

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน
ในหน่วยบริการปฐมภูมิ อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
The relationship between motivation and core competencies of public
health personnel working in primary care units, Kanchanadit District,
Suratthani Province.

สุภาวดี พรหมแดง^{1*} มิ่งขวัญ ศิริโชค¹ และสุนารี ทะนะเป็ก¹

Suphawadi Phrmdaeng^{1*} Mingkwan Sirichote¹ and Sunaree Tanapek¹

¹คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย 10240

*Corresponding author, e-mail: sphawadee43@gmail.com

Received: 11 May 2025; Revised: 30 May 2025; Accepted: 4 June 2025

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบตัดขวาง (cross-sectional study design) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะหลัก และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 142 คน โดยสุ่มแบบชั้นภูมิจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจำนวน 18 แห่ง และสุ่มตัวอย่างแบบง่ายเลือกชื่อเจ้าหน้าที่สาธารณสุขแต่ละหน่วยบริการ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Coefficient) เท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติสัมพันธ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 64.08) เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่าปัจจัยจูงใจภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 82.40) และปัจจัยค่าจูงภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 52.11) และมีสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 65.49) เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่าแรงจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.787$) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ($r = 0.558$ และ 0.756 ตามลำดับ) ดังนั้น หน่วยงานควรส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การสร้างแรงจูงใจ และความมั่นคงในชีวิต เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และควรเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค่าจูง, สมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

Abstract

This study is a cross-sectional study design aimed to study the levels of work motivation and the core competencies, as well as the relationship between work motivation and the core competencies of public health personnel in primary care units in Kanchanadit District, Surat Thani Province. The samples consisted of 142 persons selected by a stratified random sampling from public health personnel in 18 offices, and by simple random sampling to select public health personnel from each office. Data was collected by a questionnaire, with a Cronbach's alpha coefficient at 0.96. The data was analyzed by descriptive statistics and Pearson's correlation coefficient.

The results showed that the overall work motivation of the samples had a high level (64.08%). When considering the subdomain, the motivation factor has a high level (82.40%) and the hygiene factors had a high level (52.11%) as well. The core competencies of public health personnel had a high level (65.49%). When analyzing the relationships, it was found that overall work motivation had a positive correlation with the core competencies of public health personnel with the statistical significance level at 0.05 ($r = 0.787$). The motivation factor and the hygiene factors also had a positive correlation with the core competencies of public health personnel ($r = 0.558$ and 0.756 , respectively). Therefore, the organization should encourage career advancement, motivation and stability life. For example, rising the salary, getting promoted, and providing more knowledge and skill.

Keywords : Work motivation, Motivating factors, Hygiene factors, Core competencies of public health personnel

บทนำ

ปัจจุบันหน่วยงานต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งหน่วยบริการปฐมภูมิถือเป็นหน่วยงานสาธารณสุขด่านแรกที่มีบทบาทสำคัญในการให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนในระดับพื้นที่ (Ministry of Public Health, 2019) หน่วยบริการปฐมภูมิบางส่วนได้กระจายไปยังการดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทในการบริหารจัดการด้านสาธารณสุข และประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้ทั่วถึง พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดียิ่งขึ้น และบางส่วนยังคงอยู่ภายใต้การดูแลของกระทรวงสาธารณสุขเช่นเดิม (Health Systems Research Institute, 2025) ไม่ว่าจะอยู่ภายใต้การดูแลของหน่วยงานใด เจ้าหน้าที่สาธารณสุขก็มีเป้าหมายเดียวกัน คือ ประชาชนมีสุขภาพดี

จากการทบทวนวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ข้อสรุปที่สอดคล้องกันว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานถือเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ เช่น งานวิจัยของ Pumplao (2022) ศึกษาในบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร งานวิจัยของ Arunpakamongkol et al. (2023) ศึกษาในบุคลากรศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของบุคลากร และงานวิจัยของ Kotsombat (2023) ศึกษาในบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน

หน่วยบริการปฐมภูมิ อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจำนวน 192 คน (Kanchanadit District Public Health Office, 2024) ต้องปฏิบัติหน้าที่ภายใต้คำสั่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและกระทรวงสาธารณสุข ทำให้ภาระงานมากขึ้น และยังพบว่ามีแนวโน้มของการลาออกและการโยกย้ายตำแหน่งงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเพิ่มมากขึ้นในช่วงที่ผ่านมา ทำให้การให้บริการสุขภาพอาจได้รับผลกระทบ ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งผลการศึกษานำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสาธารณสุขให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

สมมติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน

ในหน่วยบริการปฐมภูมิ อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัด
สุราษฎร์ธานี

ในหน่วยบริการปฐมภูมิ อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัด
สุราษฎร์ธานี

2. แรงจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับ
สมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบภาคตัดขวาง (cross-sectional study design) ประชากร คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในหน่วยบริการปฐมภูมิ อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวนทั้งหมด 192 คน (Kanchanadit District Public Health Office, 2024)

เกณฑ์การคัดเลือก (Inclusion Criteria)

(1) ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ อำเภอกาญจนดิษฐ์ มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี นับถึงวันที่เก็บข้อมูล

(2) ยินดีเข้าร่วมโครงการวิจัย

เกณฑ์การคัดออก (Exclusion Criteria)

(1) บุคลากรที่ไม่สามารถให้ข้อมูลได้ในระหว่างการเก็บข้อมูล

(2) บุคลากรที่อยู่ระหว่างการลาป่วย ลาพักผ่อน ลากลอบบุตร และลาอุปสมบท

(3) บุคลากรที่ย้ายหรือลาออกในระหว่างการเก็บข้อมูล

กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในหน่วยบริการปฐมภูมิ อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน 5% และผู้วิจัยได้เพิ่มกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 10 เพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูล ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 142 คน สุ่มแบบชั้นภูมิจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุข จำนวน 18 แห่ง และสุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยจับสลากชื่อเจ้าหน้าที่สาธารณสุขแต่ละหน่วยบริการตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพสมรส ประเภทบุคลากร ตำแหน่งด้านวิชาการ และประสบการณ์การทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข จำนวน 26 ข้อ แบ่งเป็นปัจจัยจูงใจ จำนวน 10 ข้อ และปัจจัยค้ำจุน จำนวน 16 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert's scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบคำถามปลายปิด ให้เลือกตอบเพียง 1 ตัวเลือก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข จำนวน 30 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating scale) ตามแบบการวัดของลิเคิร์ต (Likert's scale) 5 ระดับ ได้แก่ ปฏิบัติประจำโดยสม่ำเสมอ ปฏิบัติบ่อยครั้ง ปฏิบัติเป็นบางครั้ง ปฏิบัติน้อยครั้ง และไม่เคยปฏิบัติเลย ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบคำถามปลายปิด ให้เลือกตอบเพียง 1 ตัวเลือก

แบ่งระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข เป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง โดยใช้เกณฑ์การแบ่งกลุ่มตามแนวคิดการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยของเบสท์ (Best, 1977) ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00-2.33 หมายถึง ระดับต่ำ

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.34-3.67 หมายถึง ระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.68-5.00 หมายถึง ระดับสูง

ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน โดยมีค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาทุกข้อ 0.67 ขึ้นไป

ตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในหน่วยบริการปฐมภูมิ อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 30 คน นำข้อมูลแบบสอบถามไปวิเคราะห์ความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม ใช้วิธีหาค่าสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการวิเคราะห์ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตไปยังสำนักงานสาธารณสุขอำเภอกาญจนดิษฐ์ ออบจ.สุราษฎร์ธานี และโรงพยาบาลกาญจนดิษฐ์ เพื่อขออนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และลงพื้นที่ชี้แจงการดำเนินการวิจัย พร้อมดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามและรับกลับด้วยตนเอง ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลทุกฉบับ เพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในหน่วยบริการปฐมภูมิ อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยใช้สถิติค่าสัมพัทธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 และแบ่งระดับความสัมพันธ์ตามเกณฑ์ของ Davis, J.A. (1971)

จริยธรรมวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ จะดำเนินการเมื่อได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา รหัสจริยธรรมการวิจัยที่ SCPHYLIRB-2568/111 อนุมัติวันที่ 5 มีนาคม 2568 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูล โดยกลุ่มตัวอย่างจะได้รับการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษา วิธีการเก็บข้อมูล พร้อมทั้งชี้แจงถึงสิทธิของกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยในครั้งนี้ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลที่อาจทำให้เกิดความเสียหายแก่กลุ่มตัวอย่าง และผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวมเพื่อใช้ประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น

ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในหน่วยบริการปฐมภูมิ อำเภอกาญจนดิษฐ์ จำนวน 142 คน อัตราการตอบกลับคิดเป็นร้อยละ 100.00 พบว่า เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 78.17) อายุอยู่ในช่วง 26-40 ปี (ร้อยละ 59.86) ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 76.06) ประเภทบุคลากรสายวิชาชีพ (ร้อยละ 87.32) ปัจจุบันดำรงตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างเหมาบริการ, ลูกจ้างชั่วคราว (ร้อยละ 44.37) รายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,000-29,999 บาท (ร้อยละ 45.07) สถานภาพโสด (ร้อยละ 52.11) และประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 47.18)

2. ผลการศึกษาตามทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 64.08) เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 82.40) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 52.11) ผลการศึกษาสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ภาพรวมอยู่

ในระดับมาก (ร้อยละ 65.49) เมื่อแยกรายด้าน พบว่า ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 64.08) ด้านการบริการที่ดีอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 64.08) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพอยู่ในระดับมาก

(ร้อยละ 57.75) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 64.79) และด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 66.90) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับแรงจูงใจ และสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข (n=142)

ตัวแปร	ระดับการรับรู้ n (%)			M ± S.D.	Min-Max
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง		
1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	0 (0.00)	51 (35.92)	91 (64.08)	3.84 ± 0.42	2.92 – 5.00
1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ	0 (0.00)	25 (17.60)	117 (82.40)	3.99 ± 0.39	3.10 - 5.00
1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน	0 (0.00)	68 (47.89)	74 (52.11)	3.74 ± 0.53	2.75 – 5.00
2. สมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข	0 (0.00)	49 (34.51)	93 (65.49)	3.89 ± 0.49	2.90 – 5.00
2.1 ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์	0 (0.00)	51 (35.92)	91 (64.08)	3.85 ± 0.49	2.80 – 5.00
2.2 ด้านการบริการที่ดี	0 (0.00)	51 (35.92)	91 (64.08)	3.90 ± 0.53	2.60 – 5.00
2.3 ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ	1 (0.70)	59 (41.55)	82 (57.75)	3.83 ± 0.55	2.20 – 5.00
2.4 ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	0 (0.00)	50 (35.21)	92 (64.79)	3.93 ± 0.57	2.88 – 5.00
2.5 ด้านการทำงานเป็นทีม	0 (0.00)	47 (33.10)	95 (66.90)	3.92 ± 0.58	2.86 – 5.00

หมายเหตุ: M = ค่าเฉลี่ย (Mean), S.D.= เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation), Min = ค่าต่ำสุด และ Max = ค่าสูงสุด

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข พบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ภาพรวมแรงจูงใจ (r = 0.787, p =

<0.001) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ (r = 0.558, p = <0.001) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยค้ำจุน (r = 0.756, p = <0.001) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข (n=142)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	สมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ	0.558*	< 0.001	สูง
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน	0.756*	< 0.001	สูงมาก
รวม	0.787*	< 0.001	สูงมาก

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี สามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจและสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

แรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเกิดจากการมีปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจที่มาก สอดคล้องกับ Seniwong Na Ayudhya and Udompanich (2019) ศึกษาในนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าแรงจูงใจภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก Kamsena et al. (2019) ศึกษาในเจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา พบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก Pumplao (2022) ศึกษาในบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก Kotsombat (2023) ศึกษาในบุคลากรกรกรม

สนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง และสอดคล้องกับ Khetphadung et al. (2024) ศึกษาในเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก

พิจารณารายปัจจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก โดยพบว่าส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ตรงตามระยะเวลา กำหนด และรู้สึกชอบและมีความพึงพอใจที่ได้ทำกิจกรรมบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนภายในชุมชน สอดคล้องกับ Kamsena et al. (2019) ศึกษาในเจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา พบว่าปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ Muangngam et al. (2024) ศึกษาในบุคลากรด้านสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่าปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ Khetphadung et al. (2024) ศึกษาในเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยค้ำจุน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าส่วนใหญ่เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และปฏิบัติงานตรงตาม

ตำแหน่งวิชาชีพของตนเอง สอดคล้องกับ Kamsena et al. (2019) ศึกษาในเจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา พบว่าปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก Tiakhom (2021) ศึกษาในบุคลากรโรงพยาบาลชุมชนแพ จังหวัดขอนแก่น พบว่าปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก Muangngam et al. (2024) ศึกษาในบุคลากรด้านสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่าปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ Khetphadung et al. (2024) ศึกษาในเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก

สมรรถนะหลัก ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าส่วนใหญ่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างครบถ้วน ถูกต้องตามแนวทางที่หน่วยงานกำหนด และมีความขยัน อดทน เอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับ Seniwong Na Ayudhya and Udompanich (2019) ศึกษาในนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าสมรรถนะหลักโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก Pumplao (2022) ศึกษาในบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม พบว่าสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ Kotsombat (2023) ศึกษาในบุคลากรกรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข พบว่าระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข พบว่า

แรงจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากแรงจูงใจสามารถช่วยตอบสนองความต้องการของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg (1959) ที่ปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งผลักดันให้บุคลากรแสดงศักยภาพและปฏิบัติงานได้ตามสมรรถนะหลักที่องค์กรคาดหวัง ส่วนปัจจัยค้ำจุนช่วยส่งเสริมให้การทำงานเป็นไปด้วยดี สอดคล้องกับ Seniwong Na Ayudhya and Udompanich (2019) Kamsena et al. (2019) Pumplao (2022) Arunpakamongkol et al. (2022) และ Kotsombat (2023) ซึ่งพบความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นไปตาม Herzberg (1959) ที่กล่าวว่าปัจจัยจูงใจส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน เมื่อได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Seniwong Na Ayudhya and Udompanich (2019) Kotsombat (2023) และ Muangngam et al. (2024) ที่พบว่าปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงาน

ปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นไปตาม Herzberg (1959) ที่กล่าวว่าปัจจัยค้ำจุนช่วยป้องกันการเกิดความไม่ชอบงานหรือประสิทธิภาพพลดลง สอดคล้องกับ Seniwong Na Ayudhya and Udompanich (2019) Kotsombat (2023) และ Muangngam et al.

(2024) ที่พบว่าปัจจัยค่าจูงใจมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของบุคลากร

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจกับสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ และแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูงใจมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอยู่ในระดับสูง ดังนั้นควรมีการพัฒนาแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข เช่น การส่งเสริมระบบการให้รางวัล การยกย่องชมเชย หรือการให้โอกาสในการเติบโตทางสายงาน หรือจัดกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันของเจ้าหน้าที่ เช่น กิจกรรมสร้างทีม หรือการให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การเสริมสร้างสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่

2. ในด้านของสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่ควรอบรมหรือพัฒนาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานบริการปฐมภูมิอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีสมรรถนะที่สูงอย่างต่อเนื่อง และให้เจ้าหน้าที่มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยบริการที่มีผลการดำเนินงานดี เพื่อพัฒนาทักษะและแนวทางปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่มากขึ้น เช่น ระดับจังหวัด หรือเปรียบเทียบระหว่างอำเภอ เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวนโยบายในการขับเคลื่อนการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

2. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเพิ่มเติมโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อเข้าใจปัจจัยเชิงลึกที่มีผลต่อแรงจูงใจและสมรรถนะ

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงทดลองหรือติดตามผลในระยะยาว เพื่อดูแนวโน้มของแรงจูงใจและสมรรถนะ

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณ รศ.ดร.สุรเดช สำราญจิตต์ นายเอกรัตน์ ธิยาพันธ์ และนายวิทยา ไชยศรี ที่กรุณาให้เกียรติเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบสอบถาม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงข้อคำถามให้ความชัดเจนและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในหน่วยบริการปฐมภูมิอำเภอกาญจนดิษฐ์ ที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัยในครั้งนี้ จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- Arunpakamongkol, P., Pruettipinyoyo, C., & Aemyong, N. (2023). *Core competencies of personnel at a health center under the Department of Health, Ministry of Public Health*. *Journal of Law and Public Health Policy*, 9(1), 36–41.
- Best, John W. (1977). *Research in Education*. 3rd ed. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Davies, J.A. (1971). *Elementary Survey Analysis*. New Jersey: Prentice Hall.
- Health Systems Research Institute. (2025). *Mission transfer*. Retrieved from <https://hsiu.hsri.or.th/abouthsiu.php?id=obj>

- Herzberg, Frederick and others. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Kamsena, N., Buaphan, P., & Judharat, M. (2019). *Motivation and organizational support affecting quality of work life among public health officers at sub-district health promoting hospitals in Nakhon Ratchasima Province*. Khon Kaen University Research Journal (Graduate Studies Edition), 12(2), 84–95.
- Kanchanadit District Public Health Office. (2024). *Registry of public health personnel in sub-district health promoting hospitals, Kanchanadit District*. Surat Thani: Kanchanadit District Public Health Office.
- Khetphadung, W., Khetphadung, W., Senahat, N., Pimha, S., & Prasit, N. (2024). *Motivation and managerial factors affecting work life quality of public health personnel in sub-district health promoting hospitals in Kalasin Province*. *Academic Journal of Community Public Health*, 10(2), 22–32.
- Kotsombat, S. (2023). *The relationship between work motivation and work performance competency of personnel for organizational quality development*. *Academic Journal of the Department of Health Service Support*, 19(1), 29–36.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determination sample size for research activities*. *Education and Psychology Measurement*, 30(3), 607-610.
- Ministry of Public Health. (2019). *Annual report 2019*. Ministry of Public Health.
- Muangngam, N., Thadadet, J., & Silabut, J. (2024). *Factors influencing core competencies of public health personnel working in sub-district health promoting hospitals in Suphan Buri Province*. *Journal of the Community Public Health Council*, 6(3), 163–177.
- Pumplao, U. (2022). *Work motivation affecting job performance competency of subdistrict administrative organization personnel in Pla Pak District, Nakhon Phanom Province* (Master’s thesis, Sakon Nakhon Rajabhat University). Sakon Nakhon, Thailand.
- Seniwong Na Ayudhya, T., & Udompanich, S. (2019). *Motivation affecting core competency performance of public health academics working at sub-district health promoting hospitals in Roi Et Province*. *Journal of Public Health Research*, Khon Kaen University, 12(2), 42–51.
- Tiakham, S. (2021). *Motivation affecting work performance efficiency of personnel at Chumphae Hospital, Khon Kaen Province*. *Academic Journal of Mahasarakham Provincial Public Health Office*, 5(9), 195–208.

Online Access

https://he05.tci-thaijo.org/index.php/J_PHR/article/view/5685

