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทของนักวิชาการสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี. วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ 2556;6(1):52-59.



14. นิรันดร์ ฤาษะคร, ประจักษ์ บัวผัน. ปัจจัยที่มีผลต่อการใช้โปรแกรมระบบฐานข้อมูลสถานีอนามัยและหน่วยบริการปฐมภูมิและหน่วยบริการปฐมภูมิ (JHCIS) ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในสถานีอนามัยจังหวัดหนองคาย. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา) 2553; 16(5):540-50.
15. สุภัทญา มีกำลัง, ประจักษ์ บัวผัน. ปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชนด้านการประเมินผลของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดเพชรบูรณ์. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา) 2553;10(3):75-88.
16. สุภาวดี ศรีลามาศย์, ประจักษ์ บัวผัน. การบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา) 2556;13(2):121-32.
17. คารุ่ง ดอนสมจิตร, ประจักษ์ บัวผัน. แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา) 2551;8(3):65-74.