

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล
ของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย



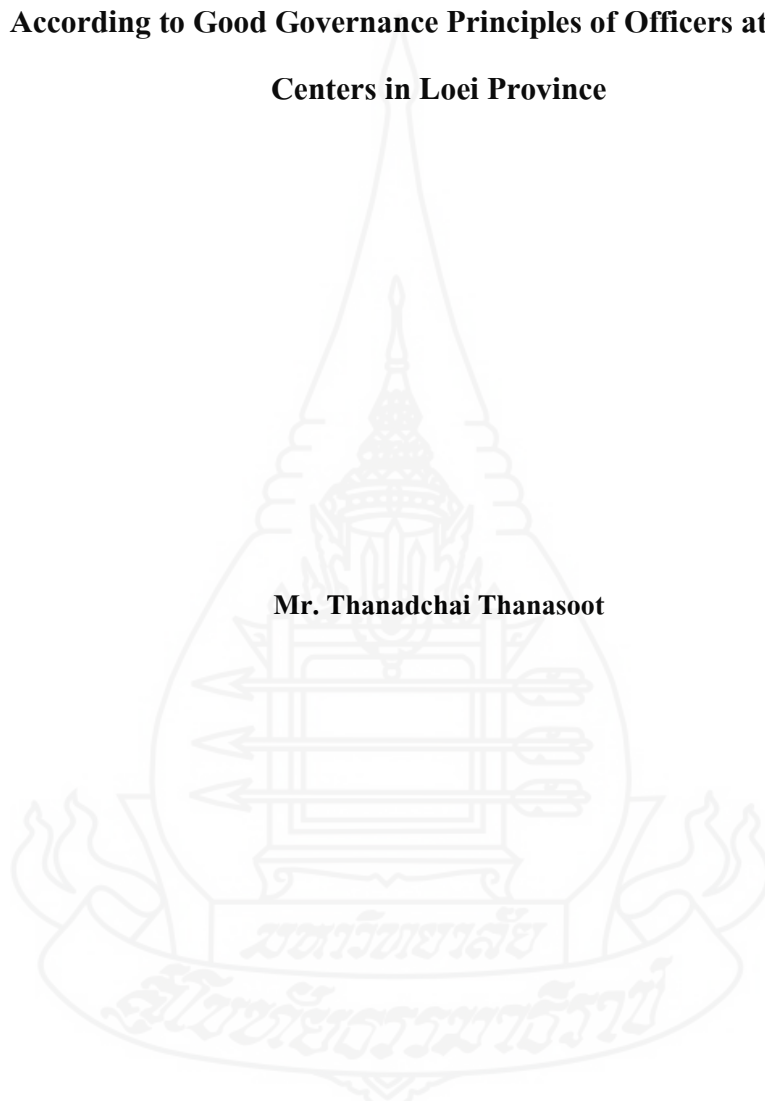
นายถนัดชัย ชนะสูตร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2553

**The Relationship between Motivation and Operational Performance
According to Good Governance Principles of Officers at Health
Centers in Loei Province**

Mr. Thanadchai Thanasoot



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2010

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล
ของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย
ชื่อและนามสกุล นายถนงค์ชัย ณะสุตร
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวิวัฒน์
2. รองศาสตราจารย์ ดร. ไตรรัตน์ โภคผลากรณ์

วิทยานิพนธ์นี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 4 พฤษภาคม 2554

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

พ.อ. อภิวัฒน์ อภิวัฒน์

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ พันเอกอภิทธิเดช จันทิพย์)

อ. นนทชัย

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวิวัฒน์)

ไตรรัตน์ โภคผลากรณ์

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ไตรรัตน์ โภคผลากรณ์)

ดร. สุจินต์ วิสุทธิรานนท์

ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิสุทธิรานนท์)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานี
อนามัยในจังหวัดเลย

ผู้วิจัย นายถนัดชัย ธนะสูตร รหัสนักศึกษา 2513007696 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต (2) รองศาสตราจารย์ ดร. ไตรรัตน์ โภคพลกรณ์

ปีการศึกษา 2553

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย (2) ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย (4) แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลยและ (5) ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาประชากรทั้งหมดซึ่งได้แก่ เจ้าหน้าที่สถานีอนามัยที่ปฏิบัติงานในสถานีอนามัยในจังหวัดเลย จำนวน 326 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาซึ่งได้แก่การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานซึ่งได้แก่สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัยพบว่า (1) แรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (3) ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ที่ปฏิบัติงานในสถานีอนามัย ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ส่วนแรงจูงใจทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์สูงที่สุด (4) แรงจูงใจทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานคือตัวแปรที่มีค่าพยากรณ์มากที่สุดและ (5) ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาด้านสภาพวิชาชีพและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักคุณธรรม ข้อเสนอแนะที่สำคัญคือ รัฐบาลและกระทรวงสาธารณสุขควรส่งเสริมให้มีกฎหมายรองรับความเป็นวิชาชีพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในระดับสถานีอนามัยที่ยังไม่มีสภาวิชาชีพรองรับการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้มีบทบาท มีความเสมอภาคหรือโอกาสเท่าเทียมกับวิชาชีพอื่น ๆ นอกจากนี้ ในการพิจารณาความดีความชอบและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผู้บังคับบัญชาควรยึดหลักคุณธรรมควบคู่กับผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ แรงจูงใจกับการปฏิบัติงาน หลักธรรมาภิบาล เจ้าหน้าที่สถานีอนามัย จังหวัดเลย

Thesis title: The Relationship between Motivation and Operational Performance According to Good Governance Principles of Officers at Health Centers in Loei Province

Researcher: Mr. Thanadchai Thanasoot; **ID:** 2513007696; **Degree:** Master of Public Administration; **Thesis advisors:** (1) Papavadee Montriwat, Associate Professor; (2) Dr. Trirat Tokapalakorn, Associate Professor; **Academic year:** 2010

Abstract

This research aimed to study (1) motivation level of health center officers in Loei Province (2) work performance level according to principles of good governance of health center officers in Loei Province (3) the relationship between personal factors together with motivation and work performance according to principles of good governance of health center officers in Loei Province (4) motivation affecting work performance according to principles of good governance of health center officer in Loei Province (5) problems, obstacles and suggestions regarding work motivation according to principles of good governance of health center officers in Loei Province.

This research studied the entire population who were 326 health center officers in Loei Province. Instrument used in data collection was questionnaire. Statistical tools employed were descriptive statistics including frequency, percentage, mean, standard deviation and inferential statistics, which included correlation coefficients of Pearson and multiple regression.

The results showed that (1) motivation of health center officers in Loei Province was in high level (2) work performances according to principles of good governance of health center officers in Loei Province, both in overall view and in each aspect, were in high level (3) personal factors which were age, education, income and work experience had no relationship with work performance according to good governance principles of health center officers in Loei Province (4) as for motivation, both hygiene and motivational factors, affected work performance according to principles of good governance of health center officers in Loei Province with statistical significance level at 0.05, of which motivational factor of work achievement had highest forecast value (5) major problems and obstacles were professional status and work practices in accordance with principles of good governance, major suggestions were the government and the Ministry of Health should support the enactment of law for professional accreditation of health officers working in health centers, who at present, worked without accreditation from Professional Council, so to promote their roles and their equal rights and opportunities with other professions; moreover, in the aspect of performance appraisal together with career advancement, the management should base their consideration on good governance principles in conjunction with the result of officers' performance.

Keywords: Motivation and Performance, Principles of Good Governance, Health Center Officers, Loei Province

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างดียิ่งจากรองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวิตอาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษาด้วยความเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดมาโดยตลอดรวมทั้งกรุณาตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงวิทยานิพนธ์จนเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดเลย สาธารณสุขอำเภอและเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยทุกท่านที่อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลและตอบแบบสอบถามจนได้ข้อมูลอย่างครบถ้วนสมบูรณ์

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้านี้ผู้วิจัยขอน้อมแด่คุณบิดา มารดา ครู อาจารย์และครอบครัว ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาจนสำเร็จการศึกษา รวมถึงมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชที่เปิดโอกาสทางการศึกษาให้แก่ผู้เฝ้ารู้โดยเท่าเทียมกันผู้วิจัยรู้สึกผูกพัน เชื่อมมั่นและภาคภูมิใจมหาวิทยาลัยแห่งนี้เสมอมาตั้งแต่เข้าศึกษาจนสำเร็จการศึกษาในครั้งนี้ขอกราบขอบพระคุณทุกท่านไว้ ณ ที่นี้เป็นอย่างสูง

ถนัดชัย ฐานะสูตร

พฤษภาคม 2554



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ขอบเขตในการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับธรรมาภิบาล.....	11
แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	35
แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน.....	46
สถานีนอมนัยในจังหวัดเลย.....	49
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	57
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย.....	65
ประชากร.....	65
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	66
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	70
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	70

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากร.....	72
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย.....	75
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย.....	86
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย.....	93
ตอนที่ 5 การวิเคราะห์แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย.....	97
ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ แรงจูงใจและการปฏิบัติงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย.....	102
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	108
สรุปการวิจัย.....	108
อภิปรายผลการวิจัย.....	118
ข้อเสนอแนะ.....	125
บรรณานุกรม.....	131
ภาคผนวก.....	139
ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	140
ประวัติผู้วิจัย.....	151

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 แสดงจำนวนสถานีนอนามัย จำแนกรายอำเภอในจังหวัดเลย.....	55
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย.....	66
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ.....	72
ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ.....	73
ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา.....	73
ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้.....	74
ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน.....	74
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลยในภาพรวมและรายด้าน.....	75
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจปัจจัยจูงใจ ของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลยในภาพรวมและรายด้าน.....	75
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จใน การทำงานของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลยในภาพรวมและรายข้อ.....	77
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน ของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลยในภาพรวมและรายข้อ.....	78
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลยในภาพรวมและรายข้อ.....	79
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ การงานของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลยในภาพรวมและรายข้อ.....	80
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจปัจจัยค้ำจุน ของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลยในภาพรวมและรายด้าน.....	81
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร ของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลยในภาพรวมและรายข้อ.....	82
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลยในภาพรวมและรายข้อ.....	83

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพวิชาชีพ ของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลยในภาพรวมและรายข้อ.....	84
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลยในภาพรวมและรายข้อ.....	85
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ในภาพรวมและรายด้าน.....	86
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ด้านหลักนิติธรรม.....	87
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ด้านหลักคุณธรรม.....	88
ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย ในจังหวัดเลย ด้านหลักความโปร่งใส.....	89
ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ด้านหลักการมีส่วนร่วม.....	90
ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ด้านหลักความรับผิดชอบ.....	91
ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ด้านหลักความคุ้มค่า.....	92
ตารางที่ 4.24 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างปัจจัยส่วนส่วนบุคคลกับการ ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย.....	93
ตารางที่ 4.25 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลยในภาพรวม.....	94
ตารางที่ 4.26 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างปัจจัยจูงใจกับการปฏิบัติงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลยในภาพรวม และรายด้าน.....	95

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.27 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างปัจจัยจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลยในภาพรวมและรายด้าน	96
ตารางที่ 4.28 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอนของการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย	97
ตารางที่ 4.29 จำนวนและร้อยละของปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ด้านแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย	102
ตารางที่ 4.30 จำนวนและร้อยละของปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ด้านการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย	103
ตารางที่ 4.31 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะด้านแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย	104
ตารางที่ 4.32 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะด้านการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย	106



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ภาพที่ 2.1 ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์.....	41
ภาพที่ 2.2 ความพอใจและไม่พอใจในงาน.....	44
ภาพที่ 2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน.....	48
ภาพที่ 2.4 ปัจจัยของบุคคลที่มีผลต่อการดำเนินงาน.....	49
ภาพที่ 2.5 แสดง โครงสร้างการบริหารงานของสถานีนอนามัยในจังหวัดเลย.....	55



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว สังคมข่าวสารและเทคโนโลยีได้เข้ามามีอิทธิพลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของสังคมไทย มีผลทำให้เศรษฐกิจเจริญเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว ขณะเดียวกันก็ส่งผลให้ปัญหาต่าง ๆ ของประเทศมีความสลับซับซ้อนและกระทบต่อระบบการทำงานของทุกภาคส่วนมากขึ้นเช่นกัน ด้วยเหตุนี้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ระบบข้าราชการในฐานะที่เป็นระบบหลักของการพัฒนาชาติ จะต้องปรับแนวทางการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ด้วยการร่วมกันสร้างความเป็นเอกภาพและความสามัคคีในหมู่ข้าราชการ เพื่อให้การประสานงานราชการด้านต่าง ๆ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันก็ต้องปรับเปลี่ยนระบบการทำงาน โดยเน้นให้ความสำคัญกับการให้บริการประชาชน รวมทั้งข้าราชการต้องปรับทัศนคติในการทำงานโดยยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพของการเป็นข้าราชการที่ดีมีคุณภาพ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ ซื่อสัตย์สุจริต อุทิศเวลากับงานราชการอย่างจริงจัง และเป็นที่พึ่งพาของประชาชนอย่างแท้จริง อันจะช่วยส่งเสริมให้ประเทศชาติมีความสงบสุขและพัฒนาอย่างรวดเร็ว (ปัญญา ฉายะจินดาวงศ์ และ รัชณี ภูตระกูล: 2543) เป็นที่ทราบกันทั่วไปแล้วว่าวิกฤติเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน สาเหตุสำคัญเกิดขึ้นจากความบกพร่อง ความอ่อนแอและหย่อนประสิทธิภาพของกลไก ด้านการบริหารจัดการในระดับชาติและระดับองค์กร ทั้งในภาครัฐและเอกชน รวมไปถึงการทุจริตและการกระทำผิดจริยธรรมในวิชาชีพ ซึ่งแยกพิจารณาได้ดังนี้ ประการแรก การขาดกลไกและกฎเกณฑ์ที่ดีพอในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคม ขณะที่กลไกที่มีอยู่บกพร่องไม่สามารถเตือนภัยที่เคลื่อนตัวเข้ามากระทบระบบเศรษฐกิจและการเงินอย่างรวดเร็วได้ รวมทั้งเมื่อถูกกระทบแล้วยังไม่สามารถปรับเปลี่ยนกลไกและฟื้นฟูองค์การบริหารจัดการต่าง ๆ ของภาครัฐและภาคเอกชนให้ทันต่อสถานการณ์ได้ ประการที่สอง ความอ่อนด้อยและถดถอยของกลุ่มข้าราชการ นักวิชาการ คนกลุ่มนี้ต้องมีบทบาทสำคัญในการศึกษาค้นคว้าเสนอแนะนโยบายและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่จำเป็นในการบริหารประเทศ ประการที่สาม ระบบการตัดสินใจและการบริหารจัดการทั้งของภาครัฐและการภาคธุรกิจเอกชนมีลักษณะที่ขาดความโปร่งใสบริสุทธิ์และยุติธรรม ส่งผลให้ตัวระบบเองไม่มี

ประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันก็เป็นโอกาสหรือช่องทางให้เกิดความถือผลผลิตจริยธรรมในวิชาชีพขึ้นได้ ประการที่สี่ ประชาชนขาดข้อมูลข่าวสาร ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์บ้านเมืองอย่างชัดเจน จึงทำให้ไม่มีโอกาสในการร่วมตัดสินใจและร่วมแก้ไขปัญหา ประการที่ห้า ปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบทั้งในภาครัฐและเอกชนซึ่งเกิดขึ้นอย่างกว้างขวางและมีการร่วมกันกระทำทุจริตอย่างเป็นกระบวนการ จากสาเหตุดังกล่าวหากไม่ได้รับการแก้ไขและป้องกันโดยเร่งด่วนแล้วโอกาสการฟื้นตัวจากวิกฤติเศรษฐกิจของไทยอาจต้องใช้เวลาานกว่าที่ควรจะเป็น ดังนั้นการแก้ไขปัญหาย่างยั่งยืนก็คือการขจัดสาเหตุของปัญหาดังกล่าวข้างต้น และสร้างธรรมรัฐหรือธรรมาภิบาล (Good Governance) เพื่อการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีให้ปรากฏเป็นจริงในองค์กรของภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน (ศิริวรรณ เจษฎาฐิติกุล: 2543)

ธรรมาภิบาลเป็นพื้นฐานที่จะช่วยพัฒนาองค์กรทั้งระบบให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ โดยยึดถือหลัก 6 ประการ คือ ความซื่อสัตย์สุจริต ความเปิดเผยโปร่งใส ความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ ความชอบธรรมและยุติธรรม ความมีคุณภาพและประสิทธิภาพ รวมถึงความมีคุณธรรมจริยธรรม องค์กรนั้น ๆ สามารถนำหลักดังกล่าวมาปรับใช้ เพื่อเป็นแนวทางนำพาองค์กรและสังคมก้าวไปสู่ความสำเร็จพร้อม ๆ กัน ธรรมาภิบาลมีความเกี่ยวข้องกับการบริหารของภาครัฐอย่างชัดเจน เพราะหลักทั้ง 6 ประการ สามารถนำมาแปรเป็นวิธีปฏิบัติสำหรับองค์กรใน 3 ด้านใหญ่ ๆ คือ ด้านบุคลากร ด้านผู้รับบริการ และด้านสังคม ชุมชนและสิ่งแวดล้อม นั่นคือ เมื่อองค์กรมีการปฏิบัติที่ดีต่อเจ้าหน้าที่ บุคลากรก็มีความสุขในการทำงาน ผลที่ตามมาเจ้าหน้าที่มีขวัญกำลังใจทำงานอย่างเต็มที่และพร้อมมีส่วนร่วมในความก้าวหน้าของหน่วยงาน หรือเมื่อองค์กรปฏิบัติเป็นอย่างดีกับผู้รับบริการและกับสังคมแล้วผู้รับบริการก็จะเกิดความเชื่อมั่นในคุณภาพและมาตรฐานงานบริการของหน่วยงานก่อให้เกิดการยอมรับในงานบริการ แล้วเลือกใช้บริการของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง แนวทางการสร้างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลต้องเริ่มที่สร้างกระบวนการบริหารจัดการอย่างโปร่งใส ทั้งด้านการใช้งบประมาณและวิธีจัดการ ส่งเสริมให้ประชาชนมีบทบาทในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการพัฒนา ส่งเสริมให้บุคลากรพร้อมให้บริการด้วยความเต็มใจและทุ่มเท เพิ่มประสิทธิภาพให้แก่บุคลากร โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กร มุ่งสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ และส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน (สถาบันพัฒนารัฐวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม: 2543) ส่วนในภาคราชการได้ดำเนินการสร้าง “ธรรมาภิบาล” ขึ้นแล้ว กล่าวคือได้มีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2542 ระเบียบนี้มีผลใช้บังคับกับหน่วยงานของรัฐตั้งแต่วันที่ 11 สิงหาคม 2542 เป็นต้นมา โดยระเบียบนี้กำหนดให้ทุกหน่วยงานของรัฐดำเนินการบริหารจัดการโดยยึดหลักการ 6 ประการ

ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า (ปัญญา ฉายะจินดาวงศ์ และรัชณี ภูตระกูล: 2543)

สถานีนอนามัยมีเจ้าหน้าที่สาธารณสุขวิชาชีพต่าง ๆ บทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่จะแตกต่างกันไปตามคำสั่งแบ่งการปฏิบัติงาน เป็นต้นว่าหัวหน้าสถานีนอนามัยมีบทบาทในการจัดรูปแบบการปฏิบัติงานของสถานีนอนามัย การมอบหมายบทบาทหน้าที่ และควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานีนอนามัยให้เป็นตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของแผนงานโครงการต่าง ๆ การจัดแบ่งหน้าที่และมอบหมายงานที่รับผิดชอบแก่บุคลากรอื่น ๆ ในสถานีนอนามัยให้เป็นอย่างดีเหมาะสม สอดคล้องกับปริมาณงาน จำนวนประชากรและจำนวนหมู่บ้าน ตลอดจนทรัพยากรอื่น ๆ อีกทั้งยังมีบทบาทอย่างสูงในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในระดับชุมชนให้ประชาชนมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น (กองสาธารณสุขภูมิภาค กระทรวงสาธารณสุข: 2547) อย่างไรก็ตาม หัวใจสำคัญของการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลไม่ใช่อยู่ที่หัวหน้าสถานีนอนามัยเพียงลำพังเท่านั้น หากแต่อยู่ที่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสถานีนอนามัยทุกคน คือ ความโปร่งใส ความยุติธรรมและความรับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจ การกำกับดูแลที่ดีของเจ้าหน้าที่สถานีนอนามัยมีความจำเป็นที่จะต้องมีความไว้วางใจให้ประชาชนในเขตรับผิดชอบและเจ้าหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบต่อให้เกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของหน่วยงาน (Good Corporate Governance) ซึ่งจะก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมกำกับดูแลสถานีนอนามัยให้มีการบริหารจัดการในทิศทางที่ถูกต้องสอดคล้องกับความต้องการ (วรภัทร โตรณะเกษม: 2542)

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีนอนามัยในจังหวัดเลย โดยเฉพาะแรงจูงใจที่มีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนว่ามีรูปแบบอย่างไร และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีนอนามัยเป็นอย่างไร ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าเป็นเรื่องที่สำคัญที่น่าจะศึกษาให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานด้านสาธารณสุข เพราะในปัจจุบันเจ้าหน้าที่สถานีนอนามัยมีบทบาทอย่างสูงต่อการดำเนินงานด้านการสาธารณสุขในระดับหมู่บ้านตำบลให้เป็นไปตามกระแสการปฏิรูประบบราชการ Good Governance และในอนาคตน่าจะได้รับการพัฒนาให้มีความโปร่งใส มีความยุติธรรม ประชาชนมีส่วนร่วม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หากมีคุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่ดี เหมาะสมย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานด้วย ผลการศึกษานี้จะทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ของแรงจูงใจว่ามีผลต่อการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีนอนามัยในจังหวัดเลยหรือไม่ อย่างไร โดยมีเป้าหมายเพื่อเป็นข้อมูลที่จะนำมาสำหรับการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรทางด้านสาธารณสุข และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีนอนามัยในจังหวัดเลยต่อไป

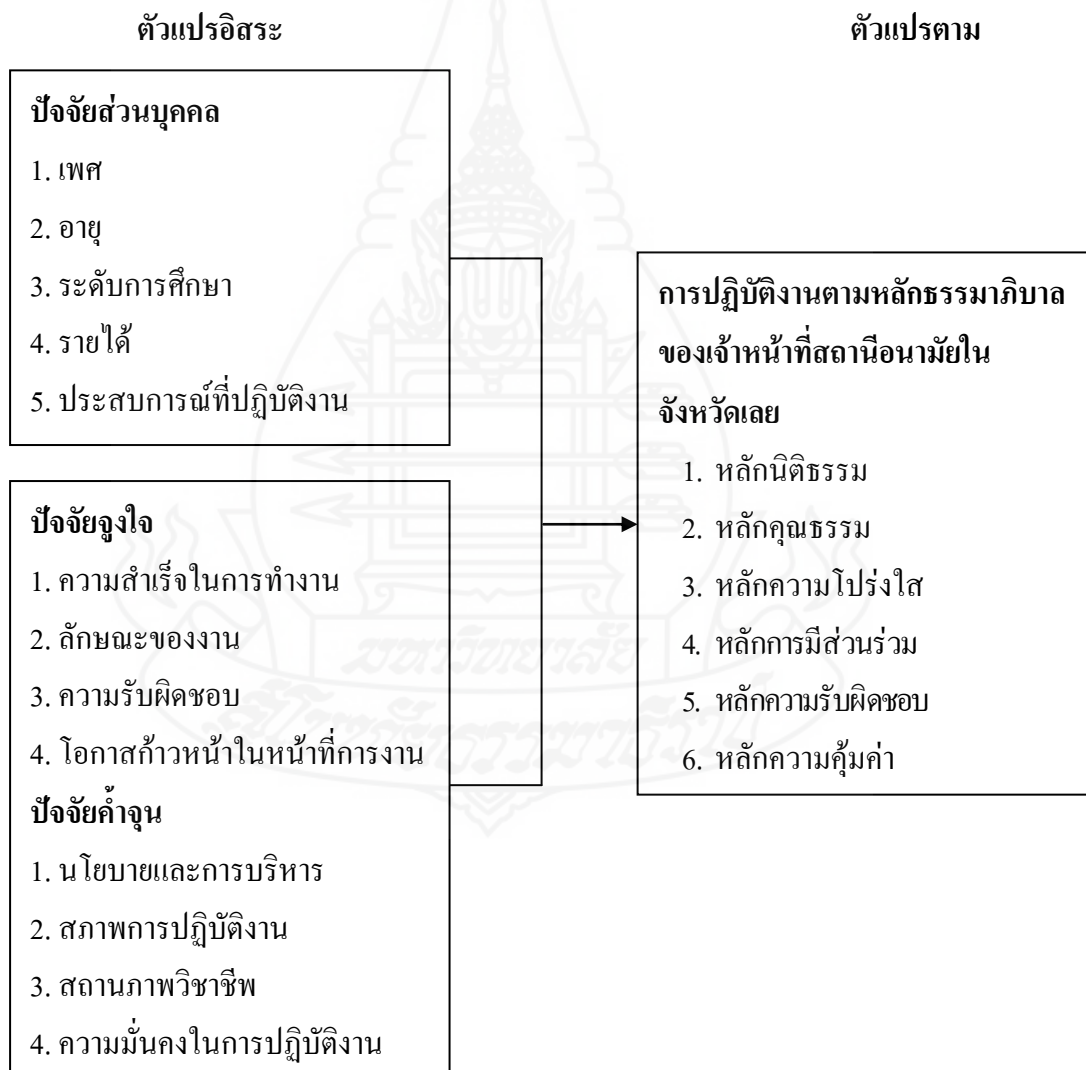
2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย
- 2.2 เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย
- 2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย
- 2.4 เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย
- 2.5 เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย



3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี ของนักวิชาการ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อาทิ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก แนวคิดและเป้าหมายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน รวมทั้งกระแสการปรับเปลี่ยนและพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการให้ทันต่อการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ อันจะเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่องค์กรที่มีศักยภาพและประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการและการแก้ไขปัญหาของประชาชนภายใต้การบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล สามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. ขอบเขตในการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้มีขอบเขต ดังต่อไปนี้

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ จะมีเนื้อหาครอบคลุมเฉพาะการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยมุ่งศึกษาปัจจัยจูงใจซึ่งได้แก่ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และศึกษาปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพวิชาชีพ และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาประชากรทั้งหมดซึ่งได้แก่ เจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย จำนวน 326 ราย

4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเฉพาะสถานีอนามัยในจังหวัดเลย สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเลย กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 127 แห่ง

4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ระยะเวลาดำเนินการวิจัยรวม 11 เดือน ตั้งแต่เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2552 ถึงเดือน กันยายน พ.ศ. 2553 โดยเก็บข้อมูลภาคสนามระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2553 ถึงเดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2553

5. นิยามศัพท์

5.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ที่ปฏิบัติงานในฐานะเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ซึ่งการวิจัยครั้งนี้หมายถึง

5.1.1 เพศ หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย คือ เพศชาย เพศหญิง

5.1.2 อายุ หมายถึง อายุของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย เป็นจำนวนปี โดยนับถึง วันที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา

5.1.3 ระดับการศึกษา หมายถึง การจบการศึกษาสูงสุดของเจ้าหน้าที่สถานีนามัยในจังหวัดเลย แบ่งเป็น ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป

5.1.4 รายได้ หมายถึง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยรวมทุกประเภทรายได้ของเจ้าหน้าที่สถานีนามัยในจังหวัดเลย ซึ่งได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทน เงินประจำตำแหน่ง เป็นต้น

5.1.5 ประสบการณ์ที่ปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่เจ้าหน้าที่สถานีนามัยในจังหวัดเลย ปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่สถานีนามัย นับเป็นปีจนถึงวันที่ผู้วิจัยทำการศึกษา

5.2 แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ เจ้าหน้าที่สถานีนามัยในจังหวัดเลย ทุ่มการทำงานและแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งในการศึกษาคั้งนี้วัดโดยแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจตามทฤษฎีจูงใจของเฮอรัซเบอร์ก ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

5.2.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง สิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งช่วยให้เจ้าหน้าที่สถานีนามัยในจังหวัดเลย รักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเลือกที่จะศึกษาปัจจัยจูงใจที่สอดคล้องกับมิติด้านความสุขและบริบทของสภาพพื้นที่ จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งในที่นี้หมายถึง

1) **ความสำเร็จในการทำงาน** หมายถึง เป็นความสำเร็จสมบูรณ์ของงาน ที่วัดได้จากการปฏิบัติงาน ได้ตรงตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนด ความพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงาน ความภาคภูมิใจในความสำเร็จ มองปัญหาเป็นเรื่องที่ท้าทายต่อการทำงานให้สำเร็จ และสามารถแก้ไขปัญหามาให้สำเร็จลุล่วงได้

2) **ลักษณะของงาน** หมายถึง งานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่ในสถานีนามัยหรืองานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน มีคุณค่าในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานใหม่ ๆ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้การสร้างระบบและกระบวนการบริหารจัดการที่ดี รวมถึงลักษณะของกฎระเบียบการปฏิบัติงานและวัฒนธรรมในองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน

3) **ความรับผิดชอบ** หมายถึง ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบงานตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและความรับผิดชอบ ตลอดจนการรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น และความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกันต่อการทำงานภายในสถานีนามัยด้วยกันหรือระหว่างสถานีนามัย

4) *โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน* หมายถึง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น โดยมีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบมาเป็นส่วนประกอบสำคัญในการพิจารณาให้ความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชา และโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสการเข้าประชุม อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนางาน ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ให้สูงขึ้น

5.2.2 *ปัจจัยค้ำจุน* หมายถึง สิ่งที่ลดความไม่พอใจในการทำงาน และเป็นสิ่งที่จะช่วยให้เจ้าหน้าที่สถานีอนามัยจังหวัดเลยปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา โดยเลือกที่จะศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่สอดคล้องกับมิติด้านการสาธารณสุขและบริบทของสภาพพื้นที่ จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพวิชาชีพ และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ในที่นี้หมายถึง

1) *นโยบายและการบริหาร* หมายถึง นโยบายและแนวทางของหน่วยงานในการบริหารงานหรือการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล การชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การแสดงความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ ๆ ความชัดเจนของนโยบายต่อการปฏิบัติงานให้ผลสำเร็จขึ้นจริงได้

2) *สภาพการปฏิบัติงาน* หมายถึง สภาพเหมาะสมในการทำงาน การแบ่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน อาทิ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ยานพาหนะ สภาพความเป็นอยู่ในการปฏิบัติงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตลอดจนครอบคลุมไปถึงสวัสดิการต่าง ๆ

3) *สถานภาพวิชาชีพ* หมายถึง สถานภาพของบุคคลทางการประกอบอาชีพที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน ให้คุณค่าความสำคัญแก่งานที่ปฏิบัติ อาทิ ภาวะภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานหรือในตำแหน่งหน้าที่ ความเสมอภาคและโอกาสเท่าเทียมกับวิชาชีพอื่น ๆ ในสถานีอนามัย

4) *ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน* หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในตำแหน่ง ที่มีผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งและหน้าที่ตนเอง ครอบครัวและประชาชน รวมถึงรายได้ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

5.3 *สถานีอนามัย* หมายถึง หน่วยบริการด้านสุขภาพชุมชนระดับปฐมภูมิในจังหวัดเลยที่มีอยู่ในปัจจุบันหรืออาจเรียกว่าศูนย์สุขภาพชุมชน มีหัวหน้าหน่วยงานคือ หัวหน้าสถานีอนามัย

5.4 เจ้าหน้าที่สถานีนอมนัย หมายถึง เจ้าหน้าที่สาธารณสุขหรือตำแหน่งอื่น ๆ ที่ได้รับแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานประจำที่สถานีนอมนัยหรือศูนย์สุขภาพชุมชน มีหน้าที่ในการบริหารจัดการ การบริการด้านสุขภาพระดับปฐมภูมิ ให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในด้านสาธารณสุข

5.5 การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล หมายถึง การดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สถานีนอมนัยที่ปฏิบัติงานในสถานีนอมนัยระดับหมู่บ้าน ระดับตำบล ของจังหวัดเลย ซึ่งประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

5.6 หลักธรรมาภิบาล หมายถึง การปฏิบัติงานหรือการบริหารงานได้ตรงตามเป้าหมายของสถานีนอมนัย โดยยึดหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความ รับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า มาใช้เป็นหลักในการบริหารท้องถิ่น ตลอดจนการใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จของการพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ 6 ประการ ประกอบด้วย

5.6.1 หลักนิติธรรม หมายถึง การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีนอมนัย โดยยึดหลักการดำเนินการตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ การมอบหมายงานให้ปฏิบัติงานตามหลักความรู้ความสามารถ เหมาะสมและชอบด้วยกฎหมาย การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เป็นมาตรฐาน อาทิ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ สามารถนำไปเป็นแนวทางการปฏิบัติงานแทนกันได้

5.6.2 หลักคุณธรรม หมายถึง ปฏิบัติงานที่เป็นแบบอย่างที่ดีด้วยความเที่ยงธรรม ชอบด้วยเหตุผล การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างเจ้าหน้าที่ในสถานีนอมนัย การส่งเสริมให้บุคลากรมีระเบียบวินัย ประพฤติปฏิบัติตนตามแบบแผนของทางราชการ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน รวมถึงการพิจารณาความดีความชอบแก่เจ้าหน้าที่ในสถานีนอมนัยตามผลการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักคุณธรรมเป็นสำคัญ

5.6.3 หลักความโปร่งใส หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ควบคุมกำกับอย่างเป็นระบบ มีการประเมินผลงานตามแผนปฏิบัติการเมื่อสิ้นสุดโครงการหรือกิจกรรม การจัดทำแผนงานและสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานของตนเองและหน่วยงาน เปิดเผยให้สาธารณสุขได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของสถานีนอมนัยให้ประชาชนได้รับทราบอย่างต่อเนื่อง

5.6.4 หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน โครงการ และแผนปฏิบัติงาน การวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณของสถานีนอมนัย โดยเปิดโอกาสให้

ประชาชนผู้นำชุมชนและอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม การพัฒนาและการแก้ไขปัญหาของสถานีอนามัย

5.6.5 หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำคัญใน ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง รับผิดชอบในการจัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความต้องการและสภาพปัญหาของชุมชน การกำกับ นิเทศ ติดตามผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบตามแผนที่วางไว้ ตลอดจนส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบงานเพื่อพัฒนาสถานีอนามัย

5.6.6 หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม ปฏิบัติงานโดยคำนึงความประหยัดคุ้มค่า มอบหมายงาน ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร วิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการของชุมชน ประกอบการวางแผนดำเนินงานและแก้ไขปัญหา โดยมีมาตรการป้องกันหรือลดความเสี่ยง ผลกระทบด้านลบในการปฏิบัติงาน

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อสถานีอนามัยในจังหวัดเลย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

6.1 กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเลยและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดเลย สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผน พัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6.2 ผู้บริหาร บุคลากรเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.3 เป็นประโยชน์ต่อการปรับกลยุทธ์ในการดำเนินงานหรือกระบวนการบริหาร การปฏิบัติงานสถานีอนามัยตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ตลอดจนหน่วยงานต่าง ๆ ที่สนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ในการศึกษาและนำมาเสนอ ดังนี้

1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับธรรมาภิบาล
2. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน
4. สถานีอนามัยในจังหวัดเลย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับธรรมาภิบาล

1.1ความเป็นมาของธรรมาภิบาล

1.1.1 ธรรมาภิบาลในต่างประเทศ

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2545: 4-8) ได้อธิบายความเป็นมาที่สำคัญของธรรมาภิบาลว่า ได้มีการใช้อย่างกว้างขวางในช่วงระยะ 20 ปีที่ผ่านมาโดยธนาคารโลก (World Bank) และธนาคารเพื่อการพัฒนาแห่งเอเชีย (Asian Development Bank: ADB) เพื่อเป็นเงื่อนไขทางการเมืองในการให้เงินกู้ โดยประเพณีแล้วธนาคารทั้งสองถูกห้ามไม่ให้ใช้ปัจจัยทางการเมืองเป็นเงื่อนไขในการให้เงินกู้ต่อมา ธนาคารโลกได้ยอมรับความจำเป็นของเงื่อนไขทางการเมือง โดยถือเอาธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นเงื่อนไขมากกว่าที่จะเอาประชาธิปไตยเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาความอ่อนไหวทางการเมือง โดยระบุว่าธรรมาภิบาลประกอบด้วยลักษณะ 4 ประการ คือ การบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ การตรวจสอบอธิบายได้ (Accountability) ความโปร่งใสและการมีกรอบกฎหมายสำหรับการพัฒนา

สุจิตรา บุญขันธ์พันธุ์ (2549: 25-27) ได้กล่าวถึงแนวคิดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ว่ากำเนิดจากข้อสรุปของที่ประชุมองค์การให้ความช่วยเหลือระหว่างประเทศ

ในช่วงต้นทศวรรษ 1990 ได้แก่ ธนาคารโลก (World Bank) องค์การพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UN) และองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) กล่าวคือ

ในปี ค.ศ. 1989 ธนาคารโลก ได้ริเริ่มใช้ธรรมาภิบาล (Good Governance) ซึ่งปรากฏในรายงานเรื่อง “Sub-Sahara African: From Crisis to Sustainable Growth” ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีธรรมาภิบาลในการฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศกำลังพัฒนาและประเทศด้อยพัฒนาทั้งหลาย และสรุปว่า ภาวะด้อยการพัฒนาและปัญหาความยากจนที่เกิดขึ้นในประเทศในซีกโลกใต้ โดยเฉพาะในแถบละตินอเมริกาและแอฟริกา โดยที่องค์การทางการเงินระหว่างประเทศไม่สามารถแก้ปัญหาหรือให้ความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจแก่ประเทศต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากปัญหาการบริหารจัดการที่ไม่ดีของประเทศนั้น ๆ ธนาคารโลกจึงได้ใช้หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นเงื่อนไขสำคัญในการพิจารณาอนุมัติให้กู้ โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพการบริการภาครัฐที่ดียิ่งขึ้น ยึดหลักนิติธรรมรวมทั้งการन्छคอร้ปชั่นในประเทศเหล่านั้นให้หมดสิ้นไป และยังได้ให้คำนิยาม “Good Governance” ว่าหมายถึง ลักษณะการใช้อำนาจเพื่อนำไปสู่การจัดการทรัพยากรเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และต่อมากองค์การพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Program: UNDP) ได้นำแนวคิดดังกล่าวมาวิเคราะห์ในเอกสาร “Governance for Sustainable Human Development” ส่งผลให้นับจากประมาณปี ค.ศ. 1990 เป็นต้นมาแนวคิดเรื่องหลักธรรมาภิบาล เริ่มได้รับความสำคัญมากขึ้นและกลายเป็นประเด็นสำคัญในบริบทการพัฒนาในระดับสากล แนวความคิดเรื่องธรรมาภิบาลในต่างประเทศ ได้รับความสำคัญนำมากล่าวถึงอีกครั้งในช่วงปี ค.ศ. 1995 โดยธนาคารเพื่อการพัฒนาแห่งเอเชีย (Asian Development Bank: ADB)

1.1.2 ธรรมาภิบาลในประเทศไทย

เบญจวรรณ สร้างนิทร (2549: 10-12) ได้กล่าวถึงแนวคิดเรื่องธรรมาภิบาล (Good Governance) ว่าได้เข้ามาแพร่หลายในประเทศไทยซึ่งมีการบัญญัติศัพท์ไทยขึ้นมาหลายคำด้วยกัน อาทิ ธรรมาภิบาล ประชาธิปไตย ธรรมรัฐ ระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี การปกครองโดยธรรม กรอบการกำกับดูแลที่ดี บรรษัทภิบาล เป็นต้น ซึ่งมีการตกลงโดยคณะรัฐมนตรีเมื่อเดือนพฤษภาคม 2542 ให้ใช้คำว่าระบบการบริหารและการจัดการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาล (Good Governance) ธรรมาภิบาลให้ความหมายไปในทางบริหารราชการเพื่อให้แตกต่างจากบรรษัทภิบาล (Corporate Governance) ซึ่งความหมายของคำว่า ธรรมาภิบาล (Good Governance) หรือการบริหารจัดการที่ดี คือ ระบบโครงสร้าง กระบวนการต่างๆ ที่ได้วางแนวปฏิบัติหรือวางกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม เพื่อให้ส่วนต่างๆ ของสังคมมีการพัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขและเป็นธรรม เนื่องจากการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่

ดี ทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นกลไกภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน หรือภาคประชาชน ต่างก็เป็นองค์การรวมในการแสดงความคิดเห็นเพราะประชาชนเป็นผู้รับประโยชน์โดยตรง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2544: 10-22) อธิบายถึงความเป็นมาและความสำคัญของธรรมาภิบาลที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีซึ่งได้แจ้งเวียนระเบียบให้หน่วยงานของรัฐทุกแห่งทราบและถือปฏิบัติ ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี สลค.ที่ 0204/ว 130 ลงวันที่ 16 สิงหาคม 2542 มีสาระสำคัญดังนี้

1. จุดมุ่งหมาย

สร้างกฎเกณฑ์และกลไกที่ดีในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมเพื่อให้หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่โดยตรง สามารถส่งสัญญาณเตือนภัยและผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องสามารถปรับเปลี่ยนกลไกและฟันเฟือง การทำงานและการประสานงานในภาครัฐและภาคเอกชนรองรับได้อย่างทันที่ในยามที่มีปัญหาพัฒนาศักยภาพของนักวิชาการให้สามารถศึกษา ค้นคว้าและเสนอแนะแนวทางแก้ไขจุดบกพร่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมอย่างถูกต้อง กล่าวหาญและมีจริยธรรมปรับปรุงระบบการตัดสินใจและการบริหารจัดการทั้งของภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนให้รวดเร็ว ชัดเจน และเป็นธรรมขยายโอกาสของประชาชนในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร โดยเฉพาะข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์บ้านเมือง เพื่อร่วมกับภาครัฐในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาส่วนรวมบริหารจัดการทุจริตประพฤติมิชอบและการหลีกเลี่ยงกฎหมายเพื่อแสวงหาประโยชน์ใส่ตนหรือกิจการที่ตนมีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน เพื่อให้เกิดความสำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวมร่วมกันหลักยึดในการสร้างระบบธรรมาภิบาล 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

2. กลยุทธ์

เพื่อสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกภาคของสังคมจำเป็นต้องร่วมดำเนินการอย่างต่อเนื่องทั้งในระยะเฉพาะหน้า ระยะกลาง และระยะยาว โดยต้องมีการปฏิรูปใน 3 ส่วน ดังนี้

ภาครัฐ ต้องปฏิรูปบทบาทหน้าที่ โครงสร้าง และกระบวนการทำงานของหน่วยงานภาครัฐให้มีความโปร่งใส ซื่อสัตย์ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ถือประโยชน์ของประชาชนเป็นเป้าหมายสูงสุดในการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชนได้อย่างราบรื่น

ภาคธุรกิจเอกชน ต้องปฏิรูปการทำงานโดยยึดคติที่โปร่งใส มีความรับผิดชอบ ต่อผู้ถือหุ้น เป็นธรรมต่อลูกค้า รับผิดชอบต่อสังคม มีมาตรฐานการบริหาร มีระบบตรวจสอบที่มี คุณภาพ สามารถทำงานร่วมกับภาครัฐและภาคประชาชนได้อย่างราบรื่น

ภาคประชาชน ต้องสร้างเสริมให้ประชาชนเกิดความตระหนักในสิทธิหน้าที่และ ความรับผิดชอบ ทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง มีความรู้ความเข้าใจในหลักการของการสร้าง การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

3. แนวทางปฏิบัติ

สร้างความตระหนักร่วมกันในสังคมเพื่อให้เกิดกระบวนการสร้างสรรค์กลไก การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ได้ออกกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญและกฎหมายอื่น ๆ ที่ จำเป็น รวมทั้งการดำเนินการให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญเร่งรัดให้เกิดการปฏิรูปการ บริหารภาครัฐและการปฏิรูปการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมเร่งรัดแก้ไขปัญหาการทุจริตประพตติมิชอบในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนและเร่งรัดสร้างมาตรฐานการดำเนินธุรกิจ

4. มาตรการ

เร่งรัดให้หน่วยงานของรัฐทำความเข้าใจและตระหนักถึงความจำเป็นที่ต้อง ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักการ 6 ประการ ตามระเบียบเร่งรัดการดำเนินการเพื่อออกกฎหมายตาม รัฐธรรมนูญให้เสร็จสิ้นโดยเร็วเร่งรัดการดำเนินการตามแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐเร่งรัดให้ หน่วยงานของรัฐดำเนินการให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อมูลข่าวสาร ของ ทางราชการ พ.ศ.2540 ส่งเสริมและกำกับให้หน่วยงานของรัฐกำหนดแผนการสร้าง ความโปร่งใส และป้องกันการทุจริตประพตติมิชอบในระบบราชการ และรายงานผลการดำเนินการในรอบปีต่อ คณะรัฐมนตรีสนับสนุนการทำงานของคณะกรรมการที่มีหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามการ ทุจริตและประพตติมิชอบในวงราชการ

ศิริลักษณ์ กาญจนโยธิน (2550: 3-10) ได้กล่าวถึงความเป็นมาของธรรมาภิบาล ในประเทศไทยว่า คณะรัฐมนตรีได้มอบให้สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศ (TDRI) ศึกษาและจัดทำ ข้อเสนอแนะในการป้องกันและแก้ไขปัญหาวิกฤตทางเศรษฐกิจ และต่อมาคณะรัฐมนตรีได้มอบให้ สำนักงาน ก.พ. นำผลการศึกษาและข้อเสนอแนะดังกล่าว มาจัดทำบันทึกเรื่องการสร้างระบบ บริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เสนอต่อคณะรัฐมนตรี ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบกับ ข้อเสนอแนะให้ออกเป็นระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีเพื่อให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2542 ต่อมาเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2542 โดยได้ประกาศเป็นระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และเริ่มมีผลบังคับใช้กับ หน่วยงานของรัฐ ตั้งแต่ 11 สิงหาคม 2542 ซึ่งนับได้ว่าเป็นก้าวแรกหรือเรียกได้ว่าเป็นการวางฐาน

ในการบริหารราชการแนวใหม่ ซึ่งมีรายละเอียดโดยสรุปเกี่ยวกับพัฒนาการของธรรมาภิบาลในประเทศไทย ดังนี้

1) *ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้าง ระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542* มีหลักพื้นฐานของการบริหาร กิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี 6 ประการ คือ

(1) *หลักนิติธรรม* ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎข้อบังคับต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคมและสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับเหล่านี้ โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล

(2) *หลักคุณธรรม* ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยธรรรงค์ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคมและส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตเป็นนิสัยประจำชาติ

(3) *หลักความโปร่งใส* ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใสมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชน เข้าถึงข้อมูล ข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

(4) *หลักความมีส่วนร่วม* ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะการแสดงประชามติหรืออื่นๆ

(5) *หลักความรับผิดชอบ* ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

(6) *หลักความคุ้มค่า* ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เป็นประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยธรรรงค์ให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

2) *พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3/1 วรรคแรก (ปัจจุบันเป็นฉบับที่ 7 พ.ศ. 2550)* ได้กำหนดว่า. ในการปฏิบัติ หน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี...

3) *พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546*ซึ่งได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติราชการ และการสั่งการให้ส่วนราชการ

และข้าราชการปฏิบัติให้ชัดเจนเป็นแนวเดียวกัน โดยไม่ก่อให้เกิดการใช้ดุลพินิจในการเลือกปฏิบัติของแต่ละส่วนราชการ ทั้งนี้สามารถวัดผลการปฏิบัติงานได้รวมทั้งเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนได้ จึงได้มีการตราพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ขึ้นเพื่อให้ทุกส่วนราชการมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตาม

(1) วัตถุประสงค์

- ก. เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน
- ข. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
- ค. มีประสิทธิภาพเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
- ง. ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น
- จ. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการ
- ฉ. มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

(2) ประโยชน์ที่จะได้รับจากพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว คือ

- ก. รัฐสามารถกำหนดนโยบายและเป้าหมายการดำเนินงานได้ชัดเจน และมีกลไกที่จะพัฒนาองค์กรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพขึ้นไป
- ข. ส่วนราชการและข้าราชการมีแนวทางในการปฏิบัติราชการเป็นมาตรฐานชัดเจน มีความโปร่งใส สามารถวัดผลการดำเนินงานได้
- ค. ประชาชนได้รับบริการที่รวดเร็ว สามารถตรวจสอบการดำเนินงานได้ และมีส่วนร่วมในการบริหารส่วนราชการ

1.2 ความหมายของธรรมาภิบาล

นักวิชาการและองค์กรต่าง ๆ ได้ให้คำนิยามและความหมายของธรรมาภิบาลที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย(2541:11-13) ได้อธิบายว่า ธรรมาภิบาลเป็นศัพท์ที่สร้างขึ้นจากคำว่า ธรรมกับอภิบาล ซึ่งคำว่า ธรรม แปลว่า ความดี หรือกฎเกณฑ์ ส่วนคำว่า อภิบาล แปลว่า บำรุงรักษา ปกครอง เมื่อรวมกันก็กลายเป็นธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาลมีรากศัพท์มาจาก Good Governance ซึ่งมีความหมายว่า กติกา หรือกฎเกณฑ์การบริหารปกครองที่ดี เหมาะสมและเป็นธรรม ที่ใช้ธำรงรักษาย่านเมืองและสังคม มีการใช้คำในภาษาไทยหลายคำ ได้แก่ ธรรมาภิบาล การปกครองที่ดี ธรรมรัฐหรือการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ในที่นี้ขอใช้คำว่า “ธรรมาภิบาล” หมายถึง การจัดการบริหารทรัพยากรและสังคมที่ดีในทุก ๆ ด้านทุก ๆ ระดับ รวมถึงการจัดระบบขององค์กรและกลไกของส่วนราชการการ

บริหารส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น องค์กรที่ไม่ใช่รัฐบาล องค์กรเอกชน ชมรมและสมาชิก และภาคประชาสังคม

บวรศักดิ์อุวรรณ โฉม (2544:17) ได้ให้ความหมายของธรรมาภิบาลว่าเป็นระบบโครงสร้างกระบวนการและความสัมพันธ์ของภาครัฐภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาสังคมในการบริหารจัดการเศรษฐกิจ การเมืองและสังคมของรัฐซึ่งเป็นการบริหารจัดการที่ดี

ไพโรจน์ พรหมสาส์น (2541: 13-17) ได้กล่าวไว้ว่า Good Governance หมายถึง การบริหารการปกครองที่มีการจัดสรรและการบริหารจัดการทรัพยากรในการตอบสนองต่อปัญหาของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการบริหารการปกครองที่ดีนั้น จะมีสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วม (participation) โปร่งใส (transparency) ความเสมอภาค (equity) ประสิทธิภาพ (efficiency) ประสิทธิผล (effectiveness) เป็นธรรม (rule of law) และรับผิดชอบต่อประชาชน (accountability)

พิทยา บวรวัฒนา (2541: 8) ใช้คำว่า Democratic Governance Paradigm (DGP) เพื่อเรียกการปฏิรูปในระบบราชการในแนวใหม่นี้ว่า ธรรมาภิบาล ซึ่งอธิบายไว้ว่าเป็นการสูญเสียอำนาจของนักการเมืองทำให้นักการเมืองกระหายอำนาจมากขึ้น วิธีการศึกษาการปฏิรูประบบราชการ (Methodology) ในประเทศไทยจะมีการศึกษาเป็น 4 มิติคือ มิติทางอำนาจ (Power) มิติทางองค์กร (Organization) มิติทางการตรวจสอบ (Accountability) และมีติความยุติธรรม (Fairness)

วรภัทร โทษณะเกษม (2542:15) อธิบายว่า Good Governance หมายถึง การกำกับดูแลที่ดี หรือหมายถึงการใช้สิทธิของความเป็นเจ้าของที่จะปกป้องดูแลผลประโยชน์ของตนเองโดยผ่านกลไกที่เกี่ยวข้องในการบริหาร โดยหัวใจสำคัญของ Good Governance คือความโปร่งใส (Transparency) ความยุติธรรม (Fairness) และความรับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจ (Accountability)

ประเวศ วะสี (2542:9) อธิบายว่า การที่สังคมประกอบด้วยภาคสำคัญ ๆ 3 ภาค คือ ภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชน เมื่อพิจารณาถึงธรรมาภิบาลก็จะรวมถึงความโปร่งใส ความถูกต้องของสามภาคดังกล่าว ธรรมาภิบาลในทัศนะของ นายแพทย์ประเวศ วะสี จึงเสมือนพลังผลักดันที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาของประเทศชาติ

ธีรยุทธ บุญมี (2541:3) ให้นัยของธรรมาภิบาลว่าเป็นกระบวนการความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐภาคสังคมภาคเอกชนและประชาชนโดยทั่วไปในการที่จะทำให้การบริหารราชการแผ่นดินดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพมีคุณธรรมโปร่งใส ยุติธรรมและตรวจสอบได้ ทั้งนี้ยังได้เสนอว่ารัฐธรรมนูญแห่งชาติเป็นยุทธศาสตร์ที่ถูกต้องในการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจของชาติแนวทางที่ถูกคือทางสายกลาง คือการพึ่งพาตนเองและเสริมปัญญาไทยใจสากลรัฐธรรมนูญแห่งชาติเป็นการ

เคลื่อนไหวอย่างมีพลังขององค์กรท้องถิ่นประชาคมชุมชน เพื่อเข้าใจปัญหาพึ่งพาตนเองช่วยเหลือตนเอง ปฏิรูปตนเอง ขณะเดียวกันก็เพื่อความเข้มแข็งที่จะตรวจสอบสิ่งที่ไม่ดีได้อย่างจริงจัง

อานันท์ ปันยารชุน (2542:7) ได้ให้ความหมายของธรรมาภิบาลว่าเป็นผลลัพธ์ของการจัดการกิจกรรมซึ่งบุคคลและสถาบันทั่วไปภาครัฐและภาคเอกชนมีผลประโยชน์ร่วมกัน ได้กระทำลงไปหลายทางมีลักษณะเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องซึ่งอาจนำไปสู่การผสมผสานผลประโยชน์ที่หลากหลายและขัดแย้งกันได้ โดยสาระธรรมาภิบาลหรือ Good Governance คือองค์ประกอบที่ทำให้เกิดการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้แน่ใจว่านโยบายที่กำหนดไว้จะได้ผลหมายถึงการมีบรรทัดฐาน

สุจิต นิमितกุล (2543:13-24) ได้อธิบายความหมายของธรรมาภิบาลตามทัศนะของ United Nation and Development Program (UNDP) ว่าหมายถึง การดำเนินงานของภาคการเมือง การบริหารและภาคเศรษฐกิจที่จะจัดการกิจการของประเทศในทุกระดับ ประกอบด้วยกลไก กระบวนการและสถาบันต่าง ๆ ที่ประชาชนและกลุ่มสามารถแสดงออกซึ่งผลประโยชน์ปกป้องสิทธิของตนเองตามกฎหมาย และแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกันบนหลักการของการมีส่วนร่วม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การส่งเสริมหลักนิติธรรมเพื่อให้มั่นใจได้ว่าการจัดลำดับความสำคัญทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ยืนอยู่บนความเห็นพ้องต้องกันทางสังคมและเสียงของคนยากจน ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพิจารณาในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการพัฒนา

โรดส์ (R.A.W.Rhodes, 1996: 652-667) ได้ศึกษาเกี่ยวกับธรรมาภิบาลซึ่งรวบรวมความหมายไว้ว่ามีความหมายหลายอย่างและใช้ในเรื่องต่าง ๆ แตกต่างกันไปตามหน่วยที่ศึกษา (Unit of analysis) ที่สำคัญดังนี้

1. ธรรมาภิบาลในฐานะของอำนาจรัฐในการตัดสินใจดำเนินการบริหารที่ลดน้อยลง และประชาชนจะเป็นผู้เรียกร้อง ตรวจสอบการปฏิบัติงานของรัฐ (Governance as Minimal state)

2. บรรษัทที่บริหารอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม (Governance as Corporate Governance) ซึ่งหมายถึง การดำเนินธุรกิจที่มีทิศทางและควบคุมตรวจสอบการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรธุรกิจที่มีความรับผิดชอบ ชัดแจ้งทั้งงานของบริษัทพร้อมกับต้องรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคมอีกด้วย การบริหารบรรษัทนี้จะถือว่าผู้บริหารและผู้ถือหุ้น ไม่ใช่บุคคลคนเดียวกัน ต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพที่จะต้องตรวจสอบจากองค์กรตรวจสอบภายนอก ทั้งนี้มีไว้แต่เพื่อผลกำไรอย่างเดียว แต่ต้องเปิดเผย โปร่งใสและสามารถกำหนดตัวผู้รับผิดชอบที่แท้จริง

3. การบริหารจัดการสาธารณะที่รัฐบาลจะต้องมีความสามารถในการริเริ่มเพื่อแข่งขัน ตอบสนองประชาชน เสมือนเป็นลูกค้ามากกว่าเป็นผู้ถูกปกครอง ผู้บริหารงานของรัฐมีบทบาทเช่นเดียวกับผู้ประกอบการ ผลักดันการทำงานจากระบบราชการไปสู่ชุมชนให้เป็นผู้ดำเนินการ

บริหารจัดการเอง การวัดความสามารถของข้าราชการของรัฐวัดจากประสิทธิภาพในการทำงาน ข้าราชการของรัฐจะถือว่าการบริการคือพันธกิจของตน นอกจากนั้นจะเป็นตัวเชื่อมประสานทุก ส่วนของสังคม กล่าวคือ ส่วนสาธารณะ เอกชนและส่วนประชาชนเข้ามาทำงานร่วมกันเพื่อ ประชาคม ซึ่งเรียกการบริหารเป็นการบริหารงานสาธารณะแบบใหม่ (Governance as New Public Management: NPM)

4. ธรรมชาติของในฐานะที่เป็นการปฏิรูปการปกครอง (Governance as good governance) ซึ่งเป็นการใช้กันอย่างกว้างขวางแพร่หลาย สำหรับการพัฒนาระบบราชการในที่นี้ หมายถึง การใช้อำนาจทางการเมืองที่จะบริหารกิจการของชาติ โดยพัฒนาประสิทธิภาพของการ บริการสาธารณะ ระบบตุลาการ และกฎหมายที่เป็นอิสระ มีความรับผิดชอบอย่างชัดเจนในการ จัดการทางการเงิน มีการตรวจสอบสาธารณะที่เป็นอิสระ เป็นรัฐที่มีโครงสร้างสถาบันหลากหลาย และต้องยอมรับความเป็นอิสระของสื่อมวลชน ซึ่งทำให้อำนาจรัฐได้รับการยอมรับ และมีความชอบธรรมตามระบอบประชาธิปไตย ธรรมชาติของแบบนี้จะเป็นการผสมผสานระหว่าง การบริหารงานสาธารณะกับประชาธิปไตยอย่างกว้างขวาง

5. ธรรมชาติของในแง่ของระบบสังคมที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างของระบบที่ ตอบสนองความต้องการของส่วนย่อย (Governance as Sociocybernetic System) การมีปฏิสัมพันธ์ จะเกิดจากการยอมรับในความต่างของระบบ เป็นระบบที่พลวัตของระบบทำให้สามารถแก้ปัญหา หรือตอบสนองความต้องการของส่วนต่าง ๆ อย่างยั่งยืน โดยทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน จะสามารถสร้าง แบบของปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหาของชาติ การกิจของรัฐบาลก็คือ ความสามารถในการ มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหา รวมทั้งเป็นการกระตุ้นการมีส่วนร่วม กล่าวโดย สรุปลก็คือ เป็นการบริหารจัดการที่แต่ละหน่วยของภาครัฐและเอกชนร่วมกัน และถือว่าต่างฝ่ายต่าง เป็นหุ้นส่วน โดยเน้นการดำเนินการแบบร่วม ริเริ่ม รับผิดชอบ การมีปฏิสัมพันธ์แบบนี้มิใช่จะใช้ แต่ในระดับชาติ แต่ยังเป็นธรรมชาติในระดับนานาชาติในระดับภูมิภาคและโลก

6. ธรรมชาติของในแง่การจัดระบบขององค์กรเครือข่ายจากภาคสาธารณะ และ ภาคเอกชน (Governance as self organizing networks) ในกรณีนี้เกิดจากความเกี่ยวพันระหว่าง องค์กรต่าง ๆ ที่สามารถรวบรวมทรัพยากรมาเพื่อจะได้รับการต่อสาธารณะ ดังนั้น องค์กรเครือข่าย จะสามารถนำเอาข่าวสารข้อมูลและเงิน รวมทั้งเทคโนโลยีมาใช้ร่วมกันในการทำงาน ซึ่งอาจจะเห็น ได้เช่น ในโครงการร่วมระหว่างองค์กรที่สำคัญก็คือเมื่อไรมีระบบพันธมิตรเกิดขึ้น ก็จะมีทรัพยากร มากขึ้นด้วย ยังทำให้มีอิสระและมีอำนาจในการต่อรองเกิดขึ้นด้วย รัฐบาลกลางจะเข้ามาเกี่ยวข้อง การได้อย่างไม่มีข้อจำกัด

ไชยวัฒน์ คำชู (2545: 42-43) อธิบายว่า ธรรมชาติของธรรมาภิบาลยังครอบคลุมถึงการมีส่วนร่วม ความโปร่งใสตรวจสอบได้และการมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เพื่อให้หลักประกันว่าการ ดำเนินนโยบายทางการเมืองเศรษฐกิจและสังคมวางอยู่บนฉันทานุมัติอย่างกว้างขวางของสังคมและ ให้ความมั่นใจว่าเสียงคนยากจนคนด้อยโอกาสจะเป็นที่รับฟังในกระบวนการกำหนดและดำเนิน นโยบายโดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากร

จากความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล (Good governance) ที่ นักวิชาการและหน่วยงานต่าง ๆ ได้ให้ความหมายไว้นั้น สรุปได้ว่าธรรมาภิบาลเป็นการบริหารงาน ของภาครัฐในทุก ๆ ด้าน โดยชอบธรรมและมีประสิทธิภาพโดยเน้นการใช้กระบวนการการมีส่วนร่วม จากทุกส่วนของสังคมไม่ว่าจะเป็นภาครัฐภาคเอกชนและภาคประชาชนอย่างจริงจังและ ต่อเนื่องเพื่อให้ประเทศมีพื้นฐานประชาธิปไตยที่เข้มแข็งมีความชอบธรรมด้านกฎหมาย มี เสถียรภาพมีโครงสร้างการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

1.3 หลักการและความสำคัญของธรรมาภิบาล

บวรศักดิ์ อุวรรณ โณ(2542:29) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการบริหารกิจการ บ้านเมืองและสังคมที่ดีหรือธรรมาภิบาลว่าเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคม ทั้งภาครัฐ และภาคธุรกิจเอกชนและประชาชน เป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันและประเทศ เพื่อบรรเทาป้องกันหรือแก้ไขภาวะวิกฤติในอนาคตเพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความ โปร่งใส และความมีส่วนร่วมอันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และการ ปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทย

วิศรา รัตนสมัย (2543: 26) ได้อธิบายถึงลักษณะเงื่อนไขสำคัญของธรรมาภิ บาลซึ่งมีหลักสำคัญ 6 ประการดังนี้

- 1.หลักการมีส่วนร่วมของสาธารณชน (Public participation)คือ กระบวนการ ที่ประชาชนมีโอกาสและมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจอย่างเท่าเทียมกัน (Equity) ไม่ว่าจะเป็น โอกาสในการเข้าร่วมทางตรงหรือทางอ้อมโดยผ่านกลุ่มผู้แทนราษฎรที่ได้รับการเลือกตั้งจาก ประชาชนโดยชอบธรรมการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างเสรีนี้รวมถึงการให้เสรีภาพแก่ สื่อมวลชนและให้เสรีภาพแก่สาธารณชนในการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์คุณลักษณะ สำคัญประการหนึ่งที่สาธารณชนจะมีส่วนร่วมคือการมีรูปแบบการปกครองและบริหารงานที่ กระจายอำนาจ (Decentralization)

- 2.หลักความสุจริตและโปร่งใส(Honestyandtransparency)คือกลไกการบริหาร ที่มีความสุจริตและ โปร่งใสซึ่งรวมถึงการมีระบบกติกาและการดำเนินงานที่เปิดเผย ตรงไปตรงมา ประชาชนสามารถเข้าถึงและรับข้อมูลข่าวสารได้อย่างเสรีเป็นธรรมถูกต้องและมี

ประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึงการที่ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานกำกับดูแลและประชาชนสามารถตรวจสอบและติดตามผลได้

3. หลักพันธะความรับผิดชอบต่อสังคม (Accountability) คือความรับผิดชอบในบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยมีการจัดองค์กรหรือการกำหนดกฎเกณฑ์ที่เป็นการดำเนินงานเพื่อสนองตอบความต้องการของกลุ่มต่าง ๆ ในสังคมอย่างเป็นธรรมในความหมายนี้จะรวมถึงการที่มี Bureaucracy accountability และ Political accountability ซึ่งจะมีความหมายที่มากกว่าความรับผิดชอบเฉพาะต่อผู้บังคับบัญชาหรือกลุ่มผู้เป็นฐานเสียงที่ทำให้การสนับสนุนทางการเมืองแต่ละครอบคลุมถึงพันธะความรับผิดชอบที่มีต่อสังคม โดยรวมการที่จะมีพันธะรับผิดชอบต่อสังคมเช่นนี้องค์กรหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องต้องพร้อมและสามารถที่จะถูกตรวจสอบและวัดผลการดำเนินงานทั้งในเชิงปริมาณเชิงคุณภาพ ประสิทธิภาพและการใช้ทรัพยากรสาธารณะซึ่งคุณลักษณะของความโปร่งใสของระบบจึงเป็นหัวใจสำคัญในการสร้าง Accountability

4. หลักกลไกการเมืองที่ชอบธรรม (Political legitimacy) กล่าวคือเป็นกลไกที่มีองค์ประกอบของผู้ที่เป็นรัฐบาลหรือผู้ที่เข้าร่วมบริหารประเทศที่มีความชอบธรรมเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม โดยรวมไม่ว่าจะโดยการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งจะต้องเป็นรัฐบาลที่ได้รับการยอมรับจากประชาชนว่ามีความสุจริตมีความเที่ยงธรรมและมีความสามารถที่จะบริหารประเทศได้

5. หลักกฎหมายที่ยุติธรรมและชัดเจน (Fair legal framework and predictability) คือมีกรอบของกฎหมายที่ยุติธรรมและเป็นธรรมสำหรับกลุ่มคนต่าง ๆ ในสังคมซึ่งกฎหมายมีการบังคับใช้และสามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นกฎหมายที่ชัดเจนซึ่งคนในสังคมทุกส่วนเข้าใจสามารถคาดหวังและรู้ว่าจะเกิดผลอย่างไรเมื่อดำเนินการตามกฎหมายของสังคมสิ่งเหล่านี้เป็นการประกันความมั่นคง ความศรัทธาและความเชื่อมั่นของประชาชน

6. หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and effectiveness) คือเป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานไม่ว่าจะเป็นด้านการจัดกระบวนการทำงานการจัดองค์กร การจัดสรรบุคลากรและมีการใช้ทรัพยากรสาธารณะต่าง ๆ อย่างคุ้มค่าและเหมาะสมมีการดำเนินการให้สาธารณะที่ให้ผลลัพธ์เป็นที่น่าพอใจและกระตุ้นการพัฒนาของสังคมทุกด้าน

สำนักนายกรัฐมนตรี (2542:2 อ้างถึงใน รัชชวัญ ภาควิมูมิ, 2547:16) ได้กล่าวถึงความสำคัญในการจัดระเบียบราชการและวางมาตรการแก้ปัญหาผลกระทบจากความหย่อนประสิทธิภาพของกลไกบริหารกิจการบ้านเมือง การบริหารราชการ การกำหนดนโยบายสาธารณะและการทุจริตประพฤติมิชอบในวงราชการอันเป็นความรับผิดชอบของข้าราชการทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำ ขณะเดียวกันในภาคประชาชนอันควรจะต้องตื่นตัวและสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนความตระหนักในสิทธิและหน้าที่ ดังนี้

1. สร้างกฎเกณฑ์และกลไกที่ดีในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมเพื่อให้หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่โดยตรง สามารถส่งสัญญาณเตือนภัย และผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องสามารถปรับเปลี่ยนกลไกและฟันเฟืองการทำงาน และการประสานงานในภาครัฐและภาคเอกชนรองรับได้อย่างทันท่วงทีในยามที่มีปัญหา
2. พัฒนาศักยภาพของนักวิชาการให้สามารถศึกษาค้นคว้าและเสนอแนวทางแก้ไขจุดบกพร่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมอย่างถูกต้อง กล้าหาญและมีจริยธรรม
3. ปรับปรุงระบบการตัดสินใจและการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนให้รวดเร็วเป็นธรรม
4. ขจัดการทุจริตประพฤตินิยมชอบและการหลีกเลียงกฎหมายเพื่อการแสวงหาผลประโยชน์ใส่ตนหรือกิจการที่ตนมีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนเพื่อให้เกิดความสำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวมร่วมกัน

1.3.1 หลักการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

สุดจิตนิมิตกุล(2543: 13-24)ได้ระบุถึงหลักการของการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ไว้ว่าการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชนซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการฝ่ายปฏิบัติการฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนส่งเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศเพื่อบรรเทาป้องกันหรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤตภัยอันตรายที่อาจจะมามีมาในอนาคตเพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรมความโปร่งใสและการมีส่วนร่วม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขสอดคล้องกับความ เป็นไทยรัฐธรรมนุญและกระแสโลกปัจจุบัน

เมื่อข้าราชการประจำและข้าราชการการเมืองมีจิตสำนึก ทศนคติและพฤติกรรมเป็นข้าราชการที่ดีตามรอยพระยุคลบาท มีคุณธรรมและจริยธรรมที่ดีงามแล้วคำถามที่ตามมาก็คือ หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ควรประกอบด้วยหลักสำคัญ ๆ อะไรบ้าง จึงจะสามารถทำให้ประเทศไทยมีคุณภาพ มีคุณธรรมและจริยธรรม พร้อมทั้งสามารถปฏิรูประบบราชการ แข่งขันได้ดีในเวทีโลกคำตอบปรากฏชัดอยู่ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545 เพื่อส่งเสริมให้ประเทศไทยมีการพัฒนาที่ยั่งยืนบนพื้นฐานของหลักสำคัญ 6 ประการคือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม

หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า ซึ่งมีจุดมุ่งหมายของการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี 5 ประการสำคัญ คือ

1) สร้างกฎเกณฑ์และกลไกที่ดีในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคม เพื่อให้หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่โดยตรง สามารถส่งสัญญาณเตือนภัยและผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง สามารถปรับเปลี่ยนกลไกการทำงานและการประสานงานในภาครัฐและเอกชน

2) พัฒนาศักยภาพของนักวิชาการให้สามารถศึกษา ค้นคว้าและเสนอแนวทางการแก้ไขจุดบกพร่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมอย่างถูกต้อง กล้าหาญและมีจริยธรรม

3) ปรับปรุงระบบการตัดสินใจและการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและเอกชนให้รวดเร็ว ชัดเจนและมีจริยธรรม

4) ขยายโอกาสของประชาชนในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

5) จัดการทุจริตประพฤติมิชอบและการหลีกเลี่ยงกฎหมาย

1.3.2 เป้าหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2542:18-19) อธิบายถึงเป้าหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี คือ การพัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขของทุกภาคในสังคม กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือมีจุดมุ่งหมายในการสร้างความเป็นธรรมในการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมให้กับทุกภาคในสังคม โดยปรากฏในรัฐธรรมนูญฉบับประชาชน เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2540 ซึ่งสาระสำคัญของรัฐธรรมนูญฉบับนี้ก็คือความพยายามในการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีสำหรับสังคมไทย โดยเน้นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจของภาครัฐมากขึ้น การประกันและคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชน ภาครัฐมีการบริหารการปกครองที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบโดยประชาชนมากขึ้น มีเป้าหมายร่วมกัน 3 ประการ คือ

1) การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ การบริหารโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่จะเกิดกับประชาชนหรือผู้รับบริการ การปรับปรุงงานบริการให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน และรายงานผลให้สาธารณชนทราบ มีความโปร่งใสในการตัดสินใจและในกระบวนการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ ร่วมแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการทำงาน รวมทั้งการให้ความสำคัญกับความประหยัด ความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ แต่ในขณะเดียวกันต้องรับผิดชอบต่อผลงานนั้น ๆ แทนการยึดมั่นในการทำงานให้ถูกต้องตามกฎระเบียบวิธีการอย่างเฉียวเช่นในอดีต

2) การปรับตัวเปลี่ยนบทบาทของภาครัฐ ได้แก่ การเน้นงานหน้าที่หลักของภาครัฐ ซึ่งได้แก่การกำหนดนโยบายที่มองการณ์ไกล มีการบังคับใช้กฎหมายที่ให้ความเสมอภาค

เป็นธรรม โดยกระจายงานบริการให้แก่ราชการส่วนท้องถิ่นและองค์กรอิสระมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

3) *การบริหารแบบพหุภาคี* ได้แก่ การบริหารที่มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ตัดสินใจ หรือร่วมปฏิบัติร่วมบริการ เพื่อให้การบริหารและบริการสาธารณะเป็นที่พึงพอใจของประชาชนหรือผู้รับบริการ และเป็นการจัดระบบการบริหารแบบใหม่ที่ไม่ผูกขาดหรือรวมศูนย์อำนาจแบบอดีต

1.4 องค์ประกอบหลัก 6 ประการ ของธรรมาภิบาล

การสร้างธรรมาภิบาลต้องมุ่งเน้นให้หน่วยงานของรัฐได้ดำเนินงานตามภาระหน้าที่ โดยยึดหลักการพื้นฐานสำคัญ 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่าซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการแนวคิดที่สำคัญของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนและนักวิชาการหลายท่าน ที่สำคัญดังนี้

1.4.1 ด้านหลักนิติธรรม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2542:9) กล่าวถึงหลักนิติธรรมตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ว่าหมายถึง การตรากฎหมายที่ถูกต้อง เป็นธรรม การบังคับและการปฏิบัติตามกฎหมายที่ตกลงไว้อย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพ ความยุติธรรม กระบวนการเป็นไปด้วยความชอบธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม และยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับเหล่านั้น บังคับใช้กับทุกคนอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติและไม่ขัดแย้งกับเจตนารมณ์ของกฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงบประมาณ พัสดุ และบริหารงานบุคคล เอื้อต่อการบริหารที่คล่องตัวและรับผิดชอบต่อผลงานและประชาชนแต่ละองค์กรมีกฎ กติกาที่ใช้ในการบริหารงานภายใน

บุษบง ชัยเจริญวัฒน์ และบุญมี ลี (2544:18) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักนิติธรรมว่าประกอบด้วย กฎหมายและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ มีความเป็นธรรม สามารถปกป้องคนดีและลงโทษคนไม่ดีได้ มีการปฏิรูปกฎหมายให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป กระบวนการยุติธรรมเป็นไปอย่างรวดเร็ว โปร่งใสตรวจสอบได้และได้รับการยอมรับจากประชาชน ประชาชนตระหนักถึงสิทธิเสรีภาพ และหน้าที่ของตนเอง เข้าใจในกฎเกณฑ์และมีส่วนร่วม

สุวรรณ ทองคำ (2545: 28) ได้อธิบายถึงแนวทางปฏิบัติตามหลักนิติธรรม ทั้งเจตนารมณ์ สาระและการบังคับใช้ว่าต้องมีความยุติธรรม สามารถป้องกันคนและลงโทษคนไม่ดีได้ มีความเสมอภาคแก่ทุกฝ่าย เอื้อประโยชน์ต่อคนส่วนใหญ่ คำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพของสมาชิกในสังคมและรับผิดชอบต่อผลและสมาชิกในสังคมกฎหมายและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ต้องมีการพัฒนาปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง การร่างการตรา และการบังคับใช้

ดำเนินการได้ทันเหตุการณ์ มีความโปร่งใส ชัดเจน ตรวจสอบได้ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วม เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย มีการบังคับใช้และปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่ตกลงไว้อย่างเคร่งครัด

กล่าวโดยสรุป หลักนิติธรรม หมายถึง หลักการใช้กฎเกณฑ์เป็นบรรทัดฐานในการปกครอง กฎเกณฑ์นี้อาจหมายถึงตัวบทกฎหมาย ระเบียบ วินัย ข้อบังคับ กติกา หรือข้อตกลงในระดับต่าง ๆ รวมถึงกฎเกณฑ์ที่มีได้เป็นลายลักษณ์อักษร เช่น ธรรมเนียมประเพณี และศีลธรรมด้วย โดยการใช้กฎเกณฑ์ดังกล่าวต้องมีความยุติธรรม เสมอภาค เป็นธรรมและมีความชอบธรรม ได้รับการยอมรับและปฏิบัติตามหลักนิติธรรมมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อสังคมในการใช้เป็นหลักการปกครองและการบริหารจัดการ เป็นเครื่องมือในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของคนในสังคม และเป็นสิ่งที่สมาชิกในสังคมต้องถือเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติจนเป็นนิสัยและเป็นค่านิยมที่พึงประสงค์ของสังคม เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยและสันติสุขในหมู่คณะ อันจะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

1.4.2 ด้านหลักคุณธรรม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (254:7) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติตามหลักคุณธรรมของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ว่า เป็นการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกันเพื่อให้คนไทย มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ ประชาชนแต่ละคนทำหน้าที่อย่างถูกต้อง เลือกรับงานที่สุจริตและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ต่อส่วนรวม ปฏิบัติตามกฎหมายและเป็นพลเมืองดี คือ ถือปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ดังที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานแก่คนไทยทุกคน ในโอกาสครบ 200ปี กรุงรัตนโกสินทร์ เมื่อปี 2525กล่าวว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่ประชาชนด้วย ผู้แทนประชาชนที่เข้าไปบริหารราชการ ต้องเข้าสู่หน้าที่ด้วยความชอบธรรม ทั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำ จะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจรรยาบรรณของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ระบุไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 77ซึ่งกำหนดว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ให้ความยุติธรรมแก่ประชาชนเท่าเทียมกัน รวมทั้งจัดระบบงานที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนและปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2537คือ มีจรรยาบรรณต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน ต่อผู้ร่วมงาน และต่อประชาชนและสังคม

กระทรวงศึกษาธิการ (2544:13-16) ได้อธิบายถึงคุณธรรมว่า เป็นคุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งที่ทุกฝ่ายต้องการให้เกิดขึ้นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 หมวด 5 แนวนโยบายแห่งรัฐ รัฐมุ่งเสริมสร้างคุณธรรมให้เกิดแก่ประชาชนทั่วไป (มาตรา 75)

และผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และพนักงานหรือลูกจ้างของรัฐ (มาตรา 77) ในด้านการจัดการศึกษาอบรมมุ่งให้เกิดความรู้ คู่คุณธรรม (มาตรา 8) ซึ่งเป็นแนวนโยบายในการกำหนดความมุ่งหมาย การศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6 ที่ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทย ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจและสติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต และอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข คุณธรรม กระทรวงศึกษาธิการสรุปว่า คุณธรรมเป็นเรื่องที่ได้รับการยอมรับจากสังคมและเป็นความคาดหวังทั้งของทางราชการและสังคม ที่จะได้เห็นข้าราชการได้ประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติทั้งในด้านคุณธรรม และหน้าที่การงานแก่ผู้ร่วมงาน และผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้สามารถครองตน ครองคน ครองงาน อันเป็นหนทางที่จะนำไปสู่การบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุวรรณ ทองคำ(2545:29) กล่าวไว้ว่าคุณธรรมนั้น มีความหมายกว้าง คือ ความดี ความงามที่ไม่ใช่ความสวยเท่านั้น ผู้มีคุณธรรม คือ ผู้ที่มีคุณความดี มีความประพฤติดี มีจริยธรรม หรือธรรมจริยา

พระธรรมปิฎก (2549:18) ได้ให้ความหมายว่า คุณธรรมคือ คุณสมบัติที่เสริมสร้างจิตใจให้ดีงาม ให้เป็นจิตใจที่สูงประณีตและประเสริฐ เช่น ความรักความเมตตา ความสงสาร อยากรให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ ความยินดี การวางตัวเป็นกลาง ความมีน้ำใจเสียสละ ความกตัญญูกตเวทิตี คือ ผู้ที่มีคุณความดี ความเคารพนบถอบ และความสุขภาพอ่อนโยน

เมื่อพิจารณาความหมายของคุณธรรมดังกล่าว สรุปได้ว่า ความดีงามที่ปลูกฝังอยู่ในจิตใจจนเป็นนิสัย เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวควบคุมพฤติกรรมที่แสดงออกมามีความถูกต้องเหมาะสม และมีผู้กล่าวถึงการปฏิบัติตามหลักคุณธรรมไว้ และข้าราชการที่ดีย่อมมีคุณธรรมในการบริหารและการปฏิบัติงานโดยสามารถนำหลักธรรมทางศาสนาเป็นแนวทางในการบริหารงาน ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การเข้าสู่ตำแหน่งต้องเป็นไปด้วยความชอบธรรม จะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ระบุไว้ในรัฐธรรมนูญและระเบียบกฎหมายที่ระบุไว้ให้มีประสิทธิภาพ ให้ความยุติธรรมและความเป็นธรรมแก่ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของข้าราชการ

1.4.3 ด้านหลักความโปร่งใส

หลักความโปร่งใส เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ โดยเฉพาะผลการดำเนินงานและรายงานทางการเงินจะต้องเปิดเผยและมีความโปร่งใส เชื่อถือได้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หลักความโปร่งใสมีผู้กล่าวถึงสาระสำคัญไว้ต่าง ๆ ดังนี้

สมาน รั้งสโยกฤษฎ์ (2543:33) ได้กล่าวถึงความสุจริตและโปร่งใส (Honesty and Transparency) ว่าเป็นการบริหารราชการที่มีความสุจริตและโปร่งใสรวมถึงการมีระเบียบและการดำเนินงานที่เปิดเผย ตรงไปตรงมา ประชาชนสามารถเข้าถึงและได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างเสรี เป็นธรรม ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึงการที่ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่กำกับดูแลหรือประชาชนสามารถเข้าตรวจสอบและติดตามผลได้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2544:26) อธิบายถึงความโปร่งใส หมายถึง การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ให้ประชาชนเข้าถึงได้สะดวก และมีส่วนร่วมตรวจสอบความถูกต้องในการดำเนินงาน

บุญบง ชัยเจริญวัฒนะ และบุญมี ลี (2544:42) อธิบายว่าหลักความโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาลของสถาบันอุดมศึกษา หมายถึงการให้สังคมเป็นสังคมที่มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตรงไปตรงมา สามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ ช่วยให้การดำเนินงานภาครัฐและภาคเอกชนปลอดจากการฉ้อราษฎร์บังหลวง

ฟอล์คเชอร์ คราซิคและซาปิโร (Folscher, Krachik & Shapiro, 2005: 5) ได้ทำการศึกษาผลดีของการทำให้เกิดความโปร่งใสในภาครัฐ สรุปได้ดังนี้

1. ทำให้สามารถระบุถึงจุดอ่อนจุดแข็งของนโยบาย อันนำไปสู่การปฏิรูปในสิ่งที่จำเป็นต่อความโปร่งใส สามารถทำให้เกิดความมีเสถียรภาพของเศรษฐกิจระดับมหภาคและงบประมาณซึ่งเป็นการเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ
2. ทำให้เพิ่มความรับผิดชอบตรวจสอบได้ของรัฐบาล รัฐสภา สื่อสังคมและสาธารณชนสามารถเข้าร่วมรับผิดชอบ ถ้าพวกเขาได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบาย การดำเนินงาน และการใช้จ่าย ผู้ได้รับการเลือกตั้งและเจ้าหน้าที่รัฐอาจจะปฏิบัติงานอย่างรับผิดชอบมากขึ้น ถ้าการตัดสินใจของพวกเขาเปิดเผยต่อสาธารณชน ทำให้เกิดการตรวจสอบโดยละเอียด การรับผิดชอบต่อสาธารณะใช้อำนาจรัฐสามารถทำให้เกิดการตรวจสอบการคอร์รัปชัน
3. การเพิ่มความโปร่งใสอาจช่วยเพิ่มความไว้วางใจในรัฐบาลและความผูกพันต่อนโยบายที่รัฐบาลเสนอความโปร่งใส สามารถสร้างให้เกิดการยึดเหนี่ยวทางสังคม เช่น ถ้าสาธารณะสามารถเข้าใจสิ่งที่รัฐบาลกำลังทำจะทำให้เกิดความมั่นใจในรัฐบาล
4. การเพิ่มความโปร่งใสช่วยเพิ่มบรรยากาศการลงทุน ไม่ว่าจะเป็นนักลงทุนระหว่างชาติหรือภายในประเทศก็มีความสนใจที่จะเข้ามาลงทุนในประเทศมากขึ้น ด้วยความเข้าใจที่ชัดเจนในนโยบายและการปฏิบัติของรัฐ

ทวีศิลป์ ภูณภาดล (2547: 120-122) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดี ด้านความโปร่งใส โดยแยกเป็น การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป และการบริหารงานวิชาการ ซึ่งสามารถประยุกต์แนวคิดนำมาใช้กับหน่วยงานได้ดังต่อไปนี้

1. การบริหารงานงบประมาณมีตัวบ่งชี้คือ ความโปร่งใสในการออกกฎระเบียบในการใช้อุปกรณ์ สื่อ และทรัพยากรทางการศึกษา ผู้บริหารควรมีความรับผิดชอบในการใช้งบประมาณ และค่าใช้จ่ายอย่างชัดเจน ทั้งด้านเอกสาร และการประกาศให้ทราบ ให้ความเป็นอิสระและประสิทธิภาพของการตรวจสอบติดตามงบประมาณของคณะผู้ตรวจสอบ เข้าถึงข้อมูลระหว่างกระบวนการร่างและจัดหางบประมาณของหน่วยงาน

2. การบริหารงานบุคคล มีตัวบ่งชี้ ความโปร่งใส คือผู้บริหาร ต้องแจ้งให้บุคลากรทราบถึงข้อดีและข้อแก้ไขในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในแต่ละช่วงมีการประกาศให้ประชาชนรับทราบเกี่ยวกับรูปแบบต่าง ๆ ของการพัฒนากุศลกรมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการคัดเลือกบุคลากรใหม่มีหลักเกณฑ์ และกระบวนการในการพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการอย่างเปิดเผย มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจน

3. การบริหารงานทั่วไป การรับฟังความคิดเห็นจากสาธารณะชนก่อนที่จะมีการตัดสินใจเรื่องสำคัญ ๆ มีผลกระทบเป็นวงกว้างต่อชุมชนสถาบันหรือคณะ และการรับฟังความคิดเห็นก่อนการตัดสินใจในเรื่องที่มีผลกระทบกับบุคคลเพียงคนเดียวหรือกลุ่มเพียงบางกลุ่ม บุคลากรมีเสรีภาพในการเปิดเผยเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานของตนแก่สาธารณะ การประกาศให้ประชาคมรับทราบเกี่ยวกับแผนงาน กฎระเบียบของหน่วยงาน

4. งานบริหารงานวิชาการ มีการประชาสัมพันธ์เพื่อเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานหรือการปฏิบัติงานของบุคลากรเจ้าหน้าที่และของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนได้รับทราบและเข้าถึงข้อมูลสาธารณะ รวมถึงงานวิชาการต่าง ๆ ของหน่วยงาน

สรุปโดยรวมได้ว่า หลักความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล คือ การสร้างความไว้วางใจ ความมั่นใจและความโปร่งใสในการบริหารงานทั้งในด้านงบประมาณ การบริหารบุคคล การบริหารทั่วไปและการบริหารงานวิชาการ โดยมีการทำเอกสารหลักฐานข้อมูล และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารต่อสมาชิกองค์กรและสาธารณชนให้เข้าถึงได้โดยไม่ปิดบังอำพราง โปร่งใสและมีส่วนร่วมในการตรวจสอบความถูกต้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรเจ้าหน้าที่ทุกคนในองค์กรและประชาชนปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกส่วนให้มีความ โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ โดยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างสะดวก มีการประเมินผลอย่างถูกต้องเที่ยงธรรม มีประสิทธิภาพจนเป็นที่ยอมรับได้

1.4.4 ด้านหลักการมีส่วนร่วม

หลักการมีส่วนร่วม เป็นหลักการหนึ่งของหลักธรรมาภิบาล อาจกล่าวได้ว่า หลักการมีส่วนร่วมมีความสำคัญที่สุดในหลักธรรมาภิบาล ถ้ามองอย่างผิวเผินแล้วหลักธรรมาภิบาล คนส่วนใหญ่จะนึกถึงความ โปร่งใสเป็นอันดับแรก แต่ถ้าพิจารณาให้ดีหลักที่มีอิทธิพลอยู่เบื้องหลังและส่งเสริมหลักอื่น ๆ นั้นคือ หลักการมีส่วนร่วม ทำนองเดียวกับที่หลักความมีส่วนร่วมเป็นหลักการสำคัญของความเป็นประชาธิปไตย องค์กร สถาบันการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความหมายหลักการมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

อานันท์ ปันยารชุน(2542:10-12) อธิบายว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นเครื่องมือต่อต้านการทุจริตที่ทรงพลัง ทำให้สังคมมีความสุจริต โปร่งใสแนวคิดการมีส่วนร่วม กล่าวโดยสรุปคือการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศด้วยการแจ้งความเห็นในการได้สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติหรืออื่น ๆ

วิระ ไชยธรรม (2542:11) ได้กล่าวถึงหลักการมีส่วนร่วมตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมรับรู้และได้สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ หรือการแสดงประชามติ

ดวงเด่นกอกแก้ว (2543: 17) ได้ให้ความหมายการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นด้วยการที่ผู้บังคับบัญชาขอความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การมีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย

2. การกระจายอำนาจในการบริหาร ได้แก่ การใช้รูปแบบของคณะกรรมการและกลุ่มงานเฉพาะกิจในการปฏิบัติงานการให้อิสระกับพนักงานในการดำเนินงานที่รับผิดชอบ

3. การให้อำนาจในการตัดสินใจได้แก่การให้พนักงานมีสิทธิร่วมตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องปรึกษาผู้บังคับบัญชาซึ่งผู้บริหารระดับสูงต้องให้การสนับสนุน ผู้บริหารทุกคนในการใช้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

4. การไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์กร ได้แก่ การมอบหมายให้ตรงตามความรู้และความสามารถและมีการมอบหมายให้พนักงานได้ปฏิบัติงานใหม่ ๆ

บุญบง ชัยเจริญวัฒนะ และบุญมี ลี (2544:42) ได้อธิบายถึงการมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาลของสถาบันอุดมศึกษาที่เสนอโดยนายชวน หลีกภัย ที่ได้ให้ความหมายว่า การทำให้สังคมเป็นสังคมที่มีประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจในเรื่องที่มีความสำคัญของสังคม โดยประชาชนมีความสามัคคี ร่วมมือในการทำงานในเรื่องสำคัญ ตลอดจนไม่มีการผูกขาดทั้งโดยภาครัฐและภาคเอกชน

สมาน รั้งสิโยภุชณ์ (2543:10-11) ให้ความหมายหลักการมีส่วนร่วมคือ การบริหารราชการที่ประชาชนมีโอกาสและมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นโอกาสในการเข้าร่วมในทางตรงหรือทางอ้อม โดยผ่านกลุ่มผู้แทนราษฎรที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนโดยชอบธรรม การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างเสรี รวมถึงการให้เสรีภาพแก่สื่อมวลชน และประชาชน ในการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์

สุวรรณ ทองคำ (2545:38) กล่าวว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามาเกี่ยวข้องกับผูกพันกับงานที่ตนรับผิดชอบทั้งด้านกายและจิตใจ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ตนรับผิดชอบและพร้อมที่จะดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ

ความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า หลักความมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นประชาชนหรือบุคลากรในหน่วยงานได้ร่วมรับรู้ร่วมแสดงความคิดเห็นร่วมปฏิบัติหรือตัดสินใจ ตลอดจนร่วมสนับสนุน ติดตามและตรวจสอบ การปฏิบัติตามสิ่งที่ตนได้ร่วมตัดสินใจ เพื่อให้เกิดพลังในการดำเนินงานไปสู่วัตถุประสงค์ตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดความพึงพอใจ ความรักความเข้าใจ ความสามัคคี ความร่วมมือ ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความคิดสร้างสรรค์ เกิดทีมงาน ที่จะเป็พลังในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4.5 ด้านหลักความรับผิดชอบ

พัชรี ลิโรรส (2545: 22) กล่าวถึงความรับผิดชอบว่ามีคำในภาษาอังกฤษซึ่งมีความหมายใกล้เคียงกันอยู่ 2 คำ คือ Accountability และ Responsibility ความหมายด้านหลักความรับผิดชอบ (Accountability) ประเทศไทยยังไม่ชัดเจนนัก ศัพท์รัฐศาสตร์ฉบับราชบัณฑิตยสถานเรียกว่า ภาระรับผิดชอบสวนในหนังสือชื่อ ธรรมรัฐจุดเปลี่ยนประเทศไทย ที่มีพิทยา วงกุล เป็นบรรณาธิการ เรียกคำว่า Accountability ไว้หลายท่าน เช่น ยุคศรีอารยะ เรียกว่า ความน่าเชื่อถือและ มีกฎเกณฑ์ชัดเจน

กรมวิชาการ (2544: 5, 434) ได้แปลความหมายของคำทั้งสองไว้ในศัพท์บัญญัติทางการศึกษา ดังนี้ Accountability หมายถึงการะรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ และ Responsibility หมายถึง ความรับผิดชอบ

อัจฉรา โยมสินธุ์ (2544:34-38) ได้กล่าวถึงข้อมูลของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย ที่ได้อธิบายถึงนัยเกี่ยวกับคำทั้งสองตามหลักธรรมาภิบาลดังนี้

Accountability หมายถึง ความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำของตน คือทุกฝ่ายในองค์กรจะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสำนึกรับผิดชอบและเข้าใจว่าต้อง

รับผิดชอบต่อใครบ้าง ในลักษณะใด แลไหนและอย่างไร เช่น คณะกรรมการบริษัทและผู้บริหารต
องมีสำนึกรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น โดยจะต้องสร้างคุณค่าระยะยาวแก่ผู้อื่น มีการเปิดเผยข้อมูลที่
โปร่งใสและเพียงพอแก่ผู้ถือหุ้นทุกกลุ่มอย่างเสมอภาคกัน หรือพนักงานฝ่ายปฏิบัติการต้องมี
จิตสำนึกรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติต่อองค์กรและลูกค้า โดยปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามหลัก
จรรยาบรรณ เป็นต้น

Responsibility หมายถึง ความรับผิดชอบต่อหน้าที่คือ องค์กรจะต้องกำหนด
ภารกิจของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน ทุกคนทุกฝ่ายรู้หน้าที่ของตนว่าจะต้องทำอะไร ทำอะไรและ
เข้าใจในหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน ยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประสิทธิภาพ
สูงสุดในการทำงาน เช่น มีการกำหนดภาระหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัทว่าจะต้องพิจารณา
กลิ่นกรองงานอะไรบ้าง มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาอย่างไร เป็นต้น

ฉะนั้นความรับผิดชอบที่ตรงกับคำว่า Responsibility หมายถึง ความรับผิดชอบต่อ
หน้าที่ ส่วนความรับผิดชอบที่ตรงกับคำว่า Accountability มีความหมายกว้างไปจนถึงรับผิดชอบ
ต่อการตัดสินใจการกระทำและผลงาน

ปัญญาชนะจินดาวงศ์ และรัชนี้ ภูตระกูล (2546: 9) ได้อธิบายถึงหลักความ
รับผิดชอบว่าหมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส
ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาตลอดจนการเคารพในความ
คิดเห็นที่แตกต่างและกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

รัตช์วรรณ กาญจนปัญญาคม (2546: 3) กล่าวว่าไว้ว่าความรับผิดชอบหมายถึง กุญแจ
หลักของระบบธรรมาภิบาล ผู้ที่ทำหน้าที่ในการตัดสินใจต้องมีความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจ
ที่มีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร ความรับผิดชอบดังกล่าวหมายถึง การ
เปิดเผยข้อมูลมีความยุติธรรมปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเสมอภาคและตรวจสอบได้ ทั้งนี้
กระบวนการดังกล่าวจะไปใดต้องควบคู่ไปกับความโปร่งใส และการดำเนินการภายใต้กรอบที่
กำหนดไว้

กระทรวงมหาดไทย (2547: 30) อธิบายว่าหลักความรับผิดชอบหมายถึงการตระหนัก
ในหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใสใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และ
กระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะ
ยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตน

สรุปได้ว่าความรับผิดชอบตามบริบทของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล คือ
ความตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม มุ่งมั่นปฏิบัติตนอย่างเต็ม
ความสามารถให้บรรลุผลสำเร็จ ใสใจต่อปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองกระตือรือร้นในการแก้

ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และกล้าที่จะรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้บริหารและส่วนรวมเป็นสำคัญ อีกทั้งแสดงความพร้อมที่จะเสนอข้อเท็จจริงในการประกอบการกิจการสาธารณะชน สามารถชี้แจงเหตุผลได้ และพร้อมต่อการรับการตรวจสอบจากสาธารณะ

1.4.6 ด้านหลักความคุ้มค่า

อานันท์ ปันยารชุน (2542: 31-42) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความเคยชินระบบราชการที่จะรีบใช้งบประมาณที่เหลือตอนสิ้นปีให้หมดไปว่า เป็นการไม่รู้คุณค่าของเงินงบประมาณที่เป็นภาษีของประชาชนซึ่งควรจะถูกเก็บไว้ในปีต่อไป ถ้าไม่เปลี่ยนแปลงความคิดดังกล่าวจะเป็นผลเสียการบริหารยุคใหม่ต้องคำนึงถึงรายรับและต้นทุน(Cost effectiveness) และความคุ้มค่าของโครงการ เลื่อนนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ รวมถึงพัฒนาความสามารถของเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้บริการที่ดีแก่ประชาชน

อัจฉรา โยมสินธุ์(2544: 33-35)ได้เสนอแนวคิดหลักบรรษัทภิบาลที่สอดคล้องกับหลักความคุ้มค่า 2 ประการสำคัญ คือ

1. บรรษัทภิบาลให้ความสำคัญต่อการสร้างคุณค่าในระยะยาวแก่องค์กรมากกว่าการตัดดวงประโยชน์ในระยะสั้น คณะกรรมการบริษัท จะต้องมิวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความมุ่งมั่นที่จะทำธุรกิจเพื่อสร้างคุณค่าระยะยาว เพื่อความมั่นคงและยั่งยืน เช่น การตัดสินใจลงทุนอย่างรอบคอบเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าในระยะยาว หลีกเลี่ยงความเสี่ยงที่ไม่จำเป็น พัฒนาศักยภาพบุคคลในองค์กรอย่างต่อเนื่อง การให้ความสำคัญกับลูกค้าด้วยการขายสินค้าหรือให้บริการที่มีคุณภาพ ราคายุติธรรมและมุ่งสร้างความประทับใจให้ลูกค้า เพื่อให้เกิดการซื้อซ้ำหรือบอกต่อ เป็นต้น

2. การปฏิบัติที่เป็นเลิศ ต้องส่งเสริมให้การปฏิบัติงานในทุกด้านมุ่งสู่ความเป็นเลิศ มุ่งสร้างความสมบูรณ์แบบ โดยมีนโยบายที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของธุรกิจ มีการผลักดันและสนับสนุนให้ทุกฝ่ายมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา

เกษม วัฒนชัย (2543: 4)ได้เสนอหลักความคุ้มค่าที่สำคัญดังนี้

1. กระทำกิจการต้องสร้างระบบคุณภาพมาตรฐาน(Quality and Standard) ควบคู่กันไป ให้มีการกำหนดระดับมาตรฐานที่จะไปถึง กำหนดวิธีปฏิบัติและสร้างคู่มือปฏิบัติแล้ววัดผลประเมินผลเป็นระยะ

2. การบริหารจัดการทุกด้านต้องยึดหลักประหยัดและหลักประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างมีค่าที่สุด

บุษบง ชัยเจริญวัฒนะและบุญมี ลี (2544:58) อธิบายเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลที่สอดคล้องกับหลักความคุ้มค่าว่าความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นรัฐสามารถจัดสรรและใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่าและเหมาะสม เพื่อสนองตอบความต้องการของคนในสังคมโดยรวมถึงการทำงานที่รวดเร็วมีคุณภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

จากความหมายหลักความคุ้มค่าดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การที่จะปฏิบัติและดำเนินการใด ๆ ให้เป็นไปตามหลักความคุ้มค่านั้นต้องคำนึงความประหยัด ประโยชน์สูงสุดที่จะได้รับคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล มององค์รวม คำนึงผลระยะยาว การปฏิบัติที่เป็นเลิศทุกด้าน มีระบบคุณภาพมาตรฐาน การรู้จักเลือกวิธีการและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ บุคลากรต้องได้รับการพัฒนาความสามารถอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและคำนึงถึงผู้รับบริการเป็นสำคัญ

1.5 การส่งเสริมธรรมาภิบาลในสังคมไทย

สำนักนายกรัฐมนตรี (2544: 20-24) ได้อธิบายว่ารัฐบาลได้ประกาศระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2542 เพื่อเร่งสร้างธรรมาภิบาลในหน่วยงานราชการของภาครัฐและเป็นแกนนำในการพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาลในสังคมไทย โดยมีสาระสำคัญดังนี้

การบริหารสร้างกฎเกณฑ์และกลไกกิจการบ้านเมืองและสังคม เพื่อให้หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่โดยตรง สามารถส่งสัญญาณเตือนภัยและผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้อง สามารถปรับเปลี่ยนกลไกการทำงานและการประสานงานในภาครัฐและเอกชนรองรับได้อย่างทันทั่วทั้งในยามที่มีปัญหาพัฒนาศักยภาพของนักวิชาการให้สามารถศึกษาค้นคว้าและเสนอแนวทางแก้ไขจุดบกพร่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมอย่างถูกต้อง ปรับปรุงระบบการตัดสินใจและการบริหารจัดการ ทั้งของภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนอย่างรวดเร็วชัดเจนและเป็นธรรมขยายโอกาสของประชาชนในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร โดยเฉพาะข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์บ้านเมือง เพื่อร่วมกับภาครัฐในการตัดสินใจและแก้ปัญหาส่วนรวม ขจัดทุจริตประพฤติมิชอบและการหลีกเลี่ยงกฎหมายเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ในส่วนตัวหรือกิจการที่ตนมีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน เพื่อให้เกิดความสำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวมร่วมกัน ทั้งนี้ทุกภาคส่วนของสังคมจำเป็นต้องดำเนินการร่วมกันอย่างต่อเนื่องทั้งในระยะเฉพาะหน้า ระยะกลางและระยะยาว โดยต้องมีการปฏิรูปใน 3 ส่วน ดังนี้

ภาครัฐ ต้องปฏิรูปบทบาทหน้าที่โครงสร้างและกระบวนการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ซื่อตรง มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ถือเป็นประชาชนเป็นเป้าหมายสูงสุดในการประสานงาน สามารถทำงานร่วมกับภาคธุรกิจได้

ภาคธุรกิจเอกชน ต้องปฏิรูปการทำงาน โดยยึดหลักกติกากฎที่โปร่งใสมีความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้นเป็นธรรมต่อลูกค้า รับผิดชอบต่อสังคม มีมาตรฐานการบริการมีระบบตรวจสอบที่มีคุณภาพสามารถทำงานร่วมกับภาครัฐและภาคประชาชนได้อย่างราบรื่น

ภาคประชาชน ต้องเสริมสร้างให้ประชาชนเกิดความตระหนักในสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบทางเศรษฐกิจและการเมือง มีความรู้ความเข้าใจในหลักการสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

1.6 การบริหารจัดการด้านสุขภาพตามหลักธรรมาภิบาล

นิทัศน์ รายวา(2545:8-10) ได้อธิบายเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านสุขภาพตามหลักธรรมาภิบาลว่าจำเป็นต้องคำนึงถึงกลไกและกติกากำหนด การจัดการทรัพยากร และการพัฒนาการมีสุขภาพดี โดยมีองค์ประกอบสำคัญดังนี้

1. การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เน้นการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยกระจายบุคลากร กระจายงาน กระจายงบประมาณให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาสาธารณสุขของชุมชน

2. การปรับระบบบริหารจัดการภาครัฐ โดยการบริหารคน บริหารทรัพยากรและบริหารนโยบาย โดยให้ความสำคัญต่อกฎระเบียบเปิดเผย และสร้างการมีส่วนร่วม

3. การสร้างจิตสำนึกและวัฒนธรรมใหม่ โดยการยกย่องคนดีของสังคม การต้อนรับ การแสดงความยินดีอยู่ในขอบเขตที่ประหยัด เรียบง่าย

4. การป้องกันไม่ให้เกิดทุจริตคอร์รัปชันด้วยการทำความเข้าใจกฎหมายตรวจสอบการทำงานภาครัฐที่เกี่ยวกับระบบราชการ เป็นต้นว่า พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารทางราชการ พ.ศ. 2540 พ.ร.บ. ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. 2540 พ.ร.บ. ว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการเสนอราคาต่อหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2542 พ.ร.บ. ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2542 หรือจัดทำเอกสารเผยแพร่ตัวอย่างกรณีศึกษาชี้เบาะแส

5. การสร้างเสริมระบบข้อมูลข่าวสารให้รู้เท่าทัน โดยการเปิดเผยข้อมูลตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารทางราชการ พ.ศ. 2542 การเข้าถึงระบบการตรวจสอบและการใช้ระบบข้อมูลข่าวสารเพื่อการบริหาร (Management Information System: MIS) การพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลไกตรวจสอบถ่วงดุลในสังคม สรรสร้างบรรยากาศของประชาคมและเวทีสาธารณะ เร่งรัดป้องกันโรคระบาดบางโรค การบริการสุขภาพที่มีประสิทธิภาพรวมทั้งการเชื่อมโยง ภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคมทั้งภาคเอกชน/ธุรกิจ (Private Sector) ภาครัฐ (Public Center) และภาคประชาสังคม (Civil Society) ให้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องและมั่นคง เพื่อให้การบริหารจัดการด้านสุขภาพตามหลัก

ธรรมาภิบาล เป็นระบบสุขภาพใหม่ที่ไม่ยึดติดกับผลประโยชน์ของกลุ่มใด เป็นการเข้ามามีส่วนร่วมของปัจเจกบุคคลและชุมชนในการบริหารจัดการด้านสุขภาพ โดยสังคมต้องมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการด้านสุขภาพ สามารถบริหารจัดการให้ระบบสุขภาพและระบบบริการสุขภาพตอบสนองต่อการแก้ปัญหาของประชาชนอย่างเหมาะสม เป็นระบบที่มีการเรียนรู้และปรับตัวบนพื้นฐานองค์ความรู้ (Knowledge based system) และเป็นระบบที่มีความเป็นบูรณาการ (Integration) ให้มากที่สุด

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานแบบธรรมาภิบาลของภาคราชการจะประสบความสำเร็จนั้น ต้องเริ่มที่องค์กรนั้น ๆ ให้ความสำคัญ สนับสนุนส่งเสริมและกำกับดูแลให้องค์กรและเจ้าหน้าที่ในองค์กรปฏิรูบบทบาทหน้าที่ โครงสร้าง กระบวนการทำงานขององค์กร โดยยึดหลักธรรมาภิบาล 6 ประการ ซึ่งควรยึดถือเอาประชาชนเป็นเป้าหมายสูงสุด การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้หลักธรรมาภิบาลพื้นฐาน 6 ประการ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มาเป็นกรอบในการศึกษาวิจัยถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย

2. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.1 ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ได้มีนักวิชาการให้ความหมายแรงจูงใจไว้หลากหลาย ที่สำคัญ ได้แก่ แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1985: 590) ได้ให้คำนิยามของแรงจูงใจว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง สำหรับจุดมุ่งหมายขั้นพื้นฐานตามแรงกระตุ้นตามธรรมชาติซึ่งจะเกี่ยวกับพลังงานการเปลี่ยนแปลงและการเลือกแสดงพฤติกรรม

สปริงทอลล์ (Sprinthall, 1991:521) กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นแรงขับหรือความต้องการที่จะแสดงออกที่ถูกชี้นำไปตามเส้นทางหรือหลีกเลี่ยงจากเป้าประสงค์บางประการจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสภาวะภายในมีความบกพร่องหรือเกิดความต้องการจะดึงให้บุคคลกระทำไปยังทิศทางหรือหลีกเลี่ยงจุดมุ่งหมายบางอย่าง

เวเทน (Weiten, 1995: 379) ให้คำจำกัดความของแรงจูงใจว่าเป็นความต้องการ (needs) ความอยาก (wants) ความสนใจ (interests) และความปรารถนา (desire) ที่ชักจูงบุคคลในทิศทางที่แน่นอนหรือการกล่าวสั้นๆว่าการจูงใจก่อให้เกิดพฤติกรรมที่มุ่งสู่จุดมุ่งหมาย

ราตรีพัฒนรังสรรค์ (2544:252) ได้ให้ความเห็นว่าแรงจูงใจคือภาวะหรือองค์ประกอบที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาอย่างมีจุดมุ่งหมายเพื่อไปสู่จุดหมายที่ตนเองต้องการหรือผู้ทำการชักจูงกำหนด

สุรางค์ไคว้ตระกูล (2544:147)กล่าวว่าแรงจูงใจหมายถึงองค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมาย

จากการให้ความหมายของแรงจูงใจหลากหลายแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจหมายถึงพลังภายในของแต่ละบุคคลที่ถูกกระตุ้นโดยบุคคลหรือสภาพแวดล้อมให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการหรือมีผู้ทำการชักจูง

2.2 ประเภทของแรงจูงใจ

อัลดอลาร์ดและมิลเลอร์ (Dollard, Hull and Miller, 1959: 30) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภทคือ(1) แรงจูงใจทางสรีระ (Physiological Motives) แรงจูงใจประเภทนี้ประกอบด้วย ความหิว ความกระหายและความต้องการทางเพศ(2) แรงจูงใจทางจิตวิทยา (Psychological Motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ตัวอย่างเช่นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แรงจูงใจที่อยากจะเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เป็นต้น

เวเทิน (Weiten, 1995: 383)ได้กล่าวไว้ว่าทฤษฎีส่วนใหญ่แบ่งแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็น 2 ประเภทคือ(1) แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Biological Motives) เกิดจากความต้องการทางร่างกายเช่นความหิว ความต้องการทางเพศ ความต้องการอุณหภูมิที่เหมาะสม ความต้องการขับถ่าย ความต้องการนอนหลับและพักผ่อน ความต้องการแสดงออกความก้าวร้าว(2) แรงจูงใจทางสังคม (Social Motives) เกิดจากประสบการณ์ทางสังคม เช่น ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการอิสรภาพ ความต้องการการดูแลปกป้อง ความต้องการมีอำนาจ ความต้องการเป็นที่สนใจของผู้อื่น ความต้องการความมีระเบียบเรียบร้อย ความต้องการความสนุกสนานเพลิดเพลิน

สุรางค์ไคว้ตระกูล(2544: 169)ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจเป็น 2 ประเภทคือ

1.แรงจูงใจภายใน (Intensive Motivation)เป็นแรงจูงใจที่มาจากภายในตัวบุคคลเป็นแรงขับที่ทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมโดยไม่หวังรางวัลหรือแรงเสริมจากภายนอกเพราะเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากความสนใจของผู้แสดงพฤติกรรมมองเห็นคุณค่าในตัวเองมีความสุขหรือพึงพอใจในสิ่งนั้นซึ่งความรู้สึกมีความสุขนั้นเองที่เป็นรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เขาได้รับเช่นการเล่นวีดีโอเกมการร้องเพลงในห้องน้ำการเก็บรักษาไดอารี่ส่วนตัว เป็นต้น

2.แรงจูงใจภายนอก (Extensive Motivation) เป็นแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลจากภายนอกจูงใจให้เกิดพฤติกรรมเป็นความต้องการที่จะปฏิบัติเพื่อให้ได้รับสิ่งตอบแทนหรือรางวัล

หรือหลีกเลี่ยงจากผลที่ไม่พึงปรารถนาแรงจูงใจเหล่านี้เช่นแรงเสริมชนิดต่างๆตั้งแต่คำติชมรางวัลที่เป็นสิ่งของเงินตัวแปรต่างๆที่มาจากบุคคลลักษณะของเหตุการณ์สิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นต้น

2.3 ความสำคัญของแรงจูงใจ

ธงชัยสันติวงศ์ (2541: 378-379)กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่า พฤติกรรมหรือการแสดงออกใดๆของมนุษย์นั้นจะมีสาเหตุเสมอสิ่งที่เป็นสาเหตุก็คือแรงจูงใจหรือความอยากเป็นตัวชี้แนะ (Guide) พฤติกรรมของคนตลอดเวลา ดังนั้นการสามารถทราบกลไกการเกิดพฤติกรรมและวิธีการจูงใจย่อมทำให้ผู้บริหารสามารถกระทำการสั่งการได้เหมาะสมซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้คนทุ่มเทความสามารถของตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การจนกระทั่งองค์การบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้

โบวีและคณะ (Bovee and others อ้างถึงในศิริวรรณเสวีรัตน์และคณะ, 2542: 366) ได้อธิบายถึงความสำคัญของแรงจูงใจและส่วนประกอบของการทำงาน (Components of performance) นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการคือ ความสามารถ (Ability) สิ่งแวดล้อม (Environment) และการจูงใจ (Motivation) ถ้าพนักงานมีความสามารถได้รับการสนับสนุนจากสิ่งแวดล้อมองค์การและมีการจูงใจที่เพียงพอเขาจะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายที่ดีได้ถ้าสิ่งใดสิ่งหนึ่งของปัจจัยขาดไปการทำงานก็จะมีปัญหาอย่างไรก็ตามถ้าบุคคลขาดความรู้ความสามารถผู้บริหารสามารถพัฒนาความสามารถของพวกเขาด้วยการฝึกอบรมและการสอนงานและผู้บริหารปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้ดีขึ้นได้แต่ถ้าบุคคลมีปัญหาด้านแรงจูงใจจะเป็นความยุ่งยากในการแก้ปัญหาของผู้บริหารมากขึ้นเพราะพฤติกรรมบุคคลจะเป็นปรากฏการณ์ที่ซับซ้อนและผู้บริหารอาจไม่สามารถวิเคราะห์ได้ว่าเหตุใดบุคคลไม่ถูกจูงใจและจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างไรเหล่านี้จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายผู้บริหารต้องเห็นความสำคัญของแรงจูงใจที่จะกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน

นราสมประสงค์ (2544:197)กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจไว้หลายประการที่สำคัญดังนี้

1. ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์การ
2. ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานแก่ผู้ที่ทำงาน
3. ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์การมีความจงรักภักดีต่อองค์การ
4. ช่วยเสริมสร้างความสามัคคีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและกลุ่มในองค์การ
5. ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น
6. ช่วยให้เกิดความเชื่อถือความศรัทธาในองค์การที่ทำงานบุคลากรจะมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย

7. ช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ที่ทำงานทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

8. ช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

ราตรีพัฒนรังสรรค์ (2542: 253) อธิบายว่า เรื่องของแรงจูงใจเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับ ที่ต้องทำหน้าที่ชักจูงใจให้ผู้บังคับบัญชาได้ใช้ศักยภาพในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์การ การเข้าใจแรงจูงใจของตนเองและคนอื่นทำให้รู้วิธีที่จะสนองความต้องการของคน และกลายเป็นบุคคลที่รู้จักคนอื่นได้ดีอันจะนำไปสู่การสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงานที่ดี

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548: 63-81) ได้อธิบายถึงวิธีการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งแยกเป็นประเภทต่างๆ ได้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. การสร้างแรงจูงใจส่วนตัว

บุคคลมีความต้องการให้ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของตนว่า เขาสามารถดำเนินงานทุกอย่างให้สำเร็จได้ และหากมีข้อผิดพลาดถือว่าเป็นบทเรียนที่จะนำไปแก้ไขต่อไป ควรมีการอบรมสัมมนาเรื่องแรงจูงใจ ศึกษาผลงาน และดูแบบอย่างจากบุคคลที่นับถือศรัทธา เพื่อเป็นแรงจูงใจให้เกิดการกระทำและความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนมีการให้รางวัลตนเองหรือกลุ่มเมื่อทำงานสำเร็จ และในการสร้างแรงจูงใจส่วนตัว

2. การสร้างแรงจูงใจทางสังคม

เป็นแรงจูงใจที่อยากจะเห็นพวกเดียวกัน อยากให้กลุ่มยอมรับไม่ต้องการทำอะไรผิดไปจากกลุ่ม รวมทั้งอยากให้เกิดการยอมรับจากกลุ่มในด้านความรู้ ความสามารถและศักดิ์ศรี ดังนั้นผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างกำลังใจให้ผู้ร่วมงาน โดยการกล่าวชมเชยเมื่อผู้ร่วมงานได้ทุ่มเทความรู้ ความสามารถ จนงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3. แรงจูงใจทางจิตวิทยา

มนุษย์มีลักษณะที่ต้องจูงใจกันด้วยใจและสิ่งตอบแทน เช่น เงินเดือนค่าจ้าง และอื่นๆ แต่ถ้าหากสภาพในการทำงานมีบรรยากาศที่ไม่เป็นกันเองหรือไม่เป็นมิตร การจูงใจก็ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ตามหลักจิตวิทยาอาจสร้างแรงจูงใจโดยการสร้างจากความกลัว เช่น กลัวทำงานล่าช้า กลัวการคดโกง กลัวถูกทำโทษ กลัวถูกตำหนิ สิ่งต่างๆ เหล่านี้ทำให้ไม่อยากทำผิดหรือการสร้างจากความอยาก เช่น อยากเลื่อนขั้นเงินเดือนสูงขึ้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และจากการสร้างความท้าทายในงาน และความสามารถเป็นการสร้างบรรยากาศให้อยากทำงานเพื่อนำความสามารถแฝงออกมา เช่น ถูกกล่าวหาว่า งานนี้ใครก็ทำไม่ได้ งานนี้ต้องใช้ความสามารถมากเป็นพิเศษ เป็นต้น

นอกจากนี้ ทงทพิททท วรระพ่นฐ์ (2551:118-120) ได้ศีกษทแนวกคดของ Herzberg ซึ่งได้เสนอความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในกรทงทงน ทมมีส่วนสาคัญต่อการจูงใจในการปฏิบัติงนขององค์กรและทีมงน คอ ปัจจยจูงใจและปัจจยค้ำจุน อธิบายไว้คังนี้

1. ปัจจยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และสนับสนุนให้บุคคลทงนเพิ่มขึ้นเป็นปัจจยที่นำไปสู่การพัฒนา ได้แก่ ความสาคัญของงน ความก้าวหน้าในงน การยอมรับนับถือ ตลอดจนลักษณะของงนที่ก่อให้เกดความพึงพอใจ สึงต่งๆ เหล่านี้จะส่งผลให้เกดปัจจยจูงใจกับบุคคลในองค์กร หรือทีมงนให้ดำเนินงนต่งๆ ได้สาคัญตามเป้าหมายที่ตังไว้

2. ปัจจยค้ำจุน (Hygienic Factors) ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้า ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในองค์กร ตลอดจนสภาพและสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่มีความมั่นคง สึงต่งๆ เหล่านี้จะทำให้บุคคลมีเจตคติที่ดีต่องนของตนพร้อมที่จะดำเนินงนต่งๆ อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงนและองค์กรต่อไป

สรุปได้ว่าแรงจูงใจเป็นปัจจยหนึ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงนจะเป็นตัวชี้วัดลักษณะและผลการปฏิบัติงนของผู้บริหาร ได้เช่นหากผู้บริหารต้องการประสบความสาคัญของงนย่อมมีพฤติกรรมกรบริหารและผลงนที่ต่งไปจากผู้บริหารที่ต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น สึงสาคัญที่สุดและเป็นงนที่ททาทยที่สุดก็คือ ความสามารถของผู้บริหารที่จะใช้แรงจูงใจที่เหมาะสมเพื่อเป็นสึงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความมุ่งมั่นและพร้อมจะทุ่มเทกรทงนเพื่อบรรลุเป้าหมายของกรจากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจมีความสาคัญต่อความสาคัญขององค์กร

คังนั้นกรสร้างแรงจูงใจและปัจจยจูงใจ นับว่ามีความสาคัญต่อความสาคัญขององค์กร และกรทงนของทีมงน ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการจูงใจหรือโน้มน้าวจิตใจให้บุคคลกรในองค์กรและทีมงน ปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถของแต่ละบุคคลซึ่งจะก่อให้เกดผลดีต่อการปฏิบัติงน และนำความสาคัญมาสู่องค์กรและทีมงนต่อไป

2.4 แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ

จากกรศีกษทเอกสารวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจมีนักวิชาการได้กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจหลายทงน ที่สำคัญได้แก่

2.4.1 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541: 136-138) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ว่า มาสโลว์ได้ตังทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Maslow's General Theory of Human & Motivation) โดยมาสโลว์ได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีลักษณะเป็นลำดับขึ้นจากต่ำ

ไปหาสูง (Hierarchy & Needs) และเป็นทฤษฎีที่ยอมรับกันแพร่หลายสมมติฐานดังกล่าวมีความเกี่ยวกับ พฤติกรรมของมนุษย์ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการจะมีอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขนาดที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุดและจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นแรงจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของมนุษย์มีลำดับชั้นความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการระดับต่ำ ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะมีการเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

ตามทฤษฎีของมาสโลว์นั้นได้แบ่งลำดับชั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) จากต่ำไปสูงไว้ 5 ชั้นอธิบายได้ภาพที่ 2.1 ดังนี้



ภาพที่ 2.1 ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Human Needs) ที่มา: ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541: 137)

1. ความต้องการของร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ ความต้องการปัจจัยสี่ ความต้องการการยกย่อง และความต้องการทางเพศ เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการที่เหนือกว่าความต้องการอยู่รอด ซึ่งมนุษย์ต้องการเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้น เช่น ต้องการความมั่นคงในการทำงาน ได้รับการปกป้องคุ้มครอง ต้องการความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ เป็นต้น
3. ความต้องการด้านสังคม (Social needs) หรือความต้องการความรักและการยอมรับ (Love and belongingness needs) ความต้องการทั้งในแง่ของการให้และการได้รับความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการให้ได้การยอมรับ เป็นต้น
4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) ซึ่งเป็นความต้องการการยกย่องส่วนตัว (Self-esteem) ความนับถือ (Recognition) และสถานะ (Status) จกสังคม ตลอดจนเป็นความพยายามที่จะให้มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับบุคคลอื่น เช่น ความต้องการให้ได้การเคารพนับถือ ความสำเร็จ ความรู้ สักดิ์ศรี ความสามารถ สถานะที่ดีในสังคมและมีชื่อเสียงในสังคม
5. ความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องการสูงสุดแต่ละบุคคล ซึ่งถ้าบุคคลใดบรรลุความต้องการในขั้นนี้ได้ จะได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษ เช่น ความต้องการที่เกิดจากความสามารถทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ นักร้องหรือนักแสดงที่มีชื่อเสียง เป็นต้น

2.4.2 ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ McClelland (McClelland's Acquired Needs Theory)

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548: 92) อธิบายไว้ในช่วงปี ค.ศ. 1940s นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบสอบถามการรับรู้ของบุคคล [Thematic Apperception Test (TAT)] เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่าง ๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น McClelland ได้ระบุถึงแนวความคิดด้านความต้องการ 3 ประการ ที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าถึงพฤติกรรมของบุคคล ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ [Needs for Achievement (nAch)] เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และที่ดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของ McClelland พบว่าบุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nAch) สูง จะมีลักษณะที่ชอบแข่งขัน ชอบทำงานที่ท้าทายและต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูงและกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2. ความต้องการความผูกพัน[Needs for Affiliation (nAff)]เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพัน (nAff) สูง จะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ [Needs for Power (nPow)] เป็นความต้องการเพื่อมีอิทธิพลเหนือคนอื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจ (nPow) สูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือคนบุคคลอื่น ต้องการให้บุคคลอื่นยอมรับและยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าคนอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ McClelland ได้เสนอว่า ความต้องการ 3 ประการ ในช่วงเวลานั้น เป็นผลมาจากประสบการณ์ในชีวิต โดยเขาจะกระตุ้นผู้บริหารให้เรียนรู้ถึงวิธีการที่จะระบุนความต้องการความสำเร็จ (nAch) ความต้องการความผูกพัน (nAff) ความต้องการอำนาจ (nPow) ของบุคคลทั้งหลายที่มีต่อบุคคลอื่น เพื่อให้สามารถสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละบุคคล

2.4.3 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแม็กเกรเกอร์ (Douglas McGregor's Theory X and Theory Y)

พิบูลย์ ทีปะปาล (2550: 136-137) ได้กล่าวถึงทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของดักลาส แม็กเกรเกอร์ (Douglas McGregor) ที่ได้เสนอแนวความคิดไว้ โดยมองคนแตกต่างกันเป็น 2 ด้าน กล่าวคือมองทางด้านลบ ตั้งชื่อว่า ทฤษฎี X และมองทางด้านบวก ตั้งชื่อว่าทฤษฎี Y กล่าวคือ

1) ทฤษฎี X มีสมมติฐาน 4 ประการในทางลบ ดังนี้

(1) โดยทั่วไปแล้วพนักงานทุกคนไม่ชอบทำงานและจะพยายามหลีกเลี่ยงงานถ้ามีโอกาส

(2) เนื่องจากไม่ชอบทำงาน จึงจำเป็นต้องใช้วิธีบังคับ ควบคุมและข่มขู่ด้วยการลงโทษเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

(3) พนักงานจะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ และจะทำงานเฉพาะมีคำสั่งอย่างเป็นทางการเท่านั้น

(4) คนทำงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยเหนือปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน และจะแสดงความทะเยอทะยานน้อยมาก

2) ทฤษฎี Y มีสมมติฐาน 4 ประการในทางบวก ดังนี้

(1) พนักงานมองการทำงานเป็นเรื่องปกติธรรมดาเหมือนอย่างการพักผ่อนหรือการเล่น

(2)คนจะสามารถสั่งการหรือคุมตัวเองได้ หากเขามีความผูกพันกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

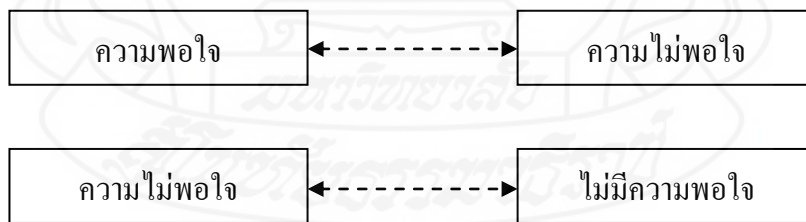
(3)คนโดยทั่วไปสามารถที่จะยอมรับ รวมทั้งยังแสวงหาความรับผิดชอบอีกด้วย

(4)ความสามารถในการตัดสินใจใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ กระจายอยู่ทั่วไปในหมู่บุคคลทั่วทั้งองค์กร และไม่จำเป็นต้องเป็นกลุ่มบุคคลในตำแหน่งบริหารเท่านั้น

2.4.4ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg' Two-Factor Theory)

นราสมประสงค์ (2544: 167) ได้กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์กว่าเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึง ปัจจัยในการทำงานนั้นมีความเกี่ยวข้องกับคามพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานซึ่ง Frederick Herzberg ได้ทำการเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์นักบัญชี และวิศวกรที่ทำงานในโรงงาน กว่า 200 คน ถึงสาเหตุที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ (Satisfaction) ในการทำงาน และสาเหตุที่ทำให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานจะเป็นพฤติกรรมที่อยู่ตรงข้ามกันของบุคคล ถ้าบุคคลพอใจทำงานเขาก็จะไม่แสดงความไม่พอใจในงาน ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลไม่พอใจในงานเขาก็จะไม่มีความพอใจในงานด้วย โดยที่ Herzberg ได้ทำการศึกษาเพื่อหาแนวทางการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ

จากการศึกษา Herzberg สรุปผลการสัมภาษณ์ออกมาว่า ความพอใจและความไม่พอใจไม่ได้เป็นทัศนคติที่อยู่ตรงข้ามกัน หรืออาจกล่าวได้ว่าสิ่งที่อยู่ตรงข้ามกับความพอใจคือความไม่พอใจ และสิ่งที่ตรงข้ามกับความไม่พอใจคือ ไม่มี ความพอใจอธิบายในภาพที่ 2.2 ได้ดังนี้



ภาพที่ 2.2 ความพอใจและไม่พอใจในงาน

ที่มา: นรา สมประสงค์ (2544: 167)

โดยที่ Herzberg สรุปว่า บุคคลจะมีความต้องการในงานที่แยกจากกันเป็นอิสระ ซึ่งจะขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย ได้แก่

1) ปัจจัยจูงใจ (*Motivator Factor*) หมายถึงสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และความเจริญเติบโตขององค์กร เป็นต้น

(1) ความสำเร็จในการทำงาน (*Achievement*) หมายถึง ความสามารถของบุคลากรในการทำงานให้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี สามารถแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งการแสดงสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ส่งผลให้เห็นถึงผลงานของบุคคล

(2) การยอมรับนับถือ (*Recognition*) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการนับถือจากบุคคลที่ตนเกี่ยวข้อง ซึ่งอาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การเลื่อนตำแหน่ง หรือการได้รับเงินเพิ่มขึ้น

(3) ลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย (*Work Itself*) หมายถึง การได้รับมอบหมายงานที่มีคุณค่าที่ต้องใช้ศักยภาพอย่างเต็มกำลังในการปฏิบัติให้สำเร็จตามเป้าหมาย

(4) ความรับผิดชอบในงาน (*Responsibility*) หมายถึง ความพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

(5) ความก้าวหน้าในอาชีพ (*Advancement*) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งของบุคลากรในองค์กรในทางที่สูงขึ้น

(6) ความเจริญเติบโตขององค์กร (*Growth*) หมายถึง การที่องค์กรประสบความสำเร็จในการบริหารและส่งผลถึงการขยายการผลิต หรือ การเพิ่มสายการผลิตใหม่ ๆ

2) ปัจจัยค้ำจุน (*Maintenance Factors or Hygiene Factors*) หมายถึง สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน และร่วมรักษาให้บุคคลปฏิบัติงานในองค์กรได้แก่ นโยบายและการบริหารงานในองค์กร วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน สถานะภาพในการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

(1) นโยบายและการบริหารงานในองค์กร (*Policy and Administration*) หมายถึง การกำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่ และการกำหนดนโยบายอย่างเด่นชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง

(2) วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (*Supervisor Techniques*) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ความเต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการนิเทศงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

(3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (Relationship with Peers)

หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลและเพื่อนร่วมงานในองค์กร

(4) ค่าจ้างและผลตอบแทน (Salary) หมายถึง เงินเดือน สวัสดิการ เงิน

ช่วยเหลือต่างๆ ที่เหมาะสมกับสถานะของบุคลากรและสถานะค่าครองชีพในปัจจุบัน

(5) สภาพภาพในการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทาง

กายภาพของสถานที่ปฏิบัติงาน

(6) ความปลอดภัยในการทำงาน (Security) หมายถึง การที่พนักงานได้

ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่มีความเสี่ยงต่ออันตรายและไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ เช่น มีการเข้มงวดเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุ มีอุปกรณ์ป้องกันภัยและอยู่ในสภาพที่ดีและไม่ปฏิบัติงานที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ เป็นต้น

จากหลักการข้างต้นสรุปได้ว่า หากต้องการให้พนักงานมีความพึงพอใจ ต้องให้ปัจจัยจูงใจเป็นตัวกระตุ้น เมื่อพนักงานพึงพอใจก็จะรักงาน แต่ต้องรักษาระดับตัวกระตุ้น หากต่ำกว่าระดับที่พนักงานยอมรับก็จะส่งผลต่อความไม่พอใจทันทีที่ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน เป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีผลต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของพนักงานที่เกิดจากการทำงาน และได้รับผลตอบแทนที่เป็นความพึงพอใจให้พนักงานเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน โดยรวม ส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรด้วย

3. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

3.1 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

นักวิชาการได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานหลายท่าน ที่สำคัญดังนี้
 เซอร์เมอร์ฮอร์นและคณะ (Schermerhorn, et al., 2003 อ้างถึงใน วงษ์เสนห์ เครื่องฉาย, 2550) ได้เสนอแนวคิดว่า ผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจเป็นสิ่งที่แยกออกจากกัน แต่มีความสัมพันธ์กันซึ่งผลการปฏิบัติงานถูกตัดสินใจโดยคุณลักษณะส่วนบุคคล รวมทั้งความสามารถและประสบการณ์ของบุคคลร่วมกับการสนับสนุนเทคโนโลยี งบประมาณและสิ่งต่าง ๆ จากองค์กรรวมทั้งความพยายามในการทำงานของบุคคล ซึ่งแรงจูงใจจะมีผลโดยตรงกับระดับความพยายามในการทำงานของบุคคล แรงจูงใจของแต่ละบุคคลจะบ่งบอกถึงความพยายามในการทำงานหรือความสามารถที่จะสร้างงาน ซึ่งตอบสนองกับความต้องการและเป้าหมายของแต่ละบุคคล

Schermerhorn ได้เสนอสมการในการปฏิบัติงานของบุคคลแต่ละคน ดังนี้

ผลการปฏิบัติงาน = คุณลักษณะส่วนบุคคล X ความพยายาม X การสนับสนุนจากองค์กร

จากสมการนี้ชี้ให้เห็นว่า ตัวประกอบทั้งสาม มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล กล่าวคือ การใช้แรงจูงใจ จะเป็นตัวกำหนดแรงขับภายในตัวบุคคล ทำให้เกิดคุณลักษณะส่วนบุคคล (Individual Attributes) ต่อระดับและแนวทางของความพยายามในการทำงาน (Work Effort) ร่วมกับการสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support) สำหรับคุณลักษณะส่วนบุคคล จะใช้เป็นตัวร่วมพิจารณาในการพิจารณาพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล (Individual Performance Factors) ตามแนวคิดของเซอร์เมอร์ฮอร์นและคณะ ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Individual Attributes) หมายถึงคุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยลักษณะประชากร (Demographic Characteristics) เป็นลักษณะที่ช่วยให้เห็นถึงภูมิลำเนาของบุคคล เช่น เพศ อายุ เชื้อชาติ สถานะทางเศรษฐกิจ สังคม สถานที่อยู่อาศัย ขนาดครอบครัวตลอดจนสิ่งอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน อย่างไรก็ตาม ลักษณะประชากรอย่างเดียวยังไม่เป็นเครื่องชี้วัดที่ดีที่จะแสดงถึงผลการปฏิบัติงานที่ดี ทั้งนี้ยังมีสิ่งที่เกี่ยวข้องคือ ความรู้ ความสามารถและลักษณะทางจิตวิทยา

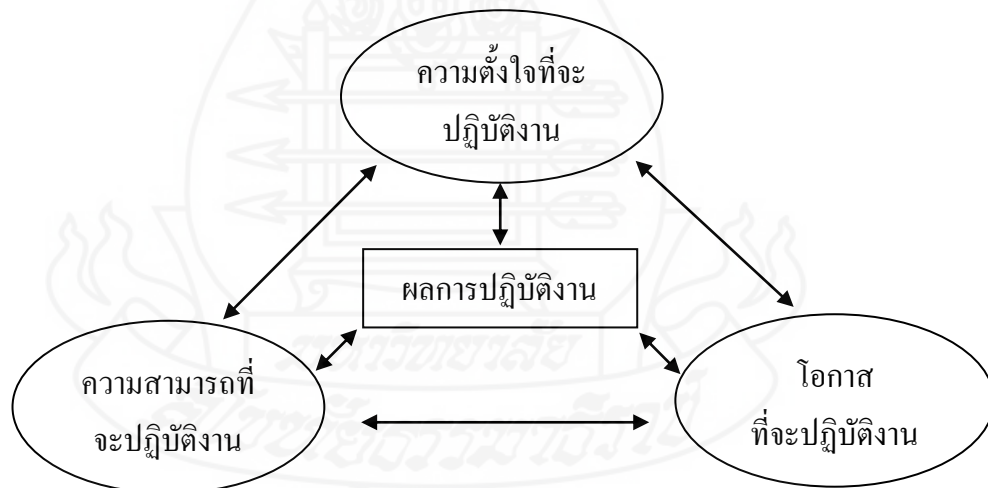
2. ลักษณะด้านความสามารถ (Competency Characteristics) เป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญในการพิจารณาเลือกคนเพื่อมาปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่สามารถกระตุ้นให้เกิดความพยายามในการทำงานเป็นแรงจูงใจขั้นต้น ที่มีผลกระทบต่อไหวพริบของบุคคลที่เขาขณะสภาพแวดล้อมได้ บุคคลที่รู้สึกรู้สึกว่ามีความรู้ความสามารถในงานของเขา สามารถคิดได้ว่าเขาจะทำงานอย่างจริงจัง ดังนั้นความรู้ความสามารถแบ่งได้ 2 ด้าน คือด้านกายภาพ (Physical Competency) และด้านสมอง (Mental Competency) ซึ่งบ่อยครั้งได้ใช้ผลการเรียนเป็นเครื่องชี้วัดถึงแนวโน้มของความรู้ความสามารถด้านสมองและการปฏิบัติงาน

3. ลักษณะด้านจิตวิทยา (Psychological Characteristics) เป็นการแสดงแนวโน้มของพฤติกรรมแต่ละบุคคลที่จะเกิดขึ้นและมีอิทธิพลค่อนข้างถาวรต่อพฤติกรรม ลักษณะทางจิตวิทยาเหล่านี้ เช่น ทักษะการรับรู้ ความต้องการ และบุคลิกภาพ เป็นต้น

อย่างไรก็ตามความสำคัญของคุณลักษณะส่วนบุคคลเหล่านี้ขึ้นอยู่กับธรรมชาติและความจำเป็นแต่ละงานซึ่งเซอร์เมอร์ฮอร์นและคณะเห็นว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลจะต้องมีความเหมาะสมกับความจำเป็นของแต่ละงาน เพื่อที่จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ต้องการความพยายามในการทำงาน (Work Effort) คุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีความเหมาะสมกับความจำเป็นของงานนั้น ยังไม่สามารถที่จะทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูง ทั้งนี้ยังมีตัวแปรหนึ่งที่สำคัญ และ

ต้องมีคือความพยายามในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานนั้นคือ ต้องมีแรงจูงใจที่จะทำงาน (Motivation to Work) เป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่มีผลโดยตรง และคงไว้ซึ่งความพยายามในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร(OrganizationalSupport) ในการปฏิบัติงานของบุคคล จึงจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่หากได้รับการสนับสนุนที่ไม่เพียงพอจากหน่วยงานหรือที่เรียกว่าข้อจำกัดด้านสถานการณ์ (Situation Constraint) เช่น ขาดเวลาที่จะทำงาน งบประมาณ เครื่องมือ เครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับงานไม่ชัดเจน ระดับความคาดหวังของผลการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม ขาดอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงาน ขาดการช่วยเหลือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และขั้นตอนการปฏิบัติงานไม่ยืดหยุ่น เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล

บลูมเบิร์กและพริงเกิล (Blumberg and Pringle, 1982 อ้างถึงใน มัลลิกา ต้นสอน, 2544) กล่าวถึงผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) เกิดจากความสัมพันธ์ของหน้าที่ 3 ประการ คือ ความสามารถที่จะปฏิบัติงาน (Capacity to Perform)โอกาสที่จะปฏิบัติงาน (Opportunity to Perform) และความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน (Willingness to Perform) หรือการจูงใจในการทำงาน (WorkMotivation) ดังภาพที่ 2.3



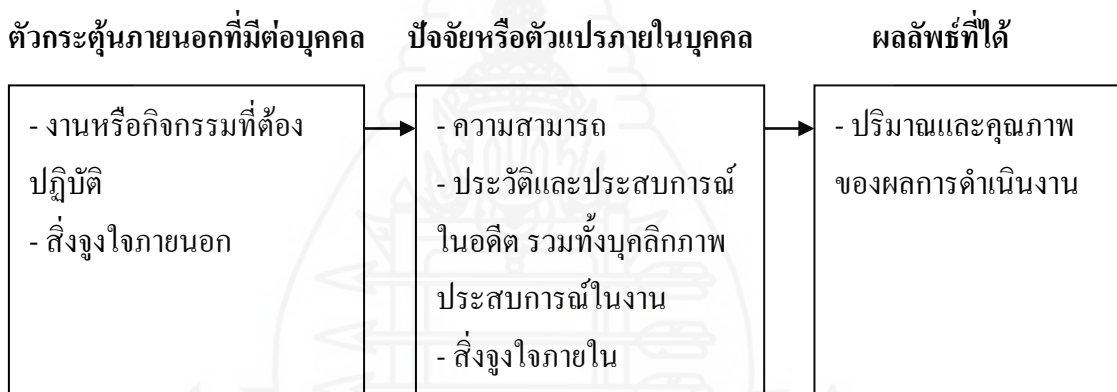
ภาพที่ 2.3ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ที่มา: Blumberg and Pringle, 1982 อ้างถึงใน มัลลิกา ต้นสอน (2544: 54)

ผลการปฏิบัติงานจะเกิดจากบุคคลที่มีความสามารถที่จะทำงานนั้น ๆ มีโอกาสในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นบุคคลจะต้องมีความต้องการที่จะปฏิบัติงาน เพื่อที่จะสร้างผลงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยความต้องการที่จะทำงานจะไม่เพียงแต่ทำงานให้เสร็จ แต่จะเป็นส่วนประกอบ

ของการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งอาจเรียกความต้องการในการปฏิบัติงานว่า การจูงใจในการทำงาน (Work Motivation)

วินเค(Vinake,1982 อ้างถึงใน ชงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์, 2542)ได้กล่าวถึงตัวแปรต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อปริมาณและคุณภาพของผลงานของบุคคลนั้น ได้แก่ ความสามารถ ประวัติประสบการณ์ในอดีต และการจูงใจ สามารถแสดงความสัมพันธ์ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 ปัจจัยของบุคคลที่มีผลต่อการดำเนินงาน

ที่มา: Vinake, 1962อ้างถึงใน ชงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2542: 55)

กล่าวโดยสรุป การปฏิบัติงานเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมาโดยการนำความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติที่มีต่องานมาเป็นองค์ประกอบในการแสดงพฤติกรรมออกมาเป็นความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ และปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลที่หลายอย่างได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ความรู้ ความสามารถของบุคคล ความพยายามในการทำงาน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ได้ประยุกต์ใช้แนวคิดของเซอร์เมอร์ฮอร์นและคณะในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการบริหารของหัวหน้าสถานีนอนามัยในจังหวัดเลย

4. สถานีอนามัยในจังหวัดเลย

4.1 แนวคิดการปฏิบัติงานของสถานีอนามัย

ชูชัยศุภวงศ์ และคณะ(2544: 44-45) ได้กล่าวถึงแนวคิดในการปฏิบัติงานของสถานีอนามัยว่าในการบริหารและจัดการระบบบริการสุขภาพในสถานีอนามัยนั้น ประกอบด้วยระบบย่อยคือ การสนับสนุนทรัพยากร ทั้งการสนับสนุนคน เงิน พัสดุที่เพียงพอและเหมาะสม ซึ่งในระดับอำเภอเป็นหน้าที่ของเครือข่ายบริการปฐมภูมิ หรือ คปสอ. เป็นสำคัญ สำหรับการบริหารจัดการภายในสถานีอนามัย (ทั้งในด้านบริหารบุคคล บริหารทรัพยากร และบริหารงาน) ระบบข้อมูลวิชาการและการจัดระบบบริการ โดยตรงแก่ประชาชนนั้น สามารถดำเนินการได้โดยเจ้าหน้าที่ในสถานีอนามัย ซึ่งระบบย่อยทั้งหมดนี้จะต้องมีการวางแผนและบริหารจัดการที่ดีให้มีการประสานเชื่อมโยงต่อกันเพื่อสนับสนุนจนเกิดบริการที่ดี และมีการติดตามกำกับดูแลประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ผลงานมีความสอดคล้องตรงกับความต้องการของประชาชนหรือชุมชนในเขตรับผิดชอบ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจและได้รับการบริการตามมาตรฐานของสถานีอนามัย สถานีอนามัยสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายและพันธกิจของสถานีอนามัย

4.2 บทบาทหน้าที่ของสถานีอนามัย

กระทรวงสาธารณสุข(2542: 54-61) ได้กล่าวถึงภารกิจและลักษณะของสถานีอนามัยที่สำคัญไว้ดังนี้

4.2.1 ภารกิจของสถานีอนามัย

สถานีอนามัยเป็นสถานบริการสาธารณสุขระดับต้นของกระทรวงสาธารณสุข และเป็นหน่วยงานอยู่ได้บังคับบัญชาของสาธารณสุขอำเภอ โดยมีคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ (คปสอ.) เป็นองค์กรประสานงานและสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข มีบทบาทหน้าที่ในการให้บริการสาธารณสุขผสมผสาน 5 สาขา ทั้งในและนอกสถานบริการ คือ

- 1) การส่งเสริมสุขภาพ
- 2) การควบคุมป้องกันโรค
- 3) การรักษาพยาบาล
- 4) การฟื้นฟูสภาพและดูแลผู้พิการ
- 5) การสนับสนุนบริการและวิชาการ

4.2.2 ลักษณะของสถานีอนามัย

สถานีอนามัยของกระทรวงสาธารณสุข ได้วิวัฒนาการทั้งด้านโครงสร้างและบริการประชาชน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 เป็นต้นมา และมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งปัญหาสาธารณสุขที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ภายใต้โครงการสถานีอนามัยในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2535-2544) ได้จัดแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ตามโครงสร้างและระดับขีดความสามารถของสถานีอนามัยในการให้บริการประชาชน

สถานีอนามัยทั่วไป หมายถึง สถานีอนามัยส่วนใหญ่ของประเทศ มีบทบาทและความรับผิดชอบตามที่กำหนดไว้ทั้งสิ้น 4 งาน ได้แก่ การบริการสาธารณสุขผสมผสาน การสนับสนุนงานสาธารณสุขมูลฐานและการพัฒนาชุมชน บริหารงานวิชาการ งานสุขศึกษาและประชาสัมพันธ์ มีกรอบอัตรากำลังและอาคารบ้านพัก ตลอดจนครุภัณฑ์ตามที่กำหนด

สถานีอนามัยขนาดใหญ่ หมายถึง สถานีอนามัยทั่วไปจำนวนหนึ่ง ซึ่งถูกคัดเลือกให้พัฒนาขึ้นเป็นสถานีอนามัยขนาดใหญ่ในโครงการทศวรรษแห่งการพัฒนาสถานีอนามัย ซึ่งมีเป้าหมายจะพิจารณาสถานีอนามัยจำนวน 1 ใน 5 ของสถานีอนามัยทั่วประเทศ โดยคัดเลือกจากสถานีอนามัยซึ่งตั้งอยู่ในศูนย์กลางของชุมชน ทั้งด้านการคมนาคม สภาพเศรษฐกิจและสังคม อันจะทำให้สามารถบริการให้แก่ประชาชนในพื้นที่ใกล้เคียงได้กว้างขวางกว่าสถานีอนามัยทั่วไปและคอยเป็นที่เลี้ยงแก่สถานีอนามัยในเครือข่ายด้วยกัน

ในปัจจุบันการปฏิรูปโครงสร้างส่วนราชการต่าง ๆ ในส่วนของกระทรวงสาธารณสุขมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสถานีอนามัยไปเป็นศูนย์สุขภาพชุมชน (Primary Care Unit: PCU) ตามศักยภาพและความพร้อมของบุคลากร สถานที่และความรับผิดชอบต่อประชากร เป็นต้น แต่บทบาทหน้าที่ก็ไม่แตกต่างจากเดิมมากนัก และหัวหน้าสถานีอนามัยก็ยังเป็นผู้บังคับบัญชาเช่นเดิม ส่วนสถานีอนามัยกล่าวถึงในปัจจุบันที่กล่าวถึงยังดำเนินการตามปกติมีโครงสร้าง ดังนี้

4.2.3 กรอบอัตรากำลังของสถานีอนามัย

อำพล จินดาวัฒนะ (2546: 17-22) ได้กล่าวถึงแผนอัตรากำลังกระทรวงสาธารณสุขใน ปี พ.ศ. 2545 ตามระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 และพ.ร.บ.ปรับปรุงกระทรวงทบวงกรม พ.ศ. 2545 ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังของสถานีอนามัย ดังนี้

- เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข 4-5 หรือ 6 จำนวน 1 ตำแหน่ง
- นักวิชาการสาธารณสุข 3-5/6 ว./7 ว. จำนวน 1 ตำแหน่ง
- เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน 2-4/5-6 จำนวน 2 ตำแหน่ง
- เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน 2-4/5/6 หรือ
- เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข 2-4 /5/6 จำนวน 1 ตำแหน่ง

กล่าวโดยสรุป สถานีอนามัยเป็นสถานบริการสาธารณสุขระดับต้นของกระทรวงสาธารณสุข มีบทบาทหน้าที่ในการให้บริการสาธารณสุขผสมผสาน 5 สาขา ทั้งในและนอกสถานบริการ คือการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสภาพและดูแลผู้พิการ และการสนับสนุนบริการและด้านวิชาการ โดยแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะตามโครงสร้างและระดับขีดความสามารถในการให้บริการประชาชน ได้แก่สถานีอนามัยทั่วไป และสถานีอนามัยขนาดใหญ่ มีอัตรากำลังโดยปกติ ประมาณ 3-5 คน แต่มีสถานีอนามัยบางแห่งในจังหวัดเลยในปัจจุบันที่มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเพียง 2 คน คือ หัวหน้าสถานีอนามัยและผู้บังคับบัญชาอีก 1 คน เนื่องจากขาดอัตรากำลัง ซึ่งมีหัวหน้าสถานีอนามัยเป็นผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาหรือเจ้าหน้าที่สาธารณสุข อีก 1-4 คน ซึ่งเป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน นักวิชาการสาธารณสุข หรือเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข เป็นต้น

4.2.4 บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ในสถานีอนามัย

สถานีอนามัยเป็นสถานบริการสาธารณสุขระดับต้นของกระทรวงสาธารณสุข มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในการให้บริการแก่ประชาชนแบบผสมผสานทั้งการป้องกันและควบคุมโรค การรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพและการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้พิการในชุมชน ให้การสนับสนุนด้านวิชาการแก่อาสาสมัครสาธารณสุขและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านสาธารณสุขและการบริหารจัดการทรัพยากรสาธารณสุข เช่น งบประมาณ คน วัสดุอุปกรณ์และอื่น ๆ โดยมีหัวหน้าสถานีอนามัยเป็นผู้บังคับบัญชา ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษา บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพสมควรที่หัวหน้าสถานีอนามัยจะมีบทบาทในการบริหารจัดการงานของสถานีอนามัยให้เหมาะสมตามสภาพของแต่ละแห่ง ซึ่งมีตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้

1) ตำแหน่งหัวหน้าสถานีอนามัย มีหน้าที่วางแผนงาน จัดระบบงาน กำหนดกลวิธีการทำงานรวมทั้งการให้คำปรึกษาแนะนำแก่เจ้าหน้าที่และอาสาสมัครสาธารณสุข เพื่อให้งานสาธารณสุขเป็นไปอย่างราบรื่น และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด

หัวหน้าสถานีอนามัยมีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อสาธารณสุขอำเภอ มีฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาต่อเจ้าหน้าที่ในสถานีอนามัย มีหน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญ คือ การจัดรูปแบบการปฏิบัติงานของสถานีอนามัย มอบหมายบทบาทหน้าที่ และควบคุมกำกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานีอนามัยให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของแผนงานโครงการ ต่าง ๆ การจัดแบ่งหน้าที่และมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรอื่น ๆ ของสถานีอนามัยควรแบ่งตามความเหมาะสมของจำนวนและประเภทของบุคลากรที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับปริมาณงาน จำนวนหมู่บ้าน ประชากรที่สถานีอนามัยนั้นดูแลรับผิดชอบอยู่ จึงไม่สามารถกำหนด

เป็นรูปแบบคงที่ได้ นอกจากนี้สถานการณ์ปัจจุบันหัวหน้าสถานีนามัยควรที่บทบาทอื่น ๆ ที่สำคัญ ได้แก่บริหารการเงินและบัญชี การพัสดุ และยานพาหนะ ตลอดจนการเจ้าหน้าที่และงานสารบรรณเป็นเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามที่บัญญัติในกฎหมายรับผิดชอบการนิเทศงาน สนับสนุนช่วยเหลือการปฏิบัติงานของสถานบริการสาธารณสุข ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน และอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในเขตรับผิดชอบ ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา เช่น ฝึกอบรมนักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขต่าง ๆ ที่ถูกส่งตัวมาฝึกปฏิบัติงานร่วมเป็นกรรมการในคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ เป็นต้น

2) ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ในหลักวิชาการในการติดตามเฝ้าระวังการดูแลรักษาสุขภาพ การบำบัดฟื้นฟูรวมทั้งการดำเนินการ เพื่อสนับสนุนการบำบัดรักษาและการบริการด้านสาธารณสุขโดยศึกษาวิเคราะห์วิจัยงานด้านสาธารณสุขและปัญหาชุมชน วางแผนพัฒนาสาธารณสุขในพื้นที่รับผิดชอบและนิเทศ ติดตาม ประเมินผลและการเผยแพร่ความรู้ด้านวิชาการ ดำเนินงานสุขภาพสิ่งแวดล้อม ควบคุมคุณภาพสิ่งแวดล้อมงานอาชีวอนามัย งานสุขภาพอาหาร ฝึกอบรมประชาชนอาสาสมัครในชุมชนและจัดวางระบบบริการในหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและสอดคล้องกับนโยบายตามแผนงาน/โครงการที่มีเป้าหมายที่จะพัฒนาสถานีนามัยโดยมีโครงการทศวรรษแห่งการพัฒนาสถานีนามัย

3) ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานการพยาบาล ซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ โดยผู้ได้รับใบอนุญาตประกอบโรคศิลปะสาขาการพยาบาลหรือสาขาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ปฏิบัติงานส่งเสริมและพัฒนาบริการการพยาบาล และปฏิบัติงานตรวจวินิจฉัยและบำบัดรักษาภายใต้การควบคุมของแพทย์ โดยทำหน้าที่เป็นผู้ให้บริการ วางแผนงาน ประสานงาน ประเมินผลและบันทึกผลการให้การพยาบาล และควบคุมการพยาบาลให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพและอยู่ในมาตรฐาน ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถทางการพยาบาลให้กับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานการพยาบาล จัดสถานที่และเตรียมอุปกรณ์ที่ใช้ในการรักษาพยาบาล ช่วยแพทย์ในการตรวจวินิจฉัยและบำบัดรักษา จัดเตรียมและส่งเครื่องมือในการผ่าตัด ช่วยแพทย์ในการใช้าระงับความรู้สึก หรือใช้เครื่องมือพิเศษบางประเภท เพื่อการวินิจฉัยและบำบัดรักษา ตลอดจนปฏิบัติงานการวางแผนครอบครัวและการผดุงครรภ์ การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค การฟื้นฟูสภาพผู้ป่วยและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

4) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ในเชิงปฏิบัติการ ใช้ความสามารถและความชำนาญการจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสนับสนุนงานวิชาการ ดำเนินการเกี่ยวกับงานสาธารณสุข เช่น งานด้านส่งเสริมสุขภาพ งานด้านรักษาพยาบาล ฟื้นฟูสภาพและดูแลผู้พิการ งานด้านควบคุมป้องกันโรค งานสนับสนุนงานสาธารณสุขมูลฐานและให้

คำแนะนำแก่ประชาชนเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและการป้องกันโรค เป็นต้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจหลักตามนโยบายและแผนงานที่ได้รับ

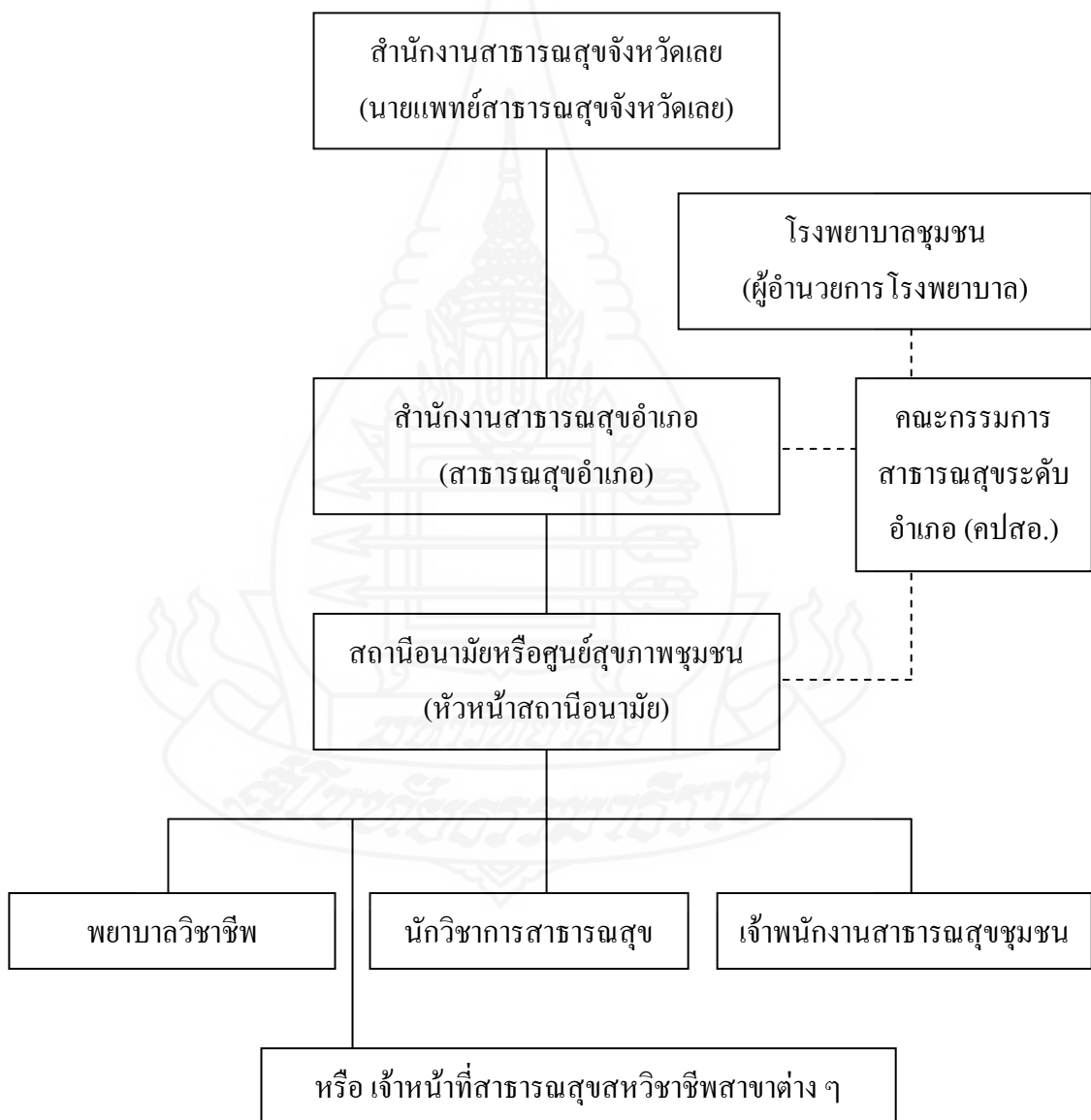
องค์ประกอบของการบริหารจัดการของสถานอนามัยในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเลย ประกอบด้วย การจัดทีมสุขภาพที่มีจำนวนบุคลากรเพียงพอ เหมาะสมกับจำนวนประชากรและมีทีมงานรับผิดชอบพื้นที่ในเขตรับผิดชอบ ทีมสุขภาพมีการพัฒนาความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้มีโอกาสในการเข้าถึงซึ่งการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ พร้อมทั้งส่งเสริมด้านขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน ตลอดจนมีระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพภายในทีมการเรียนรู้และสร้างแรงจูงใจกับทีมสุขภาพ ส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง โดยการจัดสรรคัดเลือกผู้ที่จะต้องเข้ารับการอบรมหรือศึกษาต่อเนื่อง ที่มีความเป็นธรรม และโปร่งใสส่งเสริมการบริหารงานในสถานอนามัยในเรื่องการจัดการข้อมูลที่มีอยู่ให้สามารถเข้าถึงได้ง่าย นำไปใช้ในการวางแผน พัฒนา ดูแล ส่งเสริมสุขภาพประชาชน ให้มีการบริหารจัดการทรัพยากรที่ดี เหมาะสม คุ่มค่า รวมทั้งมีการดำเนินงานตามแผนและพัฒนาปรับปรุงแผนให้ทันสมัย สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ มีการติดตาม กำกับ ประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอมีการจัดระบบสนับสนุนบริการ ทั้งในเรื่องโครงสร้าง อาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในพื้นที่ และเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ จัดให้มีการดูแลในเรื่องระบบการป้องกันและควบคุมการแพร่กระจายเชื้อในสถานบริการและจากสถานบริการสู่ชุมชน ให้มีการบริหารเวชภัณฑ์ที่มีความโปร่งใสและให้มีจำนวนเพียงพอ เหมาะสมและมีคุณภาพ ตลอดจนจะต้องมีการบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ต่าง ๆ ของสถานอนามัยให้มีพร้อมใช้เพียงพอสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเลย มีการจัดตั้งศูนย์รับเรื่องร้องเรียนการทุจริตคอร์รัปชัน และการประพฤติผิดด้านคุณธรรม จริยธรรมประจำจังหวัด โดยมีจัดระบบการรับเรื่องร้องเรียนทั้งในรูปแบบจดหมายเอกสารและจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้มีการตรวจสอบ ป้องกันและควบคุมการประพฤติผิดในวงราชการตามนโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

2.5 โครงสร้างการบริหารงานของสถานอนามัยในจังหวัดเลย

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเลย (2552: 9) โครงสร้างสถานอนามัยในจังหวัดเลย เป็นสถานบริการสาธารณสุขระดับต้นที่อยู่ภายใต้กระทรวงสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ซึ่งให้บริการด้านสาธารณสุขต่าง ๆ ครอบคลุม งานส่งเสริมสุขภาพ งานควบคุมป้องกันโรค งานรักษาพยาบาล และงานฟื้นฟูสภาพที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในเขตรับผิดชอบ โดยมีคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ (คปสอ.) เป็นองค์กรประสานงานและสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายของ

กระทรวงสาธารณสุขและสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเลยซึ่งมีจำนวนสถานอนามัยในจังหวัดเลยทั้งหมด 127 แห่ง

โครงสร้างภายในของสถานอนามัยในจังหวัดเลย มีหัวหน้าสถานอนามัยเป็นหัวหน้าหน่วยงาน และมีเจ้าหน้าที่สาธารณสุขหลากหลายตำแหน่งมีหน้าที่ปฏิบัติงานบริการด้านสาธารณสุขในเขตรับผิดชอบและงานด้านพัฒนาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมายตามอำนาจหน้าที่ จำนวนบุคลากรในสถานอนามัยเฉลี่ย 2-5 คน แต่อาจไม่เท่ากันทุกแห่ง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจำนวนเจ้าหน้าที่ในสังกัด สามารถอธิบายในภาพที่ 2.5 และตารางที่ 2.1 ดังนี้



-สาธารณสุขบังคับบัญชา

สายการนิเทศงาน

ภาพที่ 2.5 แสดงโครงสร้างการบริหารงานของสถานีอนามัยในจังหวัดเลย
ที่มา: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเลย (2552: 10)

ตารางที่ 2.1 จำนวนสถานีอนามัย จำแนกรายอำเภอในจังหวัดเลย

อำเภอ	จำนวนสถานีอนามัย (แห่ง)	จำนวนเจ้าหน้าที่ สถานีอนามัย (คน)
เมือง	19	58
วังสะพุง	17	41
นาด้วง	5	10
เอราวัณ	8	22
เชียงคาน	14	32
ปากชม	10	21
ท่าลี่	9	22
ภูกระดึง	5	14
ผาขาว	6	19
หนองหิน	5	14
ด่านซ้าย	13	29
ภูเรือ	6	16
ภูหลวง	5	13
นาแห้ว	5	15
รวม	127	326

ที่มา: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเลย (2552: 4-48)

กล่าวโดยสรุป สถานีอนามัยเป็นหน่วยงานสาธารณสุขระดับต้นที่กระจายอยู่ทั่วประเทศ มีพันธกิจและบทบาทหน้าที่ รับผิดชอบในการให้บริการสาธารณสุขตามที่ได้รับมอบหมายในฐานะตัวแทนของกระทรวงสาธารณสุข มีการแบ่งงานและอัตรากำลังตามโครงสร้าง โดยคำนึงถึงจำนวนประชากรและจำนวนหมู่บ้าน มีการแบ่งงานรับผิดชอบไม่มีรูปแบบแน่นอน ซึ่งให้เป็นไปตามดุลยพินิจของหัวหน้าสถานีอนามัย เพื่อความเหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ตามสภาพ

ของแต่ละสถานีนามัย เพื่อแบ่งงานกันรับผิดชอบตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรมีน้อยเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลยครั้งนี้ยังไม่เคยมีผู้ใดดำเนินการวิจัยมาก่อน อย่างไรก็ตามได้มีการวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้องที่สำคัญ ดังนี้

5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

ปัจจัยลักษณะเฉพาะและคุณลักษณะของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลทำให้บุคคลแต่ละคนมีผลงานแตกต่างกัน สำหรับลักษณะเฉพาะและคุณลักษณะของบุคคลหรือที่เรียกว่า ภูมิหลังประชากรที่น่าจะมีผลต่อผลการดำเนินงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ปฏิบัติงาน เป็นต้น

สุวิทย์ อินนามมา (2542) ศึกษาวิจัยเรื่อง การดำเนินงานตามแนวทางพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขระดับสถานีอนามัยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการดำเนินงานตามแนวทางพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขระดับสถานีอนามัยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น

จรัล แดงเล็ก (2542) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าสถานีอนามัยในงานสาธารณสุขมูลฐานพบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าสถานีอนามัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่พบว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าสถานีอนามัย

คิณชนก อนุชาญ และคณะ(2546)ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการพัฒนาสถานีอนามัยเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิเครือข่ายโรงพยาบาลหาดใหญ่ พบว่า อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับ เรื่องแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการพัฒนาสถานีอนามัยเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พบว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสถานีอนามัยเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิ

อภิญา อีสโม (2547) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดพัทลุง พบว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานทุกด้านของพยาบาลวิชาชีพ

มะณู บุญศรีมณีชัย (2548) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขกับการพัฒนาตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย พบว่า การพัฒนาตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชนระหว่างเพศชายและเพศหญิง ระดับการศึกษารายได้ ประสบการณ์การปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วรพล คนใจบุญ (2548) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการบริการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการบริการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ แต่พบว่า เพศรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับการบริการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์

อมรศักดิ์ โพธิ์อ่ำ (2548) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดพิษณุโลก พบว่า เพศอายุรายได้ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงานที่ศูนย์สุขภาพชุมชน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดพิษณุโลก

อินทราปัญญา ญววัฒน์ (2548) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น แต่พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงานที่ศูนย์สุขภาพชุมชน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น

พิชิต แสนเสนา (2549) ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทในการประสานงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับระดับบทบาทในการประสานงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น ระดับการศึกษา รายได้ประสบการณ์ทางด้านการบริหารไม่มีความสัมพันธ์กับระดับบทบาทในการประสานงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

เพชรพร ครองยุทธ (2549) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น พบว่า ประสบการณ์การปฏิบัติงานในฐานะคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พบว่า เพศอายุระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น

คุณากร สุวรรณพันธุ์ (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย พบว่า เพศอายุ รายได้ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดหนองคาย

พงษ์ศักดิ์ ราชโสภา (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โครงการเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสกลนคร พบว่า เพศอายุระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน โครงการเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดเลย

วีระวัฒน์ หมั่นมา (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่า เพศอายุระดับการศึกษารายได้ ประสบการณ์ที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น

พงษ์ศักดิ์ราชโสภา (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โครงการเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสกลนคร พบว่า ประสบการณ์ที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานโครงการเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่พบว่า รายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน โครงการเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสกลนคร

5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

กศมา เหล่าเมือง (2543) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน อนามัยแม่และเด็กของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในเขต 8 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า แรงจูงใจและการสนับสนุนจากผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พรสวรรค์ ชุมพลกุล (2543) ศึกษาวิจัยเรื่อง สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาราวิทยาลัย โดยวัดระดับสิ่งจูงใจในการทำงานของครู ได้แก่ สวัสดิการในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านสวัสดิการและปัจจัยจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู ส่วนปัจจัยจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บุญเลิศ เกื้ออินยงค์ (2544) ศึกษาวิจัยเรื่อง สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างได้ให้ความสำคัญมากต่อปัจจัยจูงใจ รวม 9 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านปกครองบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในการทำงานด้านค่าตอบแทนและประโยชน์เพิ่มสำหรับพนักงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านศักดิ์ศรีและอาชีพ และด้านผลสำเร็จในการทำงาน สำหรับระดับความพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้ให้ระดับความพอใจมากในปัจจัยจูงใจรวม 6 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารของธนาคาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านศักดิ์ศรีและอาชีพ และด้านผลสำเร็จในการทำงาน และมีความพอใจในระดับปานกลางอีก 2 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนและประโยชน์เพิ่มสำหรับพนักงาน

วัลย์ลักษณ์ คำเพ็ญ (2544) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ แรงจูงใจในด้านนโยบายของหน่วยงาน ด้านการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จ ความก้าวหน้าในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

สังคม สุภรัตนกุล (2546) ศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้และแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขกับการปฏิบัติงานในการให้บริการหลักในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนของจังหวัดหนองบัวลำภู ได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหลักในศูนย์สุขภาพชุมชนในระดับปานกลาง โดยพบว่าแรงจูงใจใน 3 ด้าน ต่อไปนี้ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับน้อยถึงปานกลางกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านส่งเสริมสุขภาพ ด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพและการป้องกันโรคแต่พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานและด้านการรักษาพยาบาล ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน

ฉิชา แว่นแก้ว (2547) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขระดับตำบล เขต 6 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจในการทำงานด้านที่อยู่ในระดับสูง มี 5 ด้านคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน และด้านสถานภาพในการทำงาน ตามลำดับ แรงจูงใจในการ

ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มี 7 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับ

มะณู บุญศรีมณีชัย (2548) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขกับการพัฒนาตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงงูใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่าความมั่นคงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง แรงงูใจมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

รัชดาภรณ์ กาญจนเสถียร (2548) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงงูใจกับการจัดระบบการควบคุมคุณภาพการบริการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข พบว่า แรงงูใจในการจัดระบบการควบคุมคุณภาพการบริการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุขอยู่ในระดับสูง แรงงูใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการจัดระบบการควบคุมคุณภาพการบริการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ดารารพรักหน้าที่ (2548) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านแรงงูใจที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 7 ปัจจัยด้านแรงงูใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชนสาธารณสุขเขต 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เมื่อแยกปัจจัยด้านแรงงูใจ เป็นปัจจัยงูใจและปัจจัยค่าจูน พบว่า ปัจจัยงูใจมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพทางบวกในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และปัจจัยค่าจูนมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพทางบวกในระดับต่ำ

เพชรพร ครองยุทธ (2549) ศึกษาวิจัย เรื่องแรงงูใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอจังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่าแรงงูใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอจังหวัดขอนแก่น ตัวแปร 2 ตัวแปร ที่สามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอได้แก่ ปัจจัยค่าจูน ด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยงูใจ ด้านลักษณะของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งปัจจัยทั้ง 2 ด้าน สามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอได้ร้อยละ 75.3

คุณากร สุวรรณพันธุ์ (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงงูใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัด

หนองคาย ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจ ภาพรวมของปัจจัยจูงใจ และภาพรวมของปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบลจังหวัดหนองคายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนภาพรวมของปัจจัยจูงใจและปัจจัยจูงใจรายด้านทุกด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สำหรับปัจจัยค้ำจุนรายด้านส่วนใหญ่คือ ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ด้านสภาพภาพของวิชาชีพ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบลจังหวัดหนองคายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านที่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านที่ไม่มีความสัมพันธ์เลย คือด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

วงษ์เสนห์ เครื่องฉาย (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการตามมาตรฐานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการตามมาตรฐานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนภาพรวมของปัจจัยจูงใจและปัจจัยจูงใจรายด้าน คือด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการตามมาตรฐานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

วิระวัฒน์ หมั่นนา (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการทบทวนวรรณกรรม สรุปได้ว่า แรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ถูกจูงใจ ซึ่งการจูงใจในทางบวกหรือทางลบ หรืออาจใช้ทั้งการจูงใจในการทางบวกและจูงใจในทางลบรวมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม องค์กรประกอบขององค์กร บรรยากาศองค์กร ภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารองค์กร ตลอดจนปัจจัยเกี่ยวพันต่าง ๆ ที่จะสนับสนุนการจูงใจของสมาชิกในองค์กร

5.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานแบบธรรมาภิบาล

สุวรรณ ทองคำ (2545) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ประเมินสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี เพื่อหาความสัมพันธ์ของวิวุฒิ คุณวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์การบริหาร และขนาดของโรงเรียนที่ดำรงตำแหน่งอยู่กับสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเกือบทุกโรงเรียนมีคุณลักษณะและสถานภาพส่วนใหญ่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมาก ยกเว้นผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีส่วนใหญ่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมากที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิวุฒิไม่เกิน 50 ปี ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การบริหารไม่เกิน 10 ปี ส่วนใหญ่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมากที่สุด รองลงมาผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การบริหาร 11-20 ปี และมากกว่า 20 ปี ตามลำดับและสรุปว่าวิวุฒิ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การบริหาร และขนาดของโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนดำรงตำแหน่งอยู่กับสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เบญจวรรณ วันดีศรี (2546) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความเป็นธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยศึกษาระดับความเป็นธรรมาภิบาลและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ภาพรวมด้านธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมีประสิทธิภาพ ด้านความรับผิดชอบ ด้านคุณธรรม ด้านนิติธรรมมีธรรมาภิบาลระดับสูง ส่วนด้านความโปร่งใส ด้านความมีส่วนร่วม มีธรรมาภิบาลระดับต่ำ สำหรับปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และความรู้ความเข้าใจการปกครองด้วยหลักธรรมาภิบาล มีความสัมพันธ์กับธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด

รับขวัญ ภาคภูมิ (2547) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับสุขภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง ส่วนการเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับสุขภาพขององค์การสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษามี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพขององค์การสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กำแพงเพชร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กัญญาไชยวงศ์ (2548) ศึกษาวิจัยเรื่อง ระดับการปฏิบัติและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์
ตามหลักธรรมาภิบาลของสถานประกอบการอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัด
ปทุมธานี พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ตามหลักธรรมาภิบาลของสถานประกอบการอุตสาหกรรม
ขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี มี 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยการตระหนักถึงความสำคัญ
ของหลักธรรมาภิบาล ความรู้ความเข้าใจถึงหลักธรรมาภิบาล ระดับการศึกษา การรับรู้ข้อมูล
ข่าวสารเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลและประเภทของกิจการ

เฉลิม เทียงสงฆ์ (2549) ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของ
ครูผู้สอน พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ต่อพฤติ
กรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05 ทั้งในโดยรวมและในรายด้าน โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี มีความ
คิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนน้อยกว่าความคิดเห็น
ของครูที่มีประสบการณ์การทำงานเกินกว่า 10 ปี และตามความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานใน
โรงเรียนต่อพฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 อยู่ในระดับปานกลางทั้งโดยรวมและรายด้าน

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานแบบธรรมาภิบาลสรุปได้ว่า การ
บริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารและบุคลากรเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานขึ้นอยู่กับหลาย
ปัจจัยทั้งด้านความตระหนักถึงความสำคัญของหลักธรรมาภิบาล ความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมาภิ
บาล การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล วิทยุติ การศึกษา การได้รับวุฒิการศึกษาหรือ
การอบรมเพิ่มขึ้นประสบการณ์การบริหาร และขนาดของหน่วยงานที่ผู้บริหารดำรงตำแหน่งอยู่
พร้อมกับการมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในหน่วยงานซึ่งทุก ๆ
ด้านนั้นมีความสัมพันธ์ต่อกัน

บทที่ 3

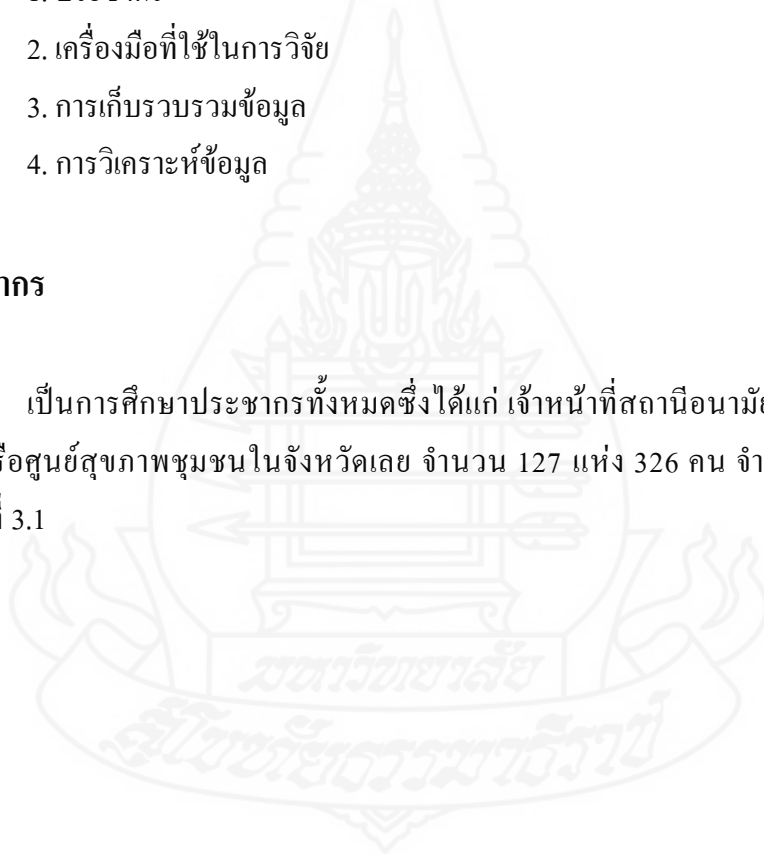
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีระเบียบวิธีดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับประชากรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากร

เป็นการศึกษาประชากรทั้งหมดซึ่งได้แก่ เจ้าหน้าที่สถานีอนามัยที่ปฏิบัติงานสถานีอนามัยหรือศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดเลย จำนวน 127 แห่ง 326 คน จำแนกเป็นรายอำเภอ ดังตารางที่ 3.1



ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

อำเภอ	จำนวนสถานีนอนมัย (แห่ง)	จำนวนเจ้าหน้าที่สถานีนอนมัย (คน)
เมือง	19	58
วังสะพุง	17	41
นาด้วง	5	10
เอราวัณ	8	22
เซียงคาน	14	32
ปากชม	10	21
ท่าลี่	9	22
ภูกระดึง	5	14
ผาขาว	6	19
หนองหิน	5	14
ด่านซ้าย	13	29
ภูเรือ	6	16
ภูหลวง	5	13
นาแห้ว	5	15
รวม	127	326

ที่มา: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเลย (2552: 4-48)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดแบบสอบถามให้สอดคล้องกับตัวแปรแต่ละตัวตามกรอบแนวคิดการวิจัย โดยข้อความถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา รายละเอียดดังนี้

2.1 การสร้างเครื่องมือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล เป็นคำถามแบบเลือกตอบ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้และประสบการณ์ที่ปฏิบัติงานในสถานีนามัย

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยด้านคำจุน โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบิร์ก ลักษณะแบบสอบถามปลายเปิดโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 4 ระดับ คือ มากที่สุด มาก น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีนามัย ลักษณะของแบบสอบถามปลายเปิด โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 4 ระดับ คือ มากที่สุด มาก น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด

2.2 การทดสอบเครื่องมือ

ดำเนินการสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน และนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขก่อนที่จะนำไปใช้ โดยการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

2.2.1 การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนอรองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวิติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความตรงตามเนื้อหา ความตรงตามโครงสร้าง ความครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ ความเหมาะสมด้านภาษา รวมทั้งเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลความหมายของคะแนน จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่

1) นางอรดี พลดาหาญ ตำแหน่ง ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการ หน่วยงาน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเลย วุฒิการศึกษา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

2) นายสุนทร หงษ์คง ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการ หน่วยงาน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเลย วุฒิการศึกษา วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น

3) นายชัยสิทธิ์ สัทธิตศักดิ์ นักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการ หน่วยงาน โรงพยาบาลเชียงคาน จังหวัดเลย วุฒิการศึกษา นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

4) ว่าที่ ร.ต.คุณิต แสสนใจวุฒิ ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลเขาแก้ว หน่วยงาน เทศบาลตำบลเขาแก้ว จังหวัดเลย วุฒิการศึกษา วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล

5) นายปิยะเดช มุลถวิล ตำแหน่ง หัวหน้ากองการศึกษา หน่วยงาน เทศบาลตำบลเขาแก้ว จังหวัดเลย วุฒิการศึกษาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

เพื่อตรวจสอบคุณภาพความตรงตามโครงสร้าง (Construct validity) และความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ความเหมาะสมของสำนวน ภาษาที่ใช้ (Wording) อีกครั้ง แล้วนำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องเป็นรายข้อ (Index of Item Objective Congruence: IOC) (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2549: 159) ผู้วิจัยได้เลือกข้อกระทงที่มีค่าดัชนีมีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80-1.00 มาเป็นข้อคำถาม และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งเพื่อนำมาใช้ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.97

2.2.2 การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในสถานีอนามัยหรือศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดมหาสารคาม นำผลที่ได้มาตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามด้วยการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้ง 30 ฉบับ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient: α) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

2.3 ตัวแปรและการวัด

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

เป็นคำถามปลายเปิดให้เลือกตอบ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ที่ปฏิบัติงานในสถานีอนามัยหรือศูนย์สุขภาพชุมชน

ตอนที่ 2 แรงจูงใจ

เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยด้านคำจูง โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบิร์ก ลักษณะแบบสอบถามปลายเปิด โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 4 ระดับ คือ มากที่สุด มาก น้อยและน้อยที่สุด มีระดับการวัดเป็นช่วงสเกล (Interval Scale) เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ความหมาย	คะแนน
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด	4
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก	3
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย	2
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด	1

การแปลผลคะแนนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย แปลผลโดยนำมาจัดระดับ 4 ระดับ คือ มากที่สุด มาก น้อยและน้อยที่สุด ซึ่งได้จากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ (สำราญ มีแจ้ง, 2544: 37) เป็นเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้

3.51 – 4.00 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

2.51 – 3.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

1.51 – 2.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล

เป็นคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย ทั้ง 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มีคำตอบให้เลือกตอบ 4 ระดับ คือ มากที่สุด มาก น้อยและน้อยที่สุด มีระดับการวัดเป็นช่วงสเกล (Interval Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ความหมาย	คะแนน
มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลมากที่สุด	4
มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลมาก	3
มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลน้อย	2
มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลน้อยที่สุด	1

การแปลผล คะแนนระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยตามหลักธรรมาภิบาล ทั้ง 6 ประการ แปลผลโดยนำมาจัดระดับ 4 ระดับ มากที่สุด มาก น้อยและน้อยที่สุด ซึ่งได้จากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ (สำราญ มีแจ้ง, 2544: 37) เป็นเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้

3.51 – 4.00 หมายถึง การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากที่สุด

2.51 – 3.50 หมายถึง การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก

1.51 – 2.50 หมายถึง การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับแรงจูงใจและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย

ลักษณะแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยมีขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยทำหนังสือและนำแบบสอบถามเข้าพบนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดเลย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัย รายละเอียดการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ผู้วิจัยนำติดต่อกับประสานงานกับสาธารณสุขอำเภอหรือผู้รับผิดชอบงานบริหารงานของแต่ละอำเภอในจังหวัดเลย เพื่อให้เป็นผู้ประสานงานในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถาม โดยติดต่อรับแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้รับการตอบกลับมาจำนวน 326 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถาม

3.4 นำแบบสอบถามมาแปลข้อมูลที่ได้เป็นรหัสตามคู่มือลงรหัสที่จัดเตรียมไว้ ดำเนินการบันทึกและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ โดยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Level of Significant) เท่ากับ 0.05 เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

4.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสิทธิภาพที่ปฏิบัติงาน ใช้สถิติ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage)

4.1.2 ระดับแรงจูงใจและระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย ใช้สถิติ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.1.3 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย วิเคราะห์โดยวิธีพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

4.2.1 ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวนี้ ผู้วิจัยได้นำตัวแปรอิสระ ทุกตัวที่ต้องการวิเคราะห์จับคู่กับตัวแปรตามทีละตัว ได้แก่ การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจ กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย โดยการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติแบบสองทาง (Two-tailed) ถ้าค่า p-value น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามแต่ละคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับเกณฑ์การแบ่งระดับความสัมพันธ์กันจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ใช้เกณฑ์ของเอลิฟสัน เคริท (Elifson Kirkw, 1990) มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 แบ่งระดับ ดังนี้

$r = 0$ หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์ (No Relationship)

$r = \pm 0.01$ ถึง ± 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ (Weak Relationship)

$r = \pm 0.31$ ถึง ± 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง (Moderate Relationship)

$r = \pm 0.71$ ถึง ± 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง (Strong Relationship)

$r = \pm 1$ หมายถึง มีความสัมพันธ์สูงมาก (Perfect Relationship)

4.2.2 ใช้สถิติการถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์หลายตัวแปร (Multivariate Relationship) ซึ่งเป็นวิธีการทางสถิติที่อธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไปที่มีผลต่อตัวแปรตามตัวเดียว เพื่อวิเคราะห์หาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย ในจังหวัดเลย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยทั้งหมดแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบการบรรยาย ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากร

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแรงจูงใจและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากร

ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ในการวิจัยครั้งนี้คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ที่ปฏิบัติงานในสถานีอนามัย ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
1. ชาย	120	36.81
2. หญิง	206	63.19
รวม	326	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มากที่สุด จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 63.19 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 36.81

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ 20-29 ปี	56	17.18
2. อายุ 30-39 ปี	122	37.42
3. อายุ 40-49 ปี	115	35.28
4. อายุ 50-60 ปี	33	10.12
รวม	326	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุ 30-39 ปี มากที่สุด จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 37.42 รองลงมาอายุ อายุ 40-49 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 35.28 และจำนวนน้อยที่สุดอายุ 50-60 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 10.12

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	45	13.80
2. ปริญญาตรี	269	82.52
3. สูงกว่าปริญญาตรี	12	3.68
รวม	326	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 82.52 รองลงมาจบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 13.80 และจำนวนน้อยที่สุดคือ จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.68

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
1. ระหว่าง 5,001-10,000 บาท	30	9.20
2. ระหว่าง 10,001-15,000 บาท	63	19.33
3. ระหว่าง 15,001-20,000 บาท	92	28.22
4. มากกว่า 20,000 บาท ขึ้นไป	141	43.25
รวม	326	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ มากกว่า 20,000 บาท ขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 43.25 รองลงมาคือ รายได้ระหว่าง 15,001-20,000 บาท จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 28.22 และจำนวนน้อยที่สุดคือ รายได้ระหว่าง 5,001-10,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 9.20

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ประสบการณ์ปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี	79	24.23
2. ประสบการณ์ปฏิบัติงาน 10 ปี ขึ้นไป	247	75.77
รวม	326	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ปฏิบัติงาน 10 ปี ขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 75.77 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 24.23

ตอนที่ 2 ระดับแรงงใจของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย

ระดับแรงงใจของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยงใจและปัจจัยค่าจุน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงงใจของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ในภาพรวมและรายด้าน

ข้อ	แรงงใจ	ระดับแรงงใจ			
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	ปัจจัยงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.10	0.34	มาก	2
2	ปัจจัยงใจด้านลักษณะของงาน	3.21	0.40	มาก	1
3	ปัจจัยงใจด้านความรับผิดชอบ	3.01	0.38	มาก	4
4	ปัจจัยงใจด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.91	0.42	มาก	6
5	ปัจจัยค่าจุนด้านนโยบายและการบริหาร	2.88	0.39	มาก	7
6	ปัจจัยค่าจุนด้านสภาพการปฏิบัติงาน	2.79	0.48	มาก	8
7	ปัจจัยค่าจุนด้านสถานภาพวิชาชีพ	3.08	0.78	มาก	3
8	ปัจจัยค่าจุนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	2.95	0.49	มาก	5
รวม		2.99	0.34	มาก	

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงงใจของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.99$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยงใจด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.21$) รองลงมาคือ ปัจจัยงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.10$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ปัจจัยค่าจุนด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.79$)

2.1 ปัจจัยงใจ

ระดับแรงงใจปัจจัยงใจ ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงงใจปัจจัยงใจของเจ้าหน้าที่สถานี
อนามัยในจังหวัดเลย ในภาพรวมและรายด้าน

ข้อ	ปัจจัยงใจ	ระดับแรงงใจ			
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	ปัจจัยงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.10	0.34	มาก	2
2	ปัจจัยงใจด้านลักษณะของงาน	3.21	0.40	มาก	1
3	ปัจจัยงใจด้านความรับผิดชอบ	3.01	0.38	มาก	3
4	ปัจจัยงใจด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.91	0.42	มาก	4
รวม		3.06	0.30	มาก	

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิจัยพบว่า แรงงใจปัจจัยงใจของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.06$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยงใจด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.21$) รองลงมาเป็นปัจจัยงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.10$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ปัจจัยงใจด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 2.91$)

2.1.1 ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในการทำงาน

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในการทำงานของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ในภาพรวมและรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยเชิงจิต ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ร้อยละ (n=326)				ระดับแรงจูงใจ		
		มาก ที่ สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่ สุด	X	S.D.	แปลผล
		1	โดยส่วนใหญ่ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จทันตามเวลาที่กำหนด	43 (13.2)	268 (82.2)	15 (4.6)	0 (0.0)	3.09
2	ท่านเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนทำให้การปฏิบัติงานของสถานีอนามัยประสบผลสำเร็จด้วยดี	47 (14.4)	256 (78.5)	23 (7.1)	0 (0.0)	3.07	0.46	มาก
3	ท่านมีความพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานของสถานีอนามัยของท่าน	61 (18.7)	230 (70.6)	35 (10.7)	0 (0.0)	3.08	0.54	มาก
4	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จกับการปฏิบัติงานในฐานะเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย	83 (25.5)	216 (66.3)	27 (8.3)	0 (0.0)	3.17	0.56	มาก
5	ปัญหาเกิดขึ้นในสถานีอนามัยเป็นเรื่องท้าทายต่อการทำงานให้สำเร็จ ท่านสามารถแก้ไขปัญหามาให้สำเร็จลุล่วงได้	54 (16.6)	249 (76.4)	23 (7.1)	0 (0.0)	3.10	0.48	มาก
รวม						3.10	0.34	มาก

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.10$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ รู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จกับการปฏิบัติงานในฐานะเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย ($\bar{X} = 3.17$) รองลงมาคือ ปัญหาเกิดขึ้นในสถานีอนามัยเป็นเรื่องท้าทายต่อการทำงานให้สำเร็จ สามารถแก้ไขปัญหามาให้สำเร็จลุล่วงได้ ($\bar{X} = 3.10$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนทำให้การปฏิบัติงานของสถานีอนามัยประสบผลสำเร็จด้วยดี ($\bar{X} = 3.07$)

2.1.2 ปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะของงาน

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะของงานของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ในภาพรวมและรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยเชิงจิต ด้านลักษณะของงาน	ร้อยละ (n=326)				ระดับแรงจูงใจ			
		มาก ที่ สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่ สุด	X	S.D.	แปลผล	
		1	งานที่ปฏิบัติในสถานีอนามัยต้องใช้ทักษะ หลากหลาย ทำทนายความรู้ความสามารถใน การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานใหม่ ๆ	102 (31.3)	212 (65.0)	12 (3.7)	0 (0.0)	3.28	0.52
2	งานที่ปฏิบัติในสถานีอนามัย เป็นงานที่ ส่งเสริมให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้าง ระบบและกระบวนการบริหารจัดการที่ดี	94 (28.8)	193 (59.2)	8 (2.5)	0 (0.0)	3.17	0.62	มาก	
3	งานที่ท่านรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย เป็นงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง	120 (36.8)	198 (60.7)	63 (19.3)	0 (0.0)	3.34	0.53	มาก	
4	กฎระเบียบการปฏิบัติงานและวัฒนธรรมใน องค์กรเอื้อต่อการทำงานในสถานีอนามัย	60 (18.4)	199 (61.0)	63 (19.3)	4 (1.2)	2.97	0.65	มาก	
5	งานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่ต้องอาศัยความ ร่วมมือของสหวิชาชีพในการทำงานร่วมกัน	108 (33.1)	202 (62.0)	16 (4.9)	0 (0.0)	3.28	0.55	มาก	
รวม							3.21	0.40	มาก

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจ ปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.21$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่รับผิดชอบของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยเป็นงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง ($\bar{X} = 3.34$) รองลงมาคืองานที่ปฏิบัติในสถานีอนามัยต้องใช้ทักษะหลากหลาย ทำทนายความรู้ความสามารถในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานใหม่ ๆ ($\bar{X} = 3.28$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ กฎระเบียบการปฏิบัติงานและวัฒนธรรมในองค์กรเอื้อต่อการทำงานในสถานีอนามัย ($\bar{X} = 2.97$)

2.1.3 ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ในภาพรวมและรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยเชิงจิต ด้านความรับผิดชอบ	ร้อยละ (n=326)				ระดับแรงจูงใจ		
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ราชการของท่าน ทำให้ท่านมีความรับผิดชอบที่สูง	88 (27.0)	234 (71.8)	4 (1.2)	0 (0.0)	3.26	0.47	มาก
2	ด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทำให้ท่านเห็นความสำคัญต่ออำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย	61 (18.7)	249 (76.4)	16 (4.9)	0 (0.0)	3.14	0.47	มาก
3	ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบไม่กระทบต่อการดำรงชีวิตครอบครัวของท่าน	32 (9.8)	152 (46.7)	122 (37.4)	20 (6.1)	2.60	0.75	มาก
4	ท่านกล้ารับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานสถานีอนามัยที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็ด้านบวกและด้านลบ	69 (21.2)	214 (68.7)	33 (10.1)	0 (0.0)	3.11	0.56	มาก
5	เมื่อมีปัญหาในการทำงานภายในสถานีอนามัยด้วยกันหรือระหว่างสถานีอนามัยท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว	53 (16.3)	203 (62.3)	66 (20.2)	4 (1.2)	2.94	0.64	มาก
รวม						3.01	0.38	มาก

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจ ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.01$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย ทำให้มีความรับผิดชอบที่สูง ($\bar{X} = 3.26$) รองลงมาคือ ด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทำให้เห็นความสำคัญต่ออำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ($\bar{X} = 3.14$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบไม่กระทบต่อการดำรงชีวิตครอบครัว ($\bar{X} = 2.60$)

2.1.4 ปัจจัยเชิงจิตด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงจิตด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ในภาพรวมและรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยเชิงจิตด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ร้อยละ (n=326)				ระดับแรงจูงใจ		
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	งานในหน้าที่รับผิดชอบช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและประสบการณ์ให้สูงขึ้น	69	214	39	4	3.07	0.61	มาก
		(21.2)	(65.6)	(12.0)	(1.2)			
2	ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานจากองค์กรที่เป็นที่ยอมรับอย่างต่อเนื่อง	33	242	51	0	2.94	0.51	มาก
		(10.1)	(74.2)	(15.6)	(0.0)			
3	ผลการประเมินการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบเป็นส่วนประกอบสำคัญในการพิจารณาให้	30	217	63	16	2.80	0.67	มาก
	ความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชา	(9.2)	(66.6)	(19.3)	(4.9)			
4	ท่านได้รับโอกาสเข้าประชุม อบรม	40	254	28	4	3.01	0.51	มาก
	สัมมนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน	(12.3)	(77.9)	(8.6)	(1.2)			
	ในหน้าที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ							
5	ในช่วงระยะเวลา 1-2 ปีที่ผ่านมา	35	181	94	16	2.72	0.72	มาก
	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้มี	(10.7)	(55.5)	(28.8)	(4.9)			
	โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น							
	รวม					2.91	0.42	มาก

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจ ปัจจัยเชิงจิตด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.91$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานในหน้าที่รับผิดชอบช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและประสบการณ์ให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.07$) รองลงมาคือ การได้รับโอกาสเข้าประชุม อบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.01$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ในช่วงระยะเวลา 1-2 ปีที่ผ่านมา ผู้บังคับบัญชา ส่งเสริมสนับสนุนให้ได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 2.72$)

2.2 ปัจจัยค้ำจุน

ระดับแรงจูงใจปัจจัยค้ำจุน ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านสภาพวิชาชีพ และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจปัจจัยค้ำจุนของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ในภาพรวมและรายด้าน

ข้อ	ปัจจัยค้ำจุน	ระดับแรงจูงใจ			
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร	2.88	0.8	มาก	3
2	ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการปฏิบัติงาน	2.79	0.47	มาก	4
3	ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพวิชาชีพ	3.01	0.48	มาก	1
4	ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	2.95	0.49	มาก	2
รวม		2.93	0.37	มาก	

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจปัจจัยค้ำจุนของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.93$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านสภาพวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.01$) รองลงมาเป็นปัจจัยจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 2.95$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ปัจจัยจูงใจด้านสภาพการปฏิบัติงานการงาน ($\bar{X} = 2.79$)

2.2.1 ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ในภาพรวมและรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร	ร้อยละ (n=326)				ระดับแรงจูงใจ		
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ท่านได้รับการชี้แจงนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานีอนามัย	32 (9.8)	226 (69.3)	64 (19.6)	4 (1.2)	2.88	0.57	มาก
2	นโยบายการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานีอนามัยมีความชัดเจน	20 (6.1)	233 (71.5)	73 (22.4)	0 (0.0)	2.84	0.51	มาก
3	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเพื่อหาแนวทางดำเนินงานของสถานีอนามัย	27 (8.3)	244 (74.8)	47 (14.4)	8 (2.5)	2.89	0.56	มาก
4	ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ๆ	31 (9.5)	241 (73.9)	50 (15.3)	4 (1.2)	2.92	0.54	มาก
5	นโยบายการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานีอนามัย เมื่อปฏิบัติแล้วทำให้งานเกิดผลสำเร็จขึ้นจริงได้	25 (7.7)	243 (74.5)	58 (17.8)	0 (0.0)	2.90	0.50	มาก
รวม						2.88	0.38	มาก

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.88$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ ๆ ($\bar{X} = 2.92$) รองลงมาคือนโยบายการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานีอนามัย เมื่อปฏิบัติแล้วทำให้งานเกิดผลสำเร็จขึ้นจริงได้ ($\bar{X} = 2.90$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ นโยบายการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานีอนามัยมีความชัดเจน ($\bar{X} = 2.84$)

2.2.2 ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ในภาพรวมและรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ร้อยละ (n=326)				ระดับแรงจูงใจ		
		มาก ที่ สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่ สุด	X	S.D.	แปลผล
		1	ในสถานีอนามัยมีการแบ่งงานหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน	48 (14.7)	246 (75.5)	32 (9.8)	0 (0.0)	3.05
2	สถานีอนามัยมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ	17 (5.2)	171 (52.5)	134 (41.1)	4 (1.2)	2.62	0.61	มาก
3	ผู้บังคับบัญชาของท่าน เอาใจใส่สอบถามถึงสภาพความเป็นอยู่และการปฏิบัติงานของท่านในสถานีอนามัยอย่างสม่ำเสมอ	37 (11.3)	199 (61.0)	78 (23.9)	12 (3.7)	2.80	0.68	มาก
4	สถานีอนามัยของท่านได้รับการสนับสนุน ขานพาหนะเพื่อปฏิบัติงานในพื้นที่อย่างเหมาะสมและเพียงพอ	36 (11.0)	169 (51.8)	113 (34.7)	8 (2.5)	2.71	0.69	มาก
5	สถานีอนามัยของท่านมีสวัสดิการต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่ดี เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	33 (10.1)	195 (59.8)	90 (27.6)	8 (2.5)	2.78	0.65	มาก
รวม						2.79	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.79$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ในสถานีอนามัยมีการแบ่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 3.05$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่สอบถามถึงสภาพความเป็นอยู่และการปฏิบัติงานในสถานีอนามัยอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 2.80$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานีอนามัยมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 2.62$)

2.2.3 ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพวิชาชีพ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพวิชาชีพของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ในภาพรวมและรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพวิชาชีพ	ร้อยละ (n=326)				ระดับแรงจูงใจ		
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	X	S.D.	แปลผล
1	ท่านมีความภูมิใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ทางราชการของท่าน	80 (24.5)	210 (54.4)	36 (11.0)	0 (0.0)	3.13	0.58	มาก
2	ตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีสถานภาพวิชาชีพที่ได้รับความเสมอภาคกันด้านการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง	44 (13.5)	192 (58.9)	75 (23.0)	15 (4.6)	2.81	0.72	มาก
3	บทบาทของท่าน มีโอกาสเท่าเทียมกันกับวิชาชีพอื่นๆ ในการปฏิบัติงานราชการในสถานีอนามัย	48 (14.7)	198 (60.7)	61 (18.7)	19 (5.8)	2.84	0.74	มาก
4	บทบาทหน้าที่ของท่าน ช่วยให้ประชาชนเกิดความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของสถานีอนามัย	71 (21.8)	216 (66.3)	39 (12.0)	0 (0.0)	3.10	0.57	มาก
5	ตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติงานนี้ ทำให้ท่านเห็นความสำคัญต่อการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นประชาชนเป็นหลัก	83 (25.5)	212 (65.0)	31 (9.5)	0 (0.0)	3.16	0.57	มาก
รวม						3.01	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพวิชาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.01$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานนี้ทำให้เห็นความสำคัญต่อการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นประชาชนเป็นหลัก ($\bar{X} = 3.16$) รองลงมาคือ มีความภูมิใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ทางราชการ ($\bar{X} = 3.13$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ตำแหน่งหน้าที่มีสถานภาพวิชาชีพที่ได้รับความเสมอภาคกันด้านการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง ($\bar{X} = 2.81$)

2.2.4 ปัจจัยคำจุนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคำจุนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ในภาพรวมและรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยคำจุนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ (n=326)				ระดับแรงจูงใจ		
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	X	S.D.	แปลผล
1	ท่านมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านในปัจจุบันมีความมั่นคง	69 (21.2)	214 (65.6)	39 (12.0)	4 (1.2)	2.98	0.72	มาก
2	การปฏิบัติงานในสถานีอนามัยทำให้ครอบครัวของท่านมีฐานะมั่นคง ทั้งรายได้ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	33 (10.1)	242 (74.2)	51 (15.6)	0 (0.0)	2.87	0.74	มาก
3	หน้าที่การปฏิบัติงานของท่าน ช่วยให้สถานีอนามัยเป็นที่ยอมรับและศรัทธาจากประชาชน	30 (9.2)	217 (66.6)	63 (19.3)	16 (4.9)	3.07	0.56	มาก
4	ท่านมีความพึงพอใจต่อความปลอดภัยในการปฏิบัติงานในสถานีอนามัยแห่งนี้	40 (12.3)	254 (77.9)	28 (8.6)	4 (1.2)	2.96	0.61	มาก
5	การปฏิบัติงานในสถานีอนามัยแห่งนี้จะส่งผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งและหน้าที่ของท่าน	35 (10.7)	181 (55.5)	94 (28.8)	16 (4.9)	2.87	0.58	มาก
รวม					2.95	0.49	มาก	

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยคำจุนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.95$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หน้าที่การปฏิบัติงานช่วยให้สถานีอนามัยเป็นที่ยอมรับและศรัทธาจากประชาชน ($\bar{X} = 3.07$) รองลงมาคือ มีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันมีความมั่นคง ($\bar{X} = 2.98$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การปฏิบัติงานในสถานีอนามัยทำให้ครอบครัวมีฐานะมั่นคง ทั้งรายได้ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ($\bar{X} = 2.87$)

ตอนที่ 3 ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย ในจังหวัดเลย

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของ
เจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ในภาพรวมและรายด้าน

ข้อที่	การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย	ระดับการปฏิบัติ			
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	หลักนิติธรรม	2.97	0.39	มาก	3
2	หลักคุณธรรม	2.91	0.46	มาก	6
3	หลักความโปร่งใส	2.92	0.47	มาก	5
4	หลักการมีส่วนร่วม	3.03	0.42	มาก	2
5	หลักความรับผิดชอบ	3.05	0.41	มาก	1
6	หลักความคุ้มค่า	2.93	0.38	มาก	4
	รวม	2.97	0.34	มาก	

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่
สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไป
หาต่ำดังนี้ หลักความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.05$) หลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.03$) หลักนิติธรรม ($\bar{X} =$
2.97) หลักความคุ้มค่า ($\bar{X} = 2.93$) หลักความโปร่งใส ($\bar{X} = 2.92$) และหลักคุณธรรม ($\bar{X} = 2.91$)
ตามลำดับ

3.1 ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักนิติธรรม

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของ
เจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ด้านหลักนิติธรรม

ข้อ	การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักนิติธรรม	ร้อยละ (n=326)				ระดับแรงจูงใจ		แปลผล
		มากที่สุด	มาก ที่	น้อย ที่	น้อย ที่สุด	\bar{X}	S.D.	
1	มีการกำหนด กฎ กติกา ข้อตกลงหรือ แนวทางการปฏิบัติงานที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย	85 (26.1)	211 (64.7)	30 (9.2)	0 (0.0)	3.17	0.57	มาก
2	ได้กำหนดให้มีแนวทางการปฏิบัติงานที่มี ความชัดเจน เป็นมาตรฐาน	50 (15.3)	245 (75.2)	31 (9.5)	0 (0.0)	3.06	0.50	มาก
3	กระบวนการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลง ต่างๆ ในการปฏิบัติงานสถานีอนามัยเกิด จากหลักการมีส่วนร่วมและประชาธิปไตย	41 (12.6)	227 (69.6)	58 (17.8)	0 (0.0)	2.95	0.55	มาก
4	ได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติงานตาม หลักความรู้ความสามารถด้วยความ เหมาะสมและชอบด้วยกฎหมาย	43 (13.2)	245 (75.2)	38 (11.7)	0 (0.0)	3.02	0.50	มาก
5	ได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบและเจ้าหน้าที่อื่นๆ สามารถ นำไปเป็นแนวทางการปฏิบัติงานแทนกันได้	21 (6.4)	189 (58.0)	108 (33.1)	8 (2.5)	2.68	0.63	มาก
รวม						2.97	0.39	มาก

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักนิติธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานีอนามัยมีการกำหนด กฎ กติกา ข้อตกลงหรือแนวทางการปฏิบัติงานที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย ($\bar{X} = 3.17$) รองลงมาคือ ได้กำหนดให้มีแนวทางการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน เป็นมาตรฐาน ($\bar{X} = 3.06$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบและเจ้าหน้าที่อื่นๆ สามารถนำไปเป็นแนวทางการปฏิบัติงานแทนกันได้ ($\bar{X} = 2.68$)

3.2 ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักคุณธรรม

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของ
เจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ด้านหลักคุณธรรม

ข้อ	การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักคุณธรรม	ร้อยละ (n=326)				ระดับแรงจูงใจ		
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เจ้าหน้าที่ ในสถานีอนามัย	43 (13.2)	259 (79.4)	24 (7.4)	0 (0.0)	3.06	0.45	มาก
2	ให้การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่าง เจ้าหน้าที่ในสถานีอนามัย	50 (15.3)	252 (77.3)	20 (6.1)	4 (1.2)	3.07	0.51	มาก
3	ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้า ในวิชาชีพอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน	36 (11.0)	262 (80.4)	28 (8.6)	0 (0.0)	3.02	0.44	มาก
4	มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีระเบียบวินัย ประพฤติตนตามแบบแผนของทางราชการ	38 (11.7)	252 (77.3)	32 (9.8)	4 (1.2)	2.99	0.51	มาก
5	มีส่วนพิจารณาความดีความชอบแก่ เจ้าหน้าที่ในสถานีอนามัยตามผลการ ปฏิบัติงาน ตามระเบียบวิธีการของ ก.พ. โดยใช้หลักคุณธรรม	39 (12.0)	131 (40.2)	77 (23.6)	79 (24.2)	2.40	0.98	น้อย
รวม						2.91	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักคุณธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ให้การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างเจ้าหน้าที่ในสถานีอนามัย ($\bar{X} = 3.07$) รองลงมาคือ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เจ้าหน้าที่ในสถานีอนามัย ($\bar{X} = 3.06$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีส่วนพิจารณาความดีความชอบแก่เจ้าหน้าที่ในสถานีอนามัยตามผลการปฏิบัติงาน ตามระเบียบวิธีการของ ก.พ. โดยใช้หลักคุณธรรม ($\bar{X} = 2.40$)

3.3 ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความโปร่งใส

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของ
เจ้าหน้าที่สถานีอนามัย ในจังหวัดเลย ด้านหลักความโปร่งใส

ข้อ	การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความโปร่งใส	ร้อยละ (n=326)				ระดับแรงจูงใจ		
		มาก ที่ สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่ สุด	\bar{X}	S.D.	แปลผล
		1	มีการจัดซื้อจัดจ้างโดยคณะกรรมการบริหาร งบประมาณให้เป็นตามแบบแผนที่กำหนด อย่างเป็นระบบและโปร่งใส	58 (17.8)	226 (69.3)	42 (12.9)	0 (0.0)	3.05
2	มีการกำกับดูแลควบคุมให้มีการจัดทำบัญชี และทะเบียนด้านงบประมาณทุกประเภท ให้เป็นปัจจุบันและถูกต้องตามระเบียบ	43 (13.2)	228 (70.0)	51 (15.6)	4 (1.2)	2.95	0.58	มาก
3	มีการประเมินผลงานตามแผนปฏิบัติการ เมื่อสิ้นสุดโครงการ กิจกรรม	34 (10.4)	223 (71.5)	51 (15.6)	8 (2.5)	2.90	0.59	มาก
4	มีการจัดทำแผนงานและสรุปรายงานผล การปฏิบัติงานของตนเองและหน่วยงาน	31 (9.5)	208 (63.8)	79 (24.2)	8 (2.5)	2.80	0.63	มาก
5	มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ถึงการ ดำเนินงานของสถานีอนามัยอย่างต่อเนื่อง	42 (12.9)	211 (64.7)	69 (21.2)	4 (1.2)	2.89	0.62	มาก
รวม						2.92	0.47	มาก

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความโปร่งใส ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการจัดซื้อจัดจ้างโดยคณะกรรมการบริหารงบประมาณให้เป็นตามแบบแผนที่กำหนดอย่างเป็นระบบและโปร่งใส ($\bar{X} = 3.05$) รองลงมาคือ มีการกำกับดูแลควบคุมให้มีการจัดทำบัญชีและทะเบียนด้านงบประมาณทุกประเภทให้เป็นปัจจุบันและถูกต้องตามระเบียบ ($\bar{X} = 2.95$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการจัดทำแผนงานและสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานของตนเองและหน่วยงาน ($\bar{X} = 2.80$)

3.4 ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักการมีส่วนร่วม

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของ
เจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ด้านหลักการมีส่วนร่วม

ข้อ	การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักการมีส่วนร่วม	ร้อยละ (n=326)				ระดับแรงจูงใจ		
		มาก	มาก	น้อย	น้อย	X	S.D.	แปลผล
		ที่สุด		ที่สุด				
1	มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน โครงการ และแผนปฏิบัติงานในสถานีอนามัย	62 (19.0)	230 (70.1)	30 (9.2)	4 (1.2)	3.07	0.57	มาก
2	มีส่วนร่วมในการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณต่างๆ ของสถานีอนามัย	53 (16.3)	207 (63.5)	58 (17.8)	8 (2.5)	2.94	0.66	มาก
3	สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ในสถานีอนามัย ผู้นำชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการพัฒนาสถานีอนามัย	30 (9.2)	262 (80.4)	34 (10.4)	0 (0.0)	2.99	0.44	มาก
4	มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในพื้นที่รับผิดชอบ	49 (15.0)	251 (77.0)	26 (8.0)	0 (0.0)	3.07	0.48	มาก
5	เปิดโอกาสให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน โครงการพัฒนางานสาธารณสุขมูลฐาน	49 (15.0)	254 (77.9)	23 (7.1)	0 (0.0)	3.08	0.46	มาก
รวม						3.03	0.42	มาก

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักการมีส่วนร่วม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เปิดโอกาสให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน โครงการพัฒนาสาธารณสุขมูลฐาน ($\bar{X} = 3.08$) รองลงมาคือ มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในพื้นที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.07$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีส่วนร่วมในการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณต่างๆ ของสถานีอนามัย ($\bar{X} = 2.94$)

3.5 ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความรับผิดชอบ

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ด้านหลักความรับผิดชอบ

ข้อ	การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความรับผิดชอบ	ร้อยละ (n=326)				ระดับแรงจูงใจ		
		มาก	มาก	น้อย	น้อย	\bar{X}	S.D.	แปลผล
		ที่สุด			ที่สุด			
1	ยอมรับผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง	64	248	14	0	3.15	0.47	มาก
		(19.6)	(76.1)	(4.3)	(0.0)			
2	ยอมรับและรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาปรับปรุงงานเสมอ	78	230	18	0	3.18	0.51	มาก
		(23.9)	(70.6)	(5.5)	(0.0)			
3	รับผิดชอบในการจัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความต้องการและสภาพปัญหาของชุมชน	51	217	50	8	2.95	0.64	มาก
		(15.6)	(66.6)	(15.3)	(2.5)			
4	มีการกำกับ นิเทศ ติดตามผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบตามแผนที่วางไว้	27	241	50	8	2.88	0.57	มาก
		(8.3)	(73.9)	(15.3)	(2.5)			
5	มีการส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบงานเพื่อการพัฒนาสถานีอนามัย	63	228	35	0	3.09	0.54	มาก
		(19.3)	(69.9)	(10.7)	(0.0)			
	รวม					3.05	0.41	มาก

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความรับผิดชอบ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ยอมรับและรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาปรับปรุงงานเสมอ ($\bar{X} = 3.18$) รองลงมาคือ ยอมรับผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ($\bar{X} = 3.15$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการกำกับ นิเทศ ติดตามผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบตามแผนที่วางไว้ ($\bar{X} = 2.88$)

3.6 ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความคุ้มค่า

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ด้านหลักความคุ้มค่า

ข้อ	การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความคุ้มค่า	ร้อยละ (n=326)				ระดับแรงจูงใจ		
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	มีระบบการบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด	34	261	19	12	2.97	0.56	มาก
		(10.4)	(80.1)	(5.8)	(3.7)			
2	มีการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน ประกอบการวางแผนดำเนินงานและแก้ไขปัญหา	26	238	58	4	2.88	0.54	มาก
		(8.0)	(73.0)	(17.8)	(1.2)			
3	มีการจัดทำ/ได้รับมอบหมายงานเพื่อการปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง	23	245	58	0	2.89	0.48	มาก
		(7.1)	(75.2)	(17.8)	(0.0)			
4	มีการส่งเสริมให้มีการใช้จ่ายงบประมาณของสถานีอนามัยอย่างประหยัดและคุ้มค่า	35	260	27	4	3.00	0.49	มาก
		(10.7)	(79.8)	(8.3)	(1.2)			
5	มีมาตรการป้องกันหรือลดความเสี่ยงผลกระทบด้านลบในการปฏิบัติงาน	27	234	65	0	2.88	0.52	มาก
		(8.3)	(71.8)	(19.9)	(0.0)			
	รวม					2.93	0.38	มาก

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความคุ้มค่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการส่งเสริมให้มีการใช้จ่ายงบประมาณของสถานีอนามัยอย่างประหยัดและคุ้มค่า ($\bar{X} = 3.00$) รองลงมาคือ มีระบบการบริหารงบประมาณของสถานีอนามัยที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = 2.97$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนเพื่อประกอบการวางแผนดำเนินงานและแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 2.88$)

**ตอนที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน
ตามหลักธรรมาภิบาล ของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย**

ตารางที่ 4.24 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการปฏิบัติงาน
ตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความสัมพันธ์		
	สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r)	p-value	แปลผล
1. เพศ	1.000	1.000	ไม่มีความสัมพันธ์
2. อายุ	-.057	.301	ไม่มีความสัมพันธ์
3. ระดับการศึกษา	.076	.171	ไม่มีความสัมพันธ์
4. รายได้	.062	.268	ไม่มีความสัมพันธ์
5. ประสบการณ์	-.046	.411	ไม่มีความสัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ที่ปฏิบัติงานในสถานีอนามัย ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย

ตารางที่ 4.25 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตาม
หลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ในภาพรวม

แรงจูงใจ	ระดับความสัมพันธ์		
	สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r)	p-value	แปลผล
1. ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน	1.000	.000*	มีความสัมพันธ์สูงมาก
2. ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน	.522	.000*	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
3. ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ	.583	.000*	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
4. ปัจจัยจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	.297	.000*	มีความสัมพันธ์ต่ำ
5. ปัจจัยจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร	.400	.000*	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
6. ปัจจัยจูงใจด้านสภาพการปฏิบัติงาน	.322	.000*	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
7. ปัจจัยจูงใจด้านสถานภาพวิชาชีพ	.187	.001*	มีความสัมพันธ์ต่ำ
8. ปัจจัยจูงใจด้านความมั่นคงในการ ปฏิบัติงาน	.340	.000*	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
รวม	.605	.000*	มีความสัมพันธ์ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ในภาพรวมมีระดับความสัมพันธ์ปานกลางทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = .605$, $p\text{-value} = .000$) เมื่อพิจารณาปัจจัยรายด้านพบว่า ด้านที่มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันสูงสุดคือ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ($r = 1.000$, $p\text{-value} = .000$) รองลงมาคือ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ($r = .583$, $p\text{-value} = .000$) ส่วนด้านที่มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันต่ำสุดคือ ปัจจัยจูงใจด้านสถานภาพวิชาชีพ ($r = .187$, $p\text{-value} = .001$)

ตารางที่ 4.26 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างปัจจัยจูงใจกับการปฏิบัติงานตาม
 หลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ในภาพรวมและรายด้าน

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความสัมพันธ์		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	แปลผล
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	1.000	.000*	มีความสัมพันธ์สูงมาก
2. ด้านลักษณะของงาน	.522	.000*	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
3. ด้านความรับผิดชอบ	.583	.000*	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.297	.000*	มีความสัมพันธ์ต่ำ
รวม	.748	.000*	มีความสัมพันธ์สูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ในภาพรวม มีระดับความสัมพันธ์สูงทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = .748$, $p\text{-value} = .000$) เมื่อพิจารณารายด้านของปัจจัยจูงใจพบว่า ด้านที่มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($r = 1.000$, $p\text{-value} = .000$) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ($r = .583$, $p\text{-value} = .000$) และด้านที่มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันต่ำสุดคือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($r = .297$, $p\text{-value} = .000$)

ตารางที่ 4.27 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างปัจจัยคำจูงกับการปฏิบัติงานตาม
 หลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ในภาพรวมและรายด้าน

ปัจจัยคำจูง	ระดับความสัมพันธ์		
	สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r)	p-value	แปลผล
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	.400	.000*	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
2. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	.322	.000*	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
3. ด้านสถานภาพวิชาชีพ	.187	.001*	มีความสัมพันธ์ต่ำ
4. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	.340	.000*	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
รวม	.395	.000*	มีความสัมพันธ์ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูงกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ในภาพรวมมีระดับความสัมพันธ์ปานกลางทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = .395$, $p\text{-value} = .000$) เมื่อพิจารณารายด้านของปัจจัยจูงใจพบว่า ด้านนโยบายและการบริหารมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ($r = .400$, $p\text{-value} = .000$) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ($r = .322$, $p\text{-value} = .000$) ด้านสถานภาพวิชาชีพ มีระดับความสัมพันธ์ต่ำ ($r = .187$, $p\text{-value} = .001$) และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีระดับความสัมพันธ์ต่ำ ($r = .340$, $p\text{-value} = .000$)

ตอนที่ 5 แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานี อนามัยในจังหวัดเลย

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์สมการถดถอยโดยได้กำหนดตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบและด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แรงจูงใจปัจจัย คำจูง ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพวิชาชีพ และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะตัวแปรอิสระที่มีนัยสำคัญทางสถิติมาอธิบายหรือพยากรณ์ตัวแปรตามโดยการเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ ทีละตัว เรียกว่า Stepwise โดยวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.28 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนของการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย

ตัวแปรแรงจูงใจ	B	Beta	t	p-value	R	R Square
1. ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน	.393	.405	7.790	.000*	.405	.164
2. ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน	.440	.527	11.152	.000*	.527	.277
3. ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ	.405	.455	9.199	.000*	.455	.207
4. ปัจจัยจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.356	.448	9.029	.000*	.448	.201
5. ปัจจัยคำจูงด้านนโยบายและการบริหาร	.436	.492	10.168	.000*	.492	.242
6. ปัจจัยคำจูงด้านสภาพการปฏิบัติงาน	.228	.416	8.228	.000*	.416	.473
7. ปัจจัยคำจูงด้านสถานภาพวิชาชีพ	.302	.436	8.710	.000*	.436	.190
8. ปัจจัยคำจูงด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	.306	.445	8.933	.000*	.445	.198
ค่าคงที่	.636	.581	12.856	.000*	.581	.338

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิจัย ได้สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n$$

เมื่อ \hat{Y} = การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย

a = ค่าคงที่

b_1 = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระตัวที่ 1

x_1 = ตัวแปรอิสระตัวที่ 1 คือ ปัจจัยมุ่งใจด้านความสำเร็จในการทำงาน

b_2 = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระตัวที่ 2

x_2 = ตัวแปรอิสระตัวที่ 2 คือ ปัจจัยมุ่งใจด้านลักษณะของงาน

b_3 = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระตัวที่ 3

x_3 = ตัวแปรอิสระตัวที่ 3 คือ ปัจจัยมุ่งใจด้านความรับผิดชอบ

b_4 = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระตัวที่ 4

x_4 = ตัวแปรอิสระตัวที่ 4 คือ ปัจจัยมุ่งใจด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

b_5 = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระตัวที่ 5

x_5 = ตัวแปรอิสระตัวที่ 5 คือ ปัจจัยค่าจูนด้านนโยบายและการบริหาร

b_6 = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระตัวที่ 6

x_6 = ตัวแปรอิสระตัวที่ 6 คือ ปัจจัยค่าจูนด้านสภาพการปฏิบัติงาน

b_7 = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระตัวที่ 7

x_7 = ตัวแปรอิสระตัวที่ 7 คือ ปัจจัยค่าจูนด้านสภาพวิชาชีพ

b_8 = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระตัวที่ 8

x_8 = ตัวแปรอิสระตัวที่ 8 คือ ปัจจัยค่าจูนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

แทนค่าสมการพยากรณ์เกี่ยวกับแรงจูงใจ ดังนี้

$$\hat{Y} = .636 + (.393)(x_1) + (.440)(x_2) + (.405)(x_3) + (.356)(x_4) + (.436)(x_5) + (.228)(x_6) + (.302)(x_7) + (.306)(x_8)$$

จากตารางดังกล่าว พบว่า ตัวแปรอิสระคือ แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย คือ ปัจจัยมุ่งใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยมุ่งใจด้านลักษณะของงาน ปัจจัยมุ่งใจด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยมุ่งใจด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยค่าจูนด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยค่าจูนด้านสภาพการปฏิบัติงาน ปัจจัยค่าจูนด้านสภาพวิชาชีพ และปัจจัยค่าจูนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีการคัดเลือกตัวแปรอิสระในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ตัวแปรอิสระที่ถูกคัดเลือกเข้ามาในสมการคือ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) = .393 อธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรความสำเร็จในการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ทำให้การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย เพิ่มขึ้น .393 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่น ๆ ให้คงที่แล้ว และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) = .405 อธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรความสำเร็จในการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ในรูปคะแนนมาตรฐาน ทำให้การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย เพิ่มขึ้น .405 หน่วยในรูปคะแนนมาตรฐาน และเมื่อรวมกับค่าคงที่ สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ได้ร้อยละ 40.50 ($R = .405, p\text{-value} = .000$)

ขั้นตอนที่ 2 ตัวแปรอิสระที่ถูกคัดเลือกเข้ามาในสมการคือ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) = .440 อธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรลักษณะของงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ทำให้การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย เพิ่มขึ้น .440 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่น ๆ ให้คงที่แล้ว และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) = .527 อธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปร จูงใจด้านลักษณะของงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ในรูปคะแนนมาตรฐาน ทำให้การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย เพิ่มขึ้น .527 หน่วย ในรูปคะแนนมาตรฐาน และเมื่อรวมกับตัวแปรปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ได้ร้อยละ 52.70 ($R = .355, p\text{-value} = .000$)

ขั้นตอนที่ 3 ตัวแปรอิสระที่ถูกคัดเลือกเข้ามาในสมการคือ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) = .405 อธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรปัจจัย จูงใจด้านความรับผิดชอบ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ทำให้การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย เพิ่มขึ้น .405 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่น ๆ ให้คงที่แล้ว และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) = .455 อธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรจูงใจด้านความรับผิดชอบ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ในรูปคะแนนมาตรฐาน ทำให้การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย เพิ่มขึ้น .455 หน่วย ในรูปคะแนนมาตรฐาน และเมื่อรวมกับตัวแปรปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ได้ร้อยละ 45.50 ($R = .455, p\text{-value} = .000$)

ขั้นตอนที่ 4 ตัวแปรอิสระที่ถูกคัดเลือกเข้ามาในสมการคือ ปัจจัยจิตใจด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) = .356 อธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรปัจจัยจิตใจด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ทำให้การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย เพิ่มขึ้น .356 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่น ๆ ให้คงที่แล้ว และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) = .448 อธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรก้าวหน้าด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ในรูปคะแนนมาตรฐาน ทำให้การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย เพิ่มขึ้น .448 หน่วย ในรูปคะแนนมาตรฐาน และเมื่อรวมกับตัวแปรปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบ สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ได้ร้อยละ 44.80 ($R = .448, p\text{-value} = .000$)

ขั้นตอนที่ 5 ตัวแปรอิสระที่ถูกคัดเลือกเข้ามาในสมการคือ ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) = .436 อธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ทำให้การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย เพิ่มขึ้น .436 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่น ๆ ให้คงที่แล้ว และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) = .492 อธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ในรูปคะแนนมาตรฐาน ทำให้การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย เพิ่มขึ้น .492 หน่วย ในรูปคะแนนมาตรฐาน และเมื่อรวมกับตัวแปรปัจจัยก้าวหน้าด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ได้ร้อยละ 49.20 ($R = .492, p\text{-value} = .000$)

ขั้นตอนที่ 6 ตัวแปรอิสระที่ถูกคัดเลือกเข้ามาในสมการคือ ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) = .228 อธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ทำให้การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย เพิ่มขึ้น .228 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่น ๆ ให้คงที่แล้ว และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) = .416 อธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรค้ำจุนด้านสภาพการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ในรูปคะแนนมาตรฐาน ทำให้การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย เพิ่มขึ้น .416 หน่วย ในรูปคะแนนมาตรฐาน และเมื่อรวมกับตัวแปรปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ได้ร้อยละ 41.60 ($R = .416, p\text{-value} = .000$)

ขั้นตอนที่ 7 ตัวแปรอิสระที่ถูกคัดเลือกเข้ามาในสมการคือ ปัจจัยด้านสภาพวิชาชีพ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) = .302 อธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรปัจจัยด้านสภาพวิชาชีพ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ทำให้การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย เพิ่มขึ้น .302 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่น ๆ ให้คงที่แล้ว และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) = .436 อธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรปัจจัยด้านสภาพวิชาชีพ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ในรูปคะแนนมาตรฐาน ทำให้การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย เพิ่มขึ้น .436 หน่วย ในรูปคะแนนมาตรฐาน และเมื่อรวมกับตัวแปรปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ได้ร้อยละ 43.60 ($R = .436, p\text{-value} = .000$)

ขั้นตอนที่ 8 ตัวแปรอิสระที่ถูกคัดเลือกเข้ามาในสมการตัวสุดท้าย คือปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) = .306 อธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ทำให้การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย เพิ่มขึ้น .306 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่น ๆ ให้คงที่แล้ว และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) = .445 อธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ในรูปคะแนนมาตรฐาน ทำให้การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย เพิ่มขึ้น .445 หน่วย ในรูปคะแนนมาตรฐาน และเมื่อรวมกับตัวแปรปัจจัยด้านสภาพวิชาชีพ สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ได้ร้อยละ 44.50 ($R = .445, p\text{-value} < .000$)

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย และถูกเลือกเข้าสมการเป็นตัวแปรที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการครั้งนี้คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านด้านสภาพวิชาชีพ และปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ($p\text{-value} = .000$) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 8 ตัว สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ได้ร้อยละ 58.10 ($R = .581, p\text{-value} = .000$) โดยตัวแปรที่มีค่าพยากรณ์มากที่สุดคือ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ($R = .527, p\text{-value} = .000$) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ($R = .492, p\text{-value} = .000$) ส่วนตัวแปรปัจจัยที่มีค่าพยากรณ์ต่ำสุดคือ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ($R = .405, p\text{-value} = .000$)

ตอนที่ 6 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับแรงจูงใจและการปฏิบัติงานตาม
 หลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย

ตารางที่ 4.29 จำนวนและร้อยละของปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ด้านแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่
 สถานีอนามัยในจังหวัดเลย

แรงจูงใจ	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	
	จำนวน	ร้อยละ
1. ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน	7	4.35
2. ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน	5	3.11
3. ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ	31	19.21
4. ปัจจัยจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	34	21.12
5. ปัจจัยจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร	12	7.45
6. ปัจจัยจูงใจด้านสภาพการปฏิบัติงาน	14	8.70
7. ปัจจัยจูงใจด้านสถานภาพวิชาชีพ	48	29.81
8. ปัจจัยจูงใจด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	10	6.21
รวม	161	100.00

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะด้านแรงจูงใจในการ
 ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย กลุ่มตัวอย่างได้เสนอ
 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ รวม 161 รายการ โดยมีปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ มาก
 ที่สุดคือ แรงจูงใจของปัจจัยจูงใจด้านสถานภาพวิชาชีพ จำนวน 48 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.81
 รองลงมาได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำนวน 34 ราย คิดเป็นร้อยละ
 21.12 ส่วนปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะน้อยที่สุดคือ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน จำนวน 5
 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.11

ตารางที่ 4.30 จำนวนและร้อยละของปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ด้านการปฏิบัติงานตาม
หลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย

การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	
	จำนวน	ร้อยละ
1. หลักนิติธรรม	3	5.56
2. หลักคุณธรรม	22	40.74
3. หลักความโปร่งใส	15	27.78
4. หลักการมีส่วนร่วม	2	3.70
5. หลักความรับผิดชอบ	11	20.37
6. หลักความคุ้มค่า	1	1.85
รวม	54	100.00

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะด้านการปฏิบัติงานตามหลัก
ธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย โดยกลุ่มตัวอย่างได้เสนอปัญหา อุปสรรค
และข้อเสนอแนะ รวม 54 รายการ โดยปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะมากที่สุดคือ ด้านหลัก
คุณธรรม จำนวน 22 ราย คิดเป็นร้อยละ 40.74 รองลงมาคือ ด้านหลักความโปร่งใส จำนวน 15 ราย
คิดเป็นร้อยละ 27.78 ส่วนปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะน้อยที่สุดคือ ด้านหลักความคุ้มค่า
จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.85

สำหรับรายละเอียดของปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย
ซึ่งรวบรวมจากแบบสอบถามปลายเปิด สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4.31 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะด้านแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย

ปัญหา อุปสรรค ด้านแรงจูงใจ	ข้อเสนอแนะ ด้านแรงจูงใจ
<p>1. ปัจจัยด้านสภาพวิชาชีพ ได้แก่ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขบางตำแหน่ง ในสถานีอนามัยยังไม่มีสภาพของวิชาชีพ หรือสภาวิชาชีพมารับการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านการรักษาพยาบาล ทำให้ขาดความเชื่อมั่นในการให้ปฏิบัติงาน และการบริการด้านสุขภาพ</p>	<p>1. รัฐบาลและกระทรวงสาธารณสุขควรส่งเสริมให้มี กฎหมายรองรับความเป็นวิชาชีพหรือสภาวิชาชีพของ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในระดับสถานี อนามัยที่ยังไม่มีสภาวิชาชีพรองรับการปฏิบัติงาน เช่น ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข เจ้าพนักงาน สาธารณสุขชุมชน เป็นต้น เพื่อจะได้มีบทบาท ความ เสมอภาคกันหรือโอกาสทำเทียบกับวิชาชีพอื่น ๆ</p> <p>2. กระทรวงสาธารณสุขควรส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพ จิตความสามารถเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยเพื่อปฏิบัติงาน ด้านการรักษาพยาบาลที่เหมาะสม อาทิ การให้ ทุนการศึกษาต่อในหลักสูตรด้านการรักษาพยาบาล เวชปฏิบัติครอบครั้ว เพื่อให้การบริการในระดับ ปฐมภูมิแก่ประชาชนอย่างครอบคลุมและทั่วถึง</p> <p>3. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดควรจัดทำมาตรฐาน หรือระเบียบ หลักเกณฑ์ ข้อบังคับ หรืออำนาจหน้าที่ อย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม เพื่อรองรับการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย ซึ่งจะเป็นการส่งเสริม แรงจูงใจ ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน</p>

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

ปัญหา อุปสรรค ด้านแรงจูงใจ	ข้อเสนอแนะ ด้านแรงจูงใจ
<p>2. ปัจจัยจูงใจด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ การทำงาน ได้แก่</p> <p>2.1 การขาดการส่งเสริม สนับสนุน หรือ โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>2.2 การพิจารณาความดีความชอบจาก ผู้บังคับบัญชาไม่สอดคล้องกับผลการ ประเมินการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ</p>	<p>1. ผู้บริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับ ควร ส่งเสริมสนับสนุนหรือเปิดโอกาสให้ ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยคำนึงถึงหลักความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ อย่างเท่าเทียมกัน</p> <p>2. ควรมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน เหมาะสมและเป็น ธรรมต่อการพิจารณาให้เจ้าหน้าที่ได้เลื่อนตำแหน่ง ที่สูงขึ้น รวมถึงการพิจารณาความดีความชอบเพื่อ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>3. การเปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็นของ ประชาชน อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ผู้นำชุมชนหรือผู้แทนหน่วยงานในระดับพื้นที่ รับผิดชอบของสถานีอนามัย เพื่อประกอบในการ พิจารณาโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</p> <p>4. การพิจารณาความดีความชอบควรดำเนินใน รูปแบบคณะกรรมการที่เป็นรูปธรรม โดยมาจาก ผู้แทนตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานในสถานีอนามัย จำนวน 1-2 คน ไม่จำกัดเฉพาะตำแหน่งหัวหน้า สถานีอนามัยเท่านั้น เพื่อความเสมอภาคและโอกาส อย่างเท่าเทียมกัน</p> <p>5. ในการประเมินหรือการพิจารณาเข้าสู่ตำแหน่งใน ระดับที่สูงขึ้น ควรแจ้งข้อมูลข่าวสารหรือการ ประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึง เช่น การแจ้งเวียนเป็น หนังสือ การแจ้งให้ที่ประชุม การประชาสัมพันธ์ ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อส่งเสริมการรับรู้ และการเข้าถึงข้อมูล</p>

ตารางที่ 4.32 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะด้านการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของ
เจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
ด้านการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	ด้านการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล
<p>1. ด้านหลักคุณธรรม ได้แก่</p> <p>1.1 การพิจารณาความดีความชอบแก่เจ้าหน้าที่สถานีอนามัย โดยยึดระบบอุปถัมภ์มากกว่าหลักคุณธรรม</p> <p>1.2 การส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน โดยให้ความสำคัญหรือคำนึงถึงหลักคุณธรรมน้อย</p>	<p>1. ในการพิจารณาความดีความชอบ รวมถึงความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผู้บังคับบัญชาควรยึดหลักคุณธรรม ตามระเบียบวิธีการของสำนักงาน ก.พ.</p> <p>2. ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับ ควรกำหนดหลักคุณธรรมเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการพิจารณาความดีความชอบแก่เจ้าหน้าที่สถานีอนามัย ควบคู่กับผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน</p> <p>3. ผู้บริหารทุกระดับควรได้รับการพัฒนาคุณธรรม การปลูกฝังให้หลักคุณธรรมในการบริหาร การแสดงวิสัยทัศน์การบริหาร โดยหน่วยงานในระดับที่สูงกว่าควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และการประเมินผลจากผู้ใต้บังคับบัญชา</p>

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

ปัญหา อุปสรรค ด้านการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	ข้อเสนอแนะ ด้านการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล
<p>2. ด้านหลักความโปร่งใส ได้แก่</p> <p>2.1 การจัดทำแผนงานและสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และหน่วยงานพร้อมมีการเผยแพร่ยังมีน้อย</p> <p>2.2 ขาดการประเมินผลงานตามแผนปฏิบัติการเมื่อสิ้นสุดโครงการและแผนปฏิบัติการ</p> <p>2.3 มีการจัดซื้อจัดจ้างโดยคณะกรรมการบริหารงบประมาณไม่เป็นไปตามแบบแผนที่กำหนดอย่างเป็นระบบและโปร่งใส</p> <p>2.4 เจ้าหน้าที่ขาดความรู้การบริหารจัดการด้านการเงิน การบัญชี การพัสดุ</p>	<p>1. เจ้าหน้าที่สถานีอนามัยควรได้มีการสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และหน่วยงานเผยแพร่ให้ประชาชนได้รับทราบ ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับทราบอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง</p> <p>2. ควรมีการกำหนดผู้รับผิดชอบโครงการ กิจกรรม อย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงการติดตามประเมินผลในรูปแบบของคณะกรรมการ โดยกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน อาสาสมัครสาธารณสุข และผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่</p> <p>3. ควรมีการวางแผนการใช้จ่ายและการบริหารงบประมาณ กล่าวคือ กำหนดเป็นแผนงาน โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม ในรูปแบบของคณะกรรมการพัฒนาสถานีอนามัย เป็นแผนงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม และมีการรายงานผลการดำเนินการทุกครั้งอย่างเป็นระบบ</p> <p>4. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด หรือสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรมีนโยบายส่งเสริมให้สถานีอนามัยได้บันทึกการจัดทำรายงาน การเงินการบัญชีผ่านโปรแกรมสารสนเทศของหน่วยงาน ด้านการพัสดุ การจัดซื้อจัดจ้างหรือการเงินและการบัญชีอื่นต่าง ๆ พร้อมรายงานผล เพื่อความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้</p> <p>5. ควรมีการส่งเสริมทักษะ ความรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ ทั้งด้านการเงิน การบัญชี การพัสดุ เพื่อลดความผิดพลาดในการดำเนินการ และการบริหารงบประมาณของสถานีอนามัย</p>

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

1. สรุปการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งผลการวิจัยที่ได้นี้มีประโยชน์ต่อการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล พัฒนาการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรโดยยึดหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล และใช้ประโยชน์เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อไป สำหรับการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการวิจัย และผลการวิจัยพร้อมทั้งข้อเสนอแนะ สรุปได้ดังนี้

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.1.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย
- 1.1.2 เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย
- 1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย
- 1.1.4 เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย
- 1.1.5 เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ประชากรทั้งหมด โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่สถานีอนามัยที่ปฏิบัติงานสถานีอนามัยหรือศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดเลย จำนวน 127 แห่ง 326 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ซึ่งแบ่งข้อคำถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Checklist) เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้และประสบการณ์ที่ปฏิบัติงานในสถานีนอนามัย

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิด เกี่ยวกับแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยด้านคำจูน โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 4 ระดับ คือ มากที่สุด มากน้อยและน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายปิด เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีนอนามัย โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 4 ระดับ คือ มากที่สุด มาก น้อยและน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะของแรงจูงใจและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลสำคัญ 2 แหล่ง คือ

1) การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documentary research) ซึ่งเก็บรวบรวมจากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ งานวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง

2) การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม (Field survey) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม รวมทั้งสิ้น 326 ชุด สามารถเก็บรวบรวมได้ 326 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

1.2.4 การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1) การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพความตรงตามโครงสร้าง (Construct validity) และความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ความเหมาะสมของสำนวน ภาษาที่ใช้ (Wording) แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องเป็นรายข้อ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ผู้วิจัยได้เลือกข้อกระทงคำถามที่มีค่าดัชนีมีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80-1.00 มาเป็นข้อคำถามและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบทดสอบ เท่ากับ 0.97

2) การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน คือ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสถานีอนามัยหรือศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดมหาสารคาม แล้วนำผลที่ได้มาตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามด้วยการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้ง 30 ฉบับ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Level of Significant) เท่ากับ 0.05 การวิเคราะห์ข้อมูลและการใช้ค่าสถิติในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage)

2) การหาระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย วิเคราะห์โดยใช้สถิติ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3) การหาระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย วิเคราะห์โดยใช้สถิติ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4) การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

5) การวิเคราะห์แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) คือ การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

6) การวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะด้านแรงจูงใจและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage)

1.3 ผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีสาระสำคัญสรุปได้ ดังนี้

1.3.1 ผลการวิจัยข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร

1) ด้านเพศ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 63.19 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 36.81

2) ด้านอายุ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุ 30-39 ปีมากที่สุด จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 37.42 รองลงมาอายุ อายุ 40-49 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 35.28 และจำนวนน้อยที่สุดอายุ 50-60 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 10.12

3) ด้านการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 82.52 รองลงมาจบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 13.80 และจำนวนน้อยที่สุดคือ จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.68

4) ด้านรายได้

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 43.25 รองลงมาคือ รายได้ระหว่าง 15,001-20,000 บาท จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 28.22 และจำนวนน้อยที่สุดคือ รายได้ระหว่าง 5,001-10,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็น ร้อยละ 9.20

5) ด้านประสบการณ์ทำงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ปฏิบัติงาน 10 ปี ขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 75.77 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 24.23

1.3.2 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์มีสาระสำคัญสรุปได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย

ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.99$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.21$) รองลงมาคือ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.10$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ

ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 2.79$) เมื่อพิจารณาแรงจูงใจแยกเป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1) ปัจจัยจูงใจ

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจปัจจัยจูงใจของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.06$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.21$) รองลงมาเป็นปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{x} = 3.10$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ปัจจัยจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{x} = 2.91$)

(1) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.10$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ รู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จกับการปฏิบัติงานในฐานะเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย ($\bar{x} = 3.17$) รองลงมาคือ ปัญหาเกิดขึ้นในสถานีอนามัยเป็นเรื่องท้าทายต่อการทำงานให้สำเร็จ สามารถแก้ไขปัญหาลงมือสำเร็จได้ ($\bar{x} = 3.10$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนทำให้การปฏิบัติงานของสถานีอนามัยประสบผลสำเร็จด้วยดี ($\bar{x} = 3.07$)

(2) ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.21$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่รับผิดชอบของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยเป็นงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง ($\bar{x} = 3.34$) รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติในสถานีอนามัยต้องใช้ทักษะหลากหลาย ท้าทายความรู้ความสามารถในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานใหม่ ๆ ($\bar{x} = 3.28$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ กฎระเบียบการปฏิบัติงานและวัฒนธรรมในองค์กรเอื้อต่อการทำงานในสถานีอนามัย ($\bar{x} = 2.97$)

(3) ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ

ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.01$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย ทำให้มีความรับผิดชอบที่สูง ($\bar{x} = 3.26$) รองลงมาคือ ด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทำให้เห็นความสำคัญต่ออำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ($\bar{x} = 3.14$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบไม่กระทบต่อการดำรงชีวิตครอบครัว ($\bar{x} = 2.60$)

(4) ปัจจัยจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.91$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานในหน้าที่รับผิดชอบช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและประสบการณ์ให้สูงขึ้น ($\bar{x} = 3.07$) รองลงมาคือ การได้รับโอกาสเข้าประชุม อบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.01$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ในช่วงระยะเวลา 1-2 ปีที่ผ่านมา ผู้บังคับบัญชา ส่งเสริมสนับสนุนให้ได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{x} = 2.72$)

2) ปัจจัยค้ำจุน

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจปัจจัยค้ำจุนของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.93$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านสภาพวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.01$) รองลงมาเป็นปัจจัยจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x} = 2.95$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ปัจจัยจูงใจด้านสภาพการปฏิบัติงานการงาน ($\bar{x} = 2.79$)

(1) ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร

ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.88$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงคือ การมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ ๆ ($\bar{x} = 2.92$) รองลงมาคือ นโยบายการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานีอนามัย เมื่อปฏิบัติแล้วทำให้งานเกิดผลสำเร็จขึ้นจริงได้ ($\bar{x} = 2.90$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ นโยบายการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานีอนามัยมีความชัดเจน ($\bar{x} = 2.84$)

(2) ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.79$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ในสถานีอนามัยมีการแบ่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{x} = 3.05$) ส่วนข้อที่มีรองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่สอบถามถึงสภาพความเป็นอยู่และการปฏิบัติงานในสถานีอนามัยอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 2.80$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานีอนามัยมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 2.62$)

(3) ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพวิชาชีพ

ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพวิชาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.01$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานนี้ทำให้เห็นความสำคัญต่อการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นประชาชนเป็นหลัก ($\bar{x} = 3.16$)

รองลงมาคือ มีความภูมิใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ทางราชการ ($\bar{x} = 3.13$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ตำแหน่งหน้าที่มีสถานภาพวิชาชีพที่ได้รับความเสมอภาคกันด้านการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมกับตำแหน่ง ($\bar{x} = 2.81$)

(4) ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.95$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หน้าที่การปฏิบัติงานช่วยให้สถานีนามัยเป็นที่ยอมรับและศรัทธาจากประชาชน ($\bar{x} = 3.07$) รองลงมาคือ มีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันมีความมั่นคง ($\bar{x} = 2.98$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การปฏิบัติงานในสถานีนามัยทำให้ครอบครัวมีฐานะมั่นคง ทั้งรายได้ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ($\bar{x} = 2.87$)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีนามัยในจังหวัดเลย

ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีนามัยในจังหวัดเลย ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำดังนี้ ด้านหลักความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.05$) ด้านหลักการมีส่วนร่วม ($\bar{x} = 3.03$) ด้านหลักนิติธรรม ($\bar{x} = 2.97$) ด้านหลักความคุ้มค่า ($\bar{x} = 2.93$) ด้านหลักความโปร่งใส ($\bar{x} = 2.92$) และด้านหลักคุณธรรม ($\bar{x} = 2.91$) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาตามรายด้าน สรุปได้ดังนี้

1) ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักนิติธรรม

ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักนิติธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานีนามัยมีการกำหนด กฎ กติกา ข้อตกลงหรือแนวทางการปฏิบัติงานที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย ($\bar{x} = 3.17$) รองลงมาคือ ได้กำหนดให้มีแนวทางการปฏิบัติงานด้านการบริการประชาชนที่มีความชัดเจน เป็นมาตรฐาน ($\bar{x} = 3.06$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบและเจ้าหน้าที่อื่นๆ สามารถนำไปเป็นแนวทางการปฏิบัติงานแทนกันได้ ($\bar{x} = 2.68$)

2) ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักคุณธรรม

ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักคุณธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ให้การส่งเสริมความสามัคคีอันดีระหว่างเจ้าหน้าที่ในสถานีนามัย ($\bar{x} = 3.07$) รองลงมาคือ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เจ้าหน้าที่ในสถานีนามัย ($\bar{x} = 3.06$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีส่วน

พิจารณาความดีความชอบแก่เจ้าหน้าที่ในสถานีนามัยตามผลการปฏิบัติงาน ตามระเบียบวิธีการของ ก.พ. โดยใช้หลักคุณธรรม ($\bar{X} = 2.40$)

3) ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความโปร่งใส

ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความโปร่งใส ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการจัดซื้อจัดจ้างโดยคณะกรรมการบริหารงบประมาณให้เป็นตามแบบแผนที่กำหนดอย่างเป็นระบบและโปร่งใส ($\bar{X} = 3.05$) รองลงมาคือ มีการกำกับดูแลควบคุมให้มีการจัดทำบัญชีและทะเบียนด้านงบประมาณทุกประเภทให้เป็นปัจจุบันและถูกต้องตามระเบียบ ($\bar{X} = 2.95$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการจัดทำแผนงานและสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานของตนเองและหน่วยงาน ($\bar{X} = 2.80$)

4) ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักการมีส่วนร่วม

ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักการมีส่วนร่วม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เปิดโอกาสให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานโครงการพัฒนาสาธารณสุขมูลฐาน ($\bar{X} = 3.08$) รองลงมาคือ มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในพื้นที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.07$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีส่วนร่วมในการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณต่างๆ ของสถานีนามัย ($\bar{X} = 2.94$)

5) ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความรับผิดชอบ

ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความรับผิดชอบ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ขอมรับและรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาปรับปรุงงานเสมอ ($\bar{X} = 3.18$) รองลงมาคือ ขอมรับผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ($\bar{X} = 3.15$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการกำกับ นิเทศ ติดตามผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบตามแผนที่วางไว้ ($\bar{X} = 2.88$)

6) ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความคุ้มค่า

ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความคุ้มค่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการส่งเสริมให้มีการใช้จ่ายงบประมาณของสถานีนามัยอย่างประหยัดและคุ้มค่า ($\bar{X} = 3.00$) รองลงมาคือ มีระบบการบริหารงบประมาณของสถานีนามัยที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด (

$\bar{X} = 2.97$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนเพื่อประกอบการวางแผน ดำเนินงานและแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 2.88$)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย

1) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล

ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ที่ปฏิบัติงานในสถานีอนามัย ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย

2) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล

ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ในภาพรวมมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = .605$, $p\text{-value} = .000$) เมื่อพิจารณาปัจจัยรายด้านพบว่า ด้านที่มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันสูงสุดคือ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ($r = 1.000$, $p\text{-value} = .000$) รองลงมาคือ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ($r = .583$, $p\text{-value} = .000$) ส่วนด้านที่มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันต่ำสุดคือ ปัจจัยค่าจูนด้านสถานภาพวิชาชีพ ($r = .187$, $p\text{-value} = .001$)

(1) ปัจจัยจูงใจ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ในภาพรวม มีระดับความสัมพันธ์สูงทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = .748$, $p\text{-value} = .000$) เมื่อพิจารณารายด้านของปัจจัยจูงใจพบว่า ด้านที่มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($r = 1.000$, $p\text{-value} = .000$) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ($r = .583$, $p\text{-value} = .000$) และด้านที่มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันต่ำสุดคือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($r = .297$, $p\text{-value} = .000$)

(2) ปัจจัยค่าจูน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจูนกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ในภาพรวมมีระดับความสัมพันธ์ปานกลางทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = .395$, $p\text{-value} = .000$) เมื่อพิจารณารายด้านของปัจจัยจูงใจพบว่า ด้านนโยบายและการบริหารมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ($r = .400$, $p\text{-value} = .000$) ด้าน

สภาพการปฏิบัติงาน มีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ($r = .322$, $p\text{-value} = .000$) ด้านสภาพวิชาชีพ มีระดับความสัมพันธ์ต่ำ ($r = .187$, $p\text{-value} = .001$) และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีระดับความสัมพันธ์ต่ำ ($r = .340$, $p\text{-value} = .000$)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อศึกษาผลของแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์สมการถดถอยโดยได้กำหนดตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรอิสระคือ แรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบและด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยจำวน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านสภาพวิชาชีพ และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ตามหลักธรรมาภิบาล 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

จากผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย คือ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยจำวนด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยจำวนด้านสภาพการปฏิบัติงาน ปัจจัยจำวนด้านสภาพวิชาชีพ และปัจจัยจำวนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย และถูกเลือกเข้าสมการเป็นตัวแปรที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการเรียงลำดับได้ดังนี้คือ (1) ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน (2) ปัจจัยจำวนด้านนโยบายและการบริหาร (3) ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ (4) ปัจจัยจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (5) ปัจจัยจำวนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (6) ปัจจัยจำวนด้านสภาพวิชาชีพ (7) ปัจจัยจำวนด้านสภาพการปฏิบัติงาน และ (8) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน อย่างไรก็ตามกล่าวได้ว่าโดยภาพรวมตัวแปรอิสระทั้ง 8 ตัว สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ได้ร้อยละ 58.10

วัตถุประสงค์ข้อที่ 5 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย

จากการศึกษา พบว่า ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย กลุ่มตัวอย่างได้เสนอปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ มีผู้เสนอความเห็นรวมจำนวน 161 รายการ โดยมีปัญหา อุปสรรคและ ข้อเสนอแนะ มากที่สุดคือ แรงจูงใจของปัจจัยค่าจ้างด้านสถานภาพวิชาชีพ มีผู้เสนอความเห็น จำนวน 48 รายการ คิดเป็นร้อยละ 29.81 โดยมากที่สุดในประเด็นการไม่มีสถานภาพวิชาชีพมารองรับ การปฏิบัติงานด้านการรักษาพยาบาล ทำให้ขาดความเชื่อมั่นในการให้บริการ รองลงมาได้แก่ ปัจจัย จูงใจด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำนวน 34 รายการ คิดเป็นร้อยละ 21.12 โดยมากที่สุดใน ประเด็นการขาดการส่งเสริม สนับสนุนหรือโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และน้อยที่สุดคือ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน จำนวน 5 รายการ คิดเป็นร้อยละ 3.11

ส่วนปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ด้านการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของ เจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย โดยกลุ่มตัวอย่างได้เสนอปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ซึ่ง มีผู้เสนอความเห็นรวมทั้งหมด 54 รายการ โดยปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะมากที่สุดคือ ด้าน หลักคุณธรรม มีผู้เสนอความเห็นจำนวน 22 รายการ คิดเป็นร้อยละ 40.74 โดยมากที่สุดในประเด็น การพิจารณาความดีความชอบแก่เจ้าหน้าที่สถานีอนามัย โดยยึดระบบอุปถัมภ์มากกว่าหลักคุณธรรม รองลงมาคือ ด้านหลักความโปร่งใส จำนวน 15 รายการ คิดเป็นร้อยละ 27.78 โดยมากที่สุดใน ประเด็นการเผยแพร่แผนงานและสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และหน่วยงานยังมีน้อย และน้อยที่สุดคือ ด้านหลักความคุ้มค่า จำนวน 1 รายการ คิดเป็นร้อยละ 1.85

2. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ครั้งนี้ มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย

โดยภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่ สถานีอนามัยในจังหวัดเลย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โดยส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่สถานี อนามัยได้รับแรงจูงใจทั้งสองปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ ที่ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อาทิ รู้สึก ภาคภูมิใจในความสำเร็จกับการปฏิบัติงานในฐานะเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย งานที่รับผิดชอบของ

เจ้าหน้าที่สถานีนามัยเป็นงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง ช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและประสบการณ์ให้สูงขึ้น และปัจจัยค้ำจุน ที่ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพวิชาชีพ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานสถานีนามัยเป็นอย่างดี อาทิ การมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ ๆ สถานีนามัยมีการแบ่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานนี้ทำให้เห็นความสำคัญต่อการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นประชาชนเป็นหลัก ซึ่งหน้าที่การปฏิบัติงานช่วยให้สถานีนามัยเป็นที่ยอมรับและศรัทธาจากประชาชน

จากผลการศึกษาระดับแรงจูงใจทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีนามัยในจังหวัดเลยดังกล่าวนี้ สนับสนุนแนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจของเฮอริซเบิร์ก ซึ่งทฤษฎีนี้ได้สรุปถึงความต้องการของคนในองค์การหรือการจูงใจจากการทำงานว่า ความพอใจในการทำงานที่ทำได้และความไม่พอใจในการทำงานไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มีเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่มคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) กับปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) จึงส่งผลให้เจ้าหน้าที่สถานีนามัยในจังหวัดเลย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก

สอดคล้องกับการศึกษาของ คุณากร สุวรรณพันธ์ (2550) ซึ่งศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย” และพบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับกับการศึกษาของ วงษ์เสนห์ เครื่องฉาย (2550) ซึ่งศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการตามมาตรฐานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น” และพบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการตามมาตรฐานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก และการศึกษาของ พชรพร ครองยุทธ (2549) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น” และพบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตามไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ มะณู บุญศรีมณีชัย (2548) ซึ่งศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขกับการพัฒนาตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย” และพบว่า ภาพรวมแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขกับการพัฒนาตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปัจจัยค่าจ้างด้านสภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งน่าจะเป็นผลมาจากปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานคือ เป็นงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง ต้องใช้ทักษะหลากหลาย ทำทนายความรู้ความสามารถ เจ้าหน้าที่สถานีอนามัยจึงต้องใช้ความระมัดระวังสูงในการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งถือเป็นปัจจัยจูงใจภายในตัวของบุคคล ส่วนปัจจัยค่าจ้างด้านสภาพการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดนั้นอาจเป็นผลมาจากสภาพทางกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงานหรือสถานีอนามัยที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยปัจจัยค่าจ้างด้านสภาพการปฏิบัติงานในสถานีอนามัยพบว่ามีความแตกต่างกันในเรื่องการมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ รวมถึงผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ สอบถามถึงสภาพความเป็นอยู่และการปฏิบัติงานในสถานีอนามัยน้อย สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบิร์ก ที่อธิบายว่าสภาพแวดล้อมของการทำงานทำให้บุคคลเกิดความพอใจและเกิดแรงจูงใจในลักษณะของงานที่ทำอย่างไรก็ตามเมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าผลการศึกษานี้แตกต่างกับการศึกษาของมะณู บุญศรีมณีชัย (2548) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขกับการพัฒนาตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย” พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

2.2 ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย

โดยภาพรวมของการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานีอนามัยในจังหวัดเลยมีการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงหรือแนวทางการปฏิบัติงานที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย ให้การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างเจ้าหน้าที่ในสถานีอนามัย มีการจัดซื้อจัดจ้างโดยคณะกรรมการบริหารงบประมาณให้เป็นตามแบบแผนที่กำหนดอย่างเป็นระบบและโปร่งใส เปิดโอกาสให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน โครงการพัฒนาสาธารณสุขมูลฐาน ยอมรับและรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาปรับปรุงงานในสถานีอนามัย และส่งเสริมให้มีการใช้จ่ายงบประมาณของสถานีอนามัยอย่างประหยัดและคุ้มค่า ซึ่งการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงหรือแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆ เหล่านี้ล้วนสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลทั้งสิ้น

จากผลการศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลยดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับผลงานวิชาการของวงษ์เสนห์ เครื่องฉาย (2550: 20-32) ซึ่งได้รวบรวมหลักการของเซอร์เมอร์ฮอว์นและคณะ ที่ได้เสนอแนวคิดในการประยุกต์ใช้ทฤษฎีของวรูม

และพอดเตอร์ ที่อธิบายไว้ว่าผลการปฏิบัติงานในการทำงานของบุคคลนั้นแรงจูงใจจะมีผลโดยตรงกับระดับความพยายามในการทำงานของบุคคล และแรงจูงใจของแต่ละบุคคลจะบ่งบอกถึงความพยายามในการทำงานหรือความสามารถที่จะสร้างงาน ซึ่งตอบสนองกับความต้องการและเป้าหมายของแต่ละบุคคล เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ เกลิม เทียงสงฆ์ (2549) ซึ่งศึกษาเรื่อง “พฤติกรรมกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน” และพบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในรวมและรายด้าน อย่างไรก็ตามก็สอดคล้องกับการศึกษาของ รัชชัญญ์ ภาคภูมิ (2547) ซึ่งศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับสุขภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1” และพบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณารายด้านของการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือ ด้านหลักความรับผิดชอบ ส่วนด้านที่มีระดับการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ด้านหลักคุณธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยยอมรับและรับฟังความคิดเห็นเพื่อนร่วมงานในการปรับปรุงพัฒนางาน รวมถึงยอมรับผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ส่วนด้านหลักคุณธรรมที่มีการปฏิบัติต่ำสุดนั้น อาจเป็นผลมาจากการพิจารณาความดีความชอบแก่เจ้าหน้าที่ในสถานีอนามัยไม่ยึดผลการปฏิบัติงานและหลักคุณธรรม ซึ่งแตกต่างจากแนวคิดของ บลูมเบอร์กและพรินเกิลที่ได้กล่าวถึงผลการปฏิบัติงานของบุคคลที่เกิดจากความสัมพันธ์ของความสามารถ โอกาสและความตั้งใจหรือแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน และกล่าวโดยสรุปได้ว่าการจูงใจในการทำงานส่งผลต่อการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามเมื่อเทียบเคียงกับผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าแตกต่างจากผลการวิจัยของเบญจวรรณ วันดีศรี (2546) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาความเป็นธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด” โดยศึกษาระดับความเป็นธรรมาภิบาลและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ภาพรวมด้านธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมีประสิทธิภาพ ด้านความรับผิดชอบ ด้านคุณธรรม ด้านนิติธรรม มีธรรมาภิบาลระดับสูง

2.3 ปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย

2.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ที่ปฏิบัติงานในสถานีนามัย ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีนามัยในจังหวัดเลย โดยแม้จะมีความแตกต่างกันของบุคคลในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ที่ปฏิบัติงานในสถานีนามัยแต่ก็ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลทั้งนี้ น่าจะเป็นผลที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยอื่น อาทิ การบริหารจัดการ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน การเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสถานีนามัย ไม่ว่าจะเป็นด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพวิชาชีพ และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาดังกล่าวจึงไม่สอดคล้องกับงานวิชาการของ วงษ์เสนห์ เครื่องฉาย (2550: 20-32) ซึ่งรวบรวมหลักการของเซอร์เมอร์ฮอร์นและคณะ ที่เสนอแนวคิดในการประยุกต์ใช้ทฤษฎีของวูมและพอตเตอร์ และสรุปว่าผลการปฏิบัติงานถูกตัดสินโดยคุณลักษณะส่วนบุคคล รวมทั้งความสามารถและประสบการณ์ของบุคคล

อย่างไรก็ตามก็สอดคล้องกับการศึกษาของ อมรศักดิ์ โพธิ์อ่ำ (2548) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดพิษณุโลก” และพบว่า เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงานที่ศูนย์สุขภาพชุมชน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดพิษณุโลก เช่นเดียวกับกับการศึกษาของ คุณากร สุวรรณพันธุ์ (2550) ที่ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดหนองคาย” และพบว่า เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดหนองคาย และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ พงษ์ศักดิ์ ราชโสภา (2550) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานโครงการเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดสกลนคร” และพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานโครงการเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสกลนคร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ วีระวัฒน์ หมั่นมา (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น” และพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้และประสบการณ์ที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน

เมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น อย่างไรก็ตาม ก็ตามการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลนี้ ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มะณู บุญศรีมณีชัย (2548) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขกับการพัฒนาตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย” และพบว่า การพัฒนาตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชน ระหว่างเพศชายและเพศหญิง ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3.2 แรงจูงใจ

ผลการศึกษาแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย พบว่า มีระดับความสัมพันธ์ปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยปัจจัยจูงใจ มีระดับความสัมพันธ์สูงทางบวก ส่วนปัจจัยค้ำจุน มีระดับความสัมพันธ์ปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การได้รับแรงจูงใจในการทำงาน การให้บริการ เป็นส่วนสำคัญประการหนึ่งต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล

ผลการศึกษาแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลนี้ สอดคล้องและสนับสนุนทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอรัซเบอร์กที่กล่าวถึงความต้องการของคนในองค์กรหรือการจูงใจจากการทำงานว่า ความพอใจและความไม่พอใจในการทำงานไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มีเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่มคือ ปัจจัยจูงใจกับปัจจัยค้ำจุน

ผลศึกษานี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ พชรพร ครองยุทธ (2549) ซึ่งศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น” และพบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น เช่นเดียวกับการศึกษาของ มะณู บุญศรีมณีชัย (2548) ซึ่งศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขกับการพัฒนาตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย” และพบว่า แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการพัฒนาตามมาตรฐาน ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย และการศึกษาของ ฉิชา แวนแก้ว (2547) ซึ่งศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขระดับตำบล เขต 6” และพบว่าแรงจูงใจ ปัจจัย

จูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขระดับตำบลในเขต 6

2.4 แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย

การวิเคราะห์แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย โดยวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน จากการศึกษาพบว่าตัวแปรอิสระที่ถูกนำเข้ามาสมการที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 รวมทั้งหมด 8 ตัวแปร ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพวิชาชีพ และปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และมีการคัดเลือกตัวแปรอิสระในแต่ละขั้นตอน ได้สมการในการพยากรณ์การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย

การวิเคราะห์ความแปรปรวนในสมการดังกล่าวมีค่า $p\text{-value} < .001$ ดังนั้น ตัวแปรอิสระในสมการ จึงสามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรอิสระทั้งสองคือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ต่างก็เป็นตัวแปรที่มีน้ำหนักในการพยากรณ์ตัวแปรตามในสมการ เมื่อรวมตัวแปรในสมการ สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลยได้ร้อยละ 58.10 อธิบายได้ว่าตัวแปรที่เข้าสู่สมการทั้ง 8 ตัว ดังกล่าว เป็นตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของกลุ่มตัวอย่างได้ดีที่สุด โดยเรียงลำดับได้ดังนี้คือ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพวิชาชีพ และปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจัยทั้งหมดนั้นมีความจำเป็นต่อการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ให้เกิดขึ้นในหน่วยงานหรือองค์กร และเป็นสิ่งเน้นย้ำว่าแรงจูงใจทั้ง 8 ปัจจัยดังกล่าวนี้ มีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย สอดคล้องสนับสนุนทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอรัซเบิร์ก ที่ได้สรุปถึงความต้องการของคนในองค์กรหรือการจูงใจจากการทำงาน มีเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่มคือ ปัจจัยจูงใจกับปัจจัยค้ำจุน เช่นเดียวกับกับ ชงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ ที่ได้อธิบายหลักการและ

แนวคิดของวินิค เกี่ยวกับตัวแปรต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อปริมาณและคุณภาพของผลงานของบุคคล นั้น ได้แก่ ตัวกระตุ้นภายนอกที่มีต่อบุคคล ทั้งงานหรือกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติและสิ่งจูงใจภายนอก และปัจจัยภายในบุคคล ทั้งความสามารถ บุคลิกภาพ และสิ่งจูงใจภายใน

อย่างไรก็ตามเมื่อนำมาเทียบเคียงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้ว ผลการศึกษานี้แตกต่างจากผลการศึกษาของ คุณากร สุวรรณพันธุ์ (2550) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย” และพบว่า ความสามารถในการพยากรณ์การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดหนองคาย มีตัวแปรในสมการ 5 ตัวแปร คือปัจจัยค้ำจุนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ปัจจัยจูงใจด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือซึ่งปัจจัยจูงใจด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คล้ายคลึงกับปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนของหัวหน้าสถานีอนามัยจังหวัดสกลนคร ในแง่การได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่อการเลื่อนระดับซีของหัวหน้าสถานีอนามัย ส่วนปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหารระดับสูงควรมีนโยบายและการบริหารที่มีการส่งเสริมสนับสนุนปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาด้วย

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 3.1 ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ
- 3.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย
- 3.3 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
- 3.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ

ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ที่จำแนกเป็นรายด้านตามหลักธรรมาภิบาล มาเสนอแนะตามผลการวิจัยที่พบ ซึ่งได้เลือกเอาประเด็นข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยและต่ำสุด มาจัดทำเป็นข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ

เพื่อการพัฒนาการดำเนินงานและเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการ การบริการประชาชน และการพัฒนางานด้านสาธารณสุขต่างๆ โดยจำแนกเป็นรายด้านของหลักธรรมาภิบาล ดังต่อไปนี้

3.1.1 หลักนิติธรรม

1) สถานีอนามัยควรจัดทำคู่มือระเบียบการปฏิบัติงานตามภาระงานและงานในหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจนตามมาตรฐานซึ่งเจ้าหน้าที่อื่น ๆ สามารถนำไปเป็นแนวทางการปฏิบัติงานแทนกันได้ หรืออาจเรียกว่าคู่มือการปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่อธิบายถึงขอบเขต หน้าที่ ภารกิจของตำแหน่งนั้น ๆ ซึ่งเจ้าหน้าที่อื่นสามารถทำงานทดแทนกันได้ งามขอบเขตของงานที่กำหนดไว้

2) นอกเหนือจากการกำหนดคกฏกติกาข้อตกลงหรือแนวทางการปฏิบัติงานที่ไม่ขัดต่อกฎหมายแล้ว กระบวนการกำหนดดังกล่าว ควรเกิดจากการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ในสถานีอนามัยทุกคน ซึ่งจะได้แนวทางที่หลากหลาย เป็นประชาธิปไตยและจงใจต่อการปฏิบัติงาน

3.1.2 หลักคุณธรรม

1) การพิจารณาความดีความชอบแก่เจ้าหน้าที่สถานีอนามัย ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรยึดหลักคุณธรรมและให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน โดยพิจารณาจากสรุปผลการปฏิบัติงาน โครงการหรือนวัตกรรมเด่น หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายสัมฤทธิ์ผลและเป็นที่น่าพอใจต่อประชาชนและสังคม

2) ผู้บังคับบัญชา หัวหน้าสถานีอนามัยและบุคลากรเจ้าหน้าที่ควรยึดถือระเบียบวินัยการประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม แบบแผนของทางราชการต่อการปฏิบัติงาน และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ โดยส่งเสริมให้มีกิจกรรมด้านคุณธรรม อาทิ การฝึกอบรม การสัมมนาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักคุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

3.1.3 หลักความโปร่งใส

1) เจ้าหน้าที่สถานีอนามัยควรจัดทำแผนงานและสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานของตนเองและหน่วยงาน โดยรวบรวมเป็นเอกสารสรุปผลการดำเนินงานตามนโยบายภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ โครงการต่าง ๆ ที่ดำเนินการ อารายงานทุกไตรมาส รอบหกเดือน หรือในรอบปี พร้อมทั้งแนบรายละเอียดการดำเนินงานด้านงบประมาณ การพัสดุ การบัญชี และสรุปรายงานผลต่อสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดต่อไป

2) สถานีอนามัยควรมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงาน การจัดบริการ และการพัฒนางานในด้านต่าง ๆ ให้ประชาชนในฐานะผู้รับบริการได้รับทราบอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะแผนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชน อาทิ แผนการปฏิบัติงานการจัดบริการเชิงรุกในระดับหมู่บ้าน

ชุมชน ระดับครอบครัวหรือการเยี่ยมบ้านผู้ป่วย เพื่อการสื่อสารแบบสองทาง โดยแจ้งแผนเป็นรายเดือน แก่ที่ประชุมประจำเดือนของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เป็นต้น

3.1.4 หลักการมีส่วนร่วม

1) หัวหน้าสถานีอนามัยควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้มีส่วนร่วมในการวางแผน การใช้จ่ายงบประมาณ การให้บริการหรือพัฒนางานในด้านต่าง ๆ ของสถานีอนามัย เพราะจะได้วางแผน การกำหนดทิศทางการจัดบริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนได้ครอบคลุม เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของประชาชน นอกเหนือจากกระบวนการมีส่วนร่วมนี้แล้วจะได้มาซึ่งบรรยากาศในการทำงานที่ดี การทำงานเป็นทีม ความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ และการทำงานที่มีเป้าหมายชัดเจนส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2) สถานีอนามัยควรส่งเสริมสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ทุกคน ตลอดจนผู้นำชุมชนและอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการพัฒนาสถานีอนามัยในรูปแบบของคณะกรรมการพัฒนาสถานีอนามัยที่ครอบคลุมจากหลายภาคส่วน เพราะในอนาคตสถานีอนามัยอาจไม่จัดรับผิดชอบการจัดบริการด้านสุขภาพเฉพาะหน่วยงานของตนเองเท่านั้น อาจต้องแสวงหาความร่วมมือหรือการมีส่วนร่วมในการดูแล เฝ้าระวังด้านสุขภาพและสิ่งแวดล้อมกับหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งในและนอกพื้นที่ อาทิ หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันการศึกษา สถานศึกษา หน่วยงาน องค์กรพัฒนาต่าง ๆ จะเห็นได้แน่วทางนโยบายของรัฐที่ให้ดำเนินการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นร่วมกัน เหล่านี้เป็นต้น

3.1.5 หลักความรับผิดชอบ

1) สถานีอนามัยและเจ้าหน้าที่ทุกคนควรมีการนิเทศติดตามผลงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยให้ความสำคัญกับแผนงานที่กำหนดไว้ และออกปฏิบัติงานติดตามประเมินผลจริงให้ครอบคลุมทั้งระดับหมู่บ้านชุมชน ครอบครัวและเป้าหมายกลุ่มเสี่ยงด้านสุขภาพเป็นรายบุคคล ซึ่งเมื่อทุกคนมีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่แล้วจะส่งผลต่อการได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นจริง สอดคล้องกับสภาพปัญหาเพื่อจะได้นำมาวางแผน กำหนดทิศทาง ปรับปรุงและแก้ไขต่อไป

2) ควรกำหนดผู้รับผิดชอบในการจัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญกับหลักความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล เพื่อการเสริมสร้างแรงจูงใจที่ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของเจ้าหน้าที่แต่ละคน ส่งผลให้เกิดปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจกำหนดเป็นรูปธรรม เป็นลายลักษณ์อักษรและเป็นปัจจุบัน เช่น หนังสือ คำสั่ง เป็นต้น

3.1.6 หลักความคุ้มค่า

1) เจ้าหน้าที่สถานีอนามัยควรได้มีการศึกษา วิเคราะห์ สภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน โดยควรจัดทำในรูปแบบของแผนพัฒนาในระยะปานกลาง 3-5 ปี เพื่อใช้เป็นฐาน ประกอบการวางแผนเป็นแผนปฏิบัติงานประจำปี ที่สอดคล้องกับการป้องกันควบคุมโรค และการแก้ไขปัญหาชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ

2) สถานีอนามัยควรมีมาตรการป้องกันหรือลดความเสี่ยงผลกระทบด้านลบที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน โดยจัดทำในรูปแบบรายงานการควบคุมภายใน การประเมินความเสี่ยงและการป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างรัดกุม คุ่มค่ากับการลงทุน หรือการดำเนินโครงการ

3.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

3.2.1 กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมให้สถานีอนามัย ประกอบด้วยหัวหน้าสถานีอนามัย และบุคลากรเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสถานีอนามัย ใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ควรมีระเบียบวินัย ยึดมั่นอยู่ในคุณธรรมจริยธรรม และมีจิตสำนึกในการบริการ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการปฏิบัติงาน

3.2.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้บทบาทแก่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างธรรมาภิบาลในสถานีอนามัย ซึ่งสถานีอนามัยถือเป็นหน่วยงานราชการหนึ่งในระดับพื้นที่ในการจัดบริการสุขภาพแก่ประชาชน โดยเฉพาะประเด็นการสร้างระบบคุณธรรม ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการพัฒนาระบบสุขภาพในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง สร้างแรงจูงใจต่อบุคลากรในองค์กร ต่อประชาชนในฐานะผู้รับบริการ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นกระบวนการพัฒนาสู่ความเข้มแข็งขององค์กรอย่างยั่งยืน และส่งผลให้การปฏิบัติงานของสถานีอนามัยในจังหวัดเลยตามหลักธรรมาภิบาลบรรลุผล และประชาชนได้รับความพึงพอใจต่อการรับบริการและประโยชน์สูงสุดจากการปฏิบัติงาน

3.3 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.3.1 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเลย และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอควรกำหนดนโยบายในด้านการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลให้มีความชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมสอดคล้องกับแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554 ทั้งนี้อาจกำหนดเป็นนโยบายการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และครอบคลุมถึงในระดับสถานีอนามัย และสามารถปฏิบัติและวัดผลประเมินผลได้ ประการสำคัญการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) นี้ ควรเป็นส่วนหนึ่งของการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ หรือการสนับสนุนให้รางวัล ค่าตอบแทนพิเศษ

รวมถึงการประเมินผลให้ครอบคลุมทุกมิติตามระเบียบของสำนักงาน กพ. และที่สำคัญควรประเมินผลจากประชาชนในพื้นที่ที่สถานีอนามัยนั้นตั้งอยู่ด้วย นอกเหนือจากการประเมินผลลัพท์ด้านการปฏิบัติงานและการบันทึกผลการปฏิบัติงานเท่านั้น

3.3.2 ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่สถานีอนามัยมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ตลอดจนสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานในตำแหน่งหน้าที่ราชการที่เหมาะสมกับระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่สำคัญควรส่งเสริมด้านการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ ทั้งด้านความรู้ การเพิ่มทักษะการปฏิบัติงาน ทักษะในการคิดวิเคราะห์ระบบงานสาธารณสุข จากหน่วยงานหรือองค์กรที่เป็นที่ยอมรับอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาศักยภาพขององค์กรอีกประการหนึ่ง

3.3.3 ควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับแรงจูงใจ อาทิ โอกาสก้าวหน้าในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การพิจารณาความดีความชอบ การจัดสรรค่าตอบแทนพิเศษให้แก่เจ้าหน้าที่สถานีอนามัยที่มีการพัฒนาระบบงานภายในดีเด่น ครอบคลุมทั้งระดับตำบล ระดับอำเภอ และระดับจังหวัด เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ ตลอดจนการจัดสรรงบประมาณให้มากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากส่วนกลางที่เพิ่มขึ้น ครอบคลุมทั้งมิติด้านพื้นที่ ขนาดและความรับผิดชอบของสถานีอนามัย

อย่างไรก็ตามเป็นที่น่าสังเกตว่า ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงานของสถานีอนามัยในส่วนของวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพนั้นพบว่า สักส่วนของจำนวนและร้อยละผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับการสนับสนุนระหว่างมากกับน้อยนั้นใกล้เคียงกัน กล่าวคือ ระดับมาก จำนวน 171 ราย คิดเป็นร้อยละ 52.5 ระดับน้อย จำนวน 134 ราย คิดเป็นร้อยละ 41.1 ตามลำดับ รวมถึงการได้รับการสนับสนุนยานพาหนะเพื่อปฏิบัติงานในพื้นที่อย่างเหมาะสมและเพียงพอ ระดับมาก จำนวน 169 ราย คิดเป็นร้อยละ 51.8 ระดับน้อย จำนวน 113 ราย คิดเป็นร้อยละ 34.7 ซึ่งอยู่ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันเช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือการปฏิบัติงานในสถานีอนามัยบางแห่งยังไม่เพียงพอหรือมีประสิทธิภาพน้อย รวมถึงการได้รับการสนับสนุนยานพาหนะเพื่อปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกลยังไม่เหมาะสมและเพียงพอ ไม่กระจายอย่างทั่วถึงในเชิงพื้นที่และขนาดของสถานีอนามัย ดังนั้นกระทรวงสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเลย โรงพยาบาลชุมชน และคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ (คปสอ.) จึงควรให้ความสำคัญกับสถานีอนามัยในพื้นที่ห่างไกล พื้นที่ชนบท หรือสถานีอนามัยขนาดเล็กด้วย เพราะสถานีอนามัยในฐานะหน่วยบริการระดับปฐมภูมิควรมีสภาพให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน ประชาชนในฐานะผู้รับบริการก็ควรได้รับการบริการที่เท่าเทียมกันอย่างเสมอภาคและเป็นธรรมเช่นเดียวกับพื้นที่

ชุมชนเมืองหรือพื้นที่ชุมชนที่พัฒนาแล้ว ซึ่งเป็นข้อสังเกตที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริมการบริหารจัดการสนับสนุนที่ชัดเจน สนองต่อความต้องการในระดับพื้นที่เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ

4. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

4.1 ควรมีการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในระดับเขต ระดับภาคหรือครอบคลุมในระดับประเทศ รวมถึงสถานบริการการแพทย์และการสาธารณสุขในระดับต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน

4.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย ตามทัศนคติของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในระดับชุมชน เช่น อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ผู้นำชุมชน หน่วยงานเครือข่ายระดับพื้นที่ เป็นต้น

4.3 ควรศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบในระดับต่าง ๆ ให้ครอบคลุมทั้ง องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์กรบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา

4.4 ควรมีการศึกษาโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus group) เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่และผู้บริหาร ครอบคลุมทั้งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเลย และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอและสถานีอนามัยในจังหวัดเลย

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ, กระทรวงศึกษาธิการ (2544) *ศัพท์บัญญัติทางการศึกษา* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์
คุรุสภา ลาดพร้าว
- กระทรวงมหาดไทย (2547) *โครงการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ท้องถิ่น โดยการจัดทำตัวชี้วัดประสิทธิภาพในการบริหารงาน* กรุงเทพมหานคร
สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์
- กระทรวงศึกษาธิการ (2542) “เรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ”
กรุงเทพมหานคร การศาสนา
- _____. (2544) *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544* กรุงเทพมหานคร พัฒนา
คุณภาพวิชาการ (พว)
- กระทรวงสาธารณสุข (2542) *การสาธารณสุขไทย* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์
ทหารผ่านศึก
- _____. (2547) *แผนพัฒนาสุขภาพฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545–2549)* นนทบุรี กองสาธารณสุขภูมิภาค
กสผา เหล่าเมือง (2543) “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอนามัยแม่และเด็กของเจ้าหน้าที่
สาธารณสุขระดับตำบลในเขต 8” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
(สาธารณสุขศาสตร์) คณะสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- กัญญา ไชยวงศ์ (2548) “ระดับการปฏิบัติและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ตามหลักธรรมาภิบาลของ
สถานประกอบการอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี”
วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี
สารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
- เกษม วัฒนชัย (2543) “ธรรมาภิบาล บทบาทสำคัญกรมการศึกษานิสิตศึกษา” รายงานการปฏิรูปการศึกษาไทย
คิดชนก อนุชาญ และคณะ (2546) “แรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการพัฒนาสถานอนามัย
เป็นหน่วยการบริการปฐมภูมิเครือข่ายโรงพยาบาลขนาดใหญ่” วิทยานิพนธ์ปริญญา
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- คุณากร สุวรรณพันธุ์ (2550) “แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตาม
บทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย”
วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น

- จรัญ แแดงเล็ก (2542) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของหัวหน้าสถานีอนามัยในงานสาธารณสุขมูลฐานจังหวัดพิจิตร” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- เฉลิม เทียงสงค์ (2549) “พฤติกรรมกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน” วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ชูชัย สุภวงส์ และคณะ (2544) *ทิศทางการกระจายอำนาจด้านสุขภาพใน 10 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2544-พ.ศ. 2553)* นนทบุรี สำนักงานสนับสนุนและพัฒนากการกระจายอำนาจด้านสุขภาพ
- ไชยวัฒน์ คำชูและคณะ (2545) *ธรรมาภิบาล* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์น้ำฝน
- ณิชา แวนแคว้น (2547) “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขระดับตำบล เขต 6” วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ดวงเด่น กอแก้ว (2543) “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันในองค์กรและเจตคติต่อองค์กร : กรณีศึกษา ธารณาการ กรุงเทพมหานคร จำกัด สาขาบางกะปิ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- คาราพร รักหน้าที่ (2548) “ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 7” วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ตุลา มหาพสุธานนท์ (2547) *หลักการจัดการ หลักการบริหาร* กรุงเทพมหานคร พ.ศ.พัฒนา
- ทวีศิลป์ กุลนภาค (2547) “การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดีสำหรับการเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปบัณฑิต สาขาพัฒนศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551) *ผู้บริหารยุคบรรษัทภิบาล* กรุงเทพมหานคร ฟอรั่มมีเดีย บั๊คส์
- ธงชัย สันติวงษ์ (2541) *ทฤษฎีองค์กรและการออกแบบ* กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2542) *พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร* กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- ธีรยุทธ บุญมี (2541) *ธรรมรัฐแห่งชาติ ยุทธศาสตร์กู้หายนะประเทศไทย* กรุงเทพมหานคร สายธาร

- นรา สมประสงค์ (2544) “แรงจูงใจ” ใน *ประมวลสาระชุดวิชา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหาร การศึกษา* หน่วยที่ 6 สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- นิทัศน์ รายขวา (2545) *การคลังสาธารณสุข : แนวคิดและการจัดการ* นนทบุรี : โครงการตำรา สำนักนโยบายและแผนสาธารณสุข
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2542) *การสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทย* กรุงเทพมหานคร เดือนตุลาคมพิมพ์ _____ (2544) *เจตนารมณ์รัฐธรรมนูญ* นนทบุรี สถาบันพระปกเกล้า
- บุญเลิศ เกื้ออินขันธ์ (2544) “สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและ สหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- บุษบง ชัยเจริญวัฒนะและบุญมี ลี (2544) “รายงานการวิจัยตัวชี้วัดธรรมาภิบาล” สถาบันปกเกล้า กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว
- เบญจวรรณ วันดีศรี (2546) “การศึกษาความเป็นธรรมาภิบาลของนายกองค้การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์ เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
- ประเวศ วะสี (2542) *ยุทธศาสตร์ชาติ* กรุงเทพมหานคร สำนักงานกองทุนเพื่อสังคมธนาคารออมสิน
- ปัญญา ฉายะจินดาวงศ์และรัชณี ภู่อระกุล (2546) “ธรรมาภิบาล(Good Governance)กับสังคมไทย” *วารสารดำรงราชานุภาพ* (ธ.ค.45-มี.ค.46): 6-11
- พงษ์ศักดิ์ ราชโสภา (2550) “ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โครงการเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสกลนคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- เพชรพร ครองยุทธ (2549) “แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น” วิทยานิพนธ์ ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- พรสวรรค์ ชุมพลกุล (2543) “สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนดาราวิทยาลัย โดยวัดระดับ สิ่งจูงใจในการทำงานของครู” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- พระธรรมปิฎก (2542) *พระพุทธศาสนาพัฒนาคนและสังคม* กรุงเทพมหานคร กรมศาสนา

- พัชรี สีโรรส (2545) “ประชาพิจารณ์กับกระบวนการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนจากอเมริกา ถึงประเทศไทย” กรุงเทพมหานคร โครงการจัดพิมพ์คบไฟ
- พิชิต แสนเสนา (2549) “บทบาทในการประสานงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัด ขอนแก่น” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารงาน สาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- พิทยา บวรวัฒนา (2541) *ทฤษฎีองค์การสาธารณะ* กรุงเทพมหานคร ศักดิ์โสภากาพิมพ์
- พิบูล ทีปะปาล (2550) *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่* กรุงเทพมหานคร อมรการพิมพ์
- ไพโรจน์ พรหมสาส์น (2541) “การบริหารที่ดี มีประสิทธิภาพ” *วารสารพัฒนาชุมชน* (ธันวาคม): 11-13
- มะณู บุญศรีมณีชัย (2548) “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขกับการพัฒนา ตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- มัลลิกา ดันสอน (2544) *พฤติกรรมองค์การ* กรุงเทพมหานคร เอ็กส์เปอร์เน็ท
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) *พฤติกรรมองค์การ* กรุงเทพมหานคร ธรรมสาร
- รัชดาภรณ์ กาญจนเสถียร (2548) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจกับการจัดระบบ การควบคุมคุณภาพการบริการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริการการ พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- รัตช์วรรณ กาญจนปัญญาคม (2546) *ธรรมาภิบาล (Good governance)* มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- รับขวัญ ภาควิน (2547) “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษากับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำแพงเพชร เขต 1” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
- ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544) *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน* คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม
- วงษ์เสน่ห์ เครื่องฉาย (2550) “แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ ตามมาตรฐานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น” วิทยานิพนธ์ปริญญา วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- วรพล คนใจบุญ (2548) “ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหาร ที่มีผลต่อการบริการของ

เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์” วิทยานิพนธ์ปริญญา
 สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น

วรภัทร โตรณะเกษม (2542) “การสร้าง Good Governance ในองค์กร” *วารสาร กสท.* (ตุลาคม): 11-17

วลัยลักษณ์ คำเพ็ญ (2544) “ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
 พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จังหวัดเชียงใหม่” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐ
 ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

วิชัย รูปขำดี (2546) “ปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจให้ข้าราชการสนับสนุนการปฏิรูประบบราชการ” รวม
 วิทยานิพนธ์และภาคินิพนธ์เด่นของคณะพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร คณะพัฒนา
 สังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

วิศรา รัตนสมัย (2543) “การรับข่าวสารเพื่อสร้างความตระหนักสำนึกของประชาชนเกี่ยวกับการ
 ตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดสงขลา”
 วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทสาขาสถาปัตยกรรมมหาบัณฑิต คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

วีระ ไชยธรรม (2542) “หลักธรรมาภิบาลกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี” เอกสารประกอบ
 คำบรรยาย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน นนทบุรี

วีระวัฒน์ หมั่นนา (2550) “แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน
 เมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ”
 วิทยานิพนธ์ปริญญาสาขาสถาปัตยกรรมมหาบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิต
 วิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2549) *การวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษา* คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย
 ราชภัฏสกลนคร

ศิริลักษณ์ กาญจน โยธิน (2550) *สาระสำคัญเกี่ยวกับพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ
 บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546* คณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลภาค
 ราชการ กระทรวงการคลัง

ศิริวรรณ เจษฎาจุติกุล (2543) “ข้าราชการกับธรรมาภิบาลไทย” *วารสารชนารักษ์* 23 (พฤษภาคม-
 มิถุนายน): 63-71

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542) *องค์การและการจัดการ* กรุงเทพมหานคร วิธีที่พัฒนา
 สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2545) สำนักงาน ก.พ. *Good Governance* กับการพัฒนา

ข้าราชการ กรุงเทพมหานคร ไอเดีย สแควร์

- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2541) “จากวิกฤติสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ธรรมชาติเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน” ณ โรงแรมแอมบาสเดอร์ซิตี ชลบุรี เอกสารการสัมมนาวิชาการ TDRI
- สมาน รังสิโยภยกุล (2543) *การบริหารราชการไทย* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์บรรณกิจ
- สังคม สุภรัตนกุล (2546) “การรับรู้และแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขกับการปฏิบัติงานในการให้บริการหลักในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู” วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2544) *การพัฒนาชุมชน* กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์ (2549) “รายงานวิจัยเรื่องประชาชนและธรรมชาติ : การสำรวจทัศนคติของคนไทยในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” กรุงเทพมหานคร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สุจิตติ นิमितกุล (2543) *กระทรวงมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดี* อ้างอิงใน การปกครองที่ดี (Good governance) กรุงเทพมหานคร บพิธการพิมพ์
- สุรพล พุฒคำ (2544) “การศึกษารูปแบบการบริหารโปรแกรมวิชาในสถาบันราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคกลาง” วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2544) *จิตวิทยาการศึกษา* กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุวรรณ ทองคำ (2545) “สภาพการบริหารงานตามหลักธรรมชาติในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสิงห์บุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2542) *การสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีตามระเบียบสำนักงานรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542* กรุงเทพมหานคร สำนักงาน กพ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2544) *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549)* กรุงเทพมหานคร สุตรไฟศาล
- _____. (2550ก) *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554)* กรุงเทพมหานคร สุตรไฟศาล
- _____. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเลย (2552) “สรุปรายงานแผนอัตรากำลังประจำปี”
- สำราญ มีแจ้ง (2544) *การประเมินโครงการทางการศึกษา* นิชินแอดเวอร์ไทซิงกรุ๊ป กรุงเทพมหานคร

- เสนาะ ดิยาวัว (2543) *หลักการบริหาร* กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อมรศักดิ์ โพธิ์อำ (2548) “ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้าง
สุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดพิษณุโลก”
วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- อัจฉรา โยมสินธุ์ (2544) “บรรษัทธรรมภิบาลกลยุทธธุรกิจแบบยั่งยืน” *วารสารนักบริหาร*
(กรกฎาคม-กันยายน): 34-35
- อานันท์ ปันยารชุน (2542) *ธรรมาภิบาลในการบริหารวิทยาลัยในนานาทัศนะว่าด้วยการบริหาร
กิจการบ้านเมืองที่ดี* นนทบุรี สำนักงาน กพ.
- อินทรา ปัญญาวัฒน์ (2548) “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพ
ชุมชน จังหวัดขอนแก่น” วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- อุบลรัตน์ เฟื่องสถิตย์ (2544) *จิตวิทยาเรียนรู้* กรุงเทพมหานคร พิมพ์ลักษณ์
- อำพล จินดาวัฒนะ (2546) *ปฏิรูปสุขภาพ ปฏิรูปชีวิตและสังคม* กรุงเทพมหานคร อุกการพิมพ์
- Folsher A; Krachik, W & Shapiro, I (2002) “Transparency and participation in the budget
process South Africa: A country report” Retrieved December 12, 2005, from
http://www.idasaorgza/final/publications/bis_transparency_fullhtm
- McClelland (1985) *Motivation Theory : Human Relations* (Online) Available : http://www.accel-team.com/human_relations/hrels_06_Mcclelland.html [2009, December 27]
- R.A.W. Rhodes (1996) *The New Governance : Governing without Government* Oxford :
University of Newcastle–Tyne.
- Weiten, Wayne (1995) *Personality : Theory, Research, and Assessment In Psychology : Themes
and Variations* 3rd ed. Pacific Grove, CA : Brooks/Cole.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สกลนคร



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



เลขที่แบบสอบถาม

--	--	--

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงาน
ตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย”

คำชี้แจง :

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งในโครงการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ผลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผน ปรับปรุง ส่งเสริมและพัฒนาบทบาทของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย ภายใต้การปฏิรูประบบราชการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามนี้ทุกข้อ ตามความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งการนำเสนอผลการวิจัยดังกล่าวนี้เป็นลักษณะภาพรวมจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น ในทางตรงกันข้ามข้อมูลที่ท่านตอบจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวางแผนปรับปรุง และส่งเสริมพัฒนาบทบาทของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยให้มีประสิทธิภาพต่อไป

แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 10 หน้า ประกอบด้วยข้อมูล 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย
จำนวน 40 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย
จำนวน 30 ข้อ

ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ จำนวน 2 ข้อ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสเป็นอย่างสูง

ถนัดชัย ฐานะสูตร

บัณฑิตศึกษา วิชาเอกรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่นที่ 5

สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ส่วนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดตอบคำถามลงในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย / ลงใน [] ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

คุณลักษณะส่วนบุคคล	สำหรับผู้วิจัย
1. เพศ [] 1. ชาย [] 2. หญิง	SEX [] []
2. ปัจจุบันท่านอายุ (นับจำนวนเต็มเป็นปีโดยเศษของ 6 เดือนขึ้นไป นับเป็น 1 ปี) [] 1. อายุ 20-29 ปี [] 2. อายุ 30-39 ปี [] 3. อายุ 40-49 ปี [] 4. อายุ 50-60 ปี	AGE [] [] [] []
3. ระดับการศึกษา [] 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี [] 2. ปริญญาตรี [] 3. สูงกว่าปริญญาตรี	EDU [] [] []
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (รวมทุกประเภท ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทน เงินประจำตำแหน่ง) [] 1. ระหว่าง 5,001–10,000 บาท [] 2. ระหว่าง 10,001–15,000 บาท [] 3. ระหว่าง 15,001–20,000 บาท [] 4. มากกว่า 20,000 บาท ขึ้นไป	INCOME [] [] [] []
5. ประสบการณ์ที่ปฏิบัติงานในสถานีนามัย (นับจำนวนเต็มเป็นปี โดยเศษของ 6 เดือนขึ้นไป นับเป็น 1 ปี) [] 1. ประสบการณ์ปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี [] 2. ประสบการณ์ปฏิบัติงาน 10 ปี ขึ้นไป	EXP [] []

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีนอนามัย

คำชี้แจง: โปรดตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย / ลงใน [] ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีนอนามัย	ระดับแรงจูงใจ				สำหรับ ผู้วิจัย
	มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	
1. ความสำเร็จในการทำงาน					
1.1 โดยส่วนใหญ่ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จทันตามเวลาที่กำหนด					AC1 []
1.2 ท่านเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนทำให้การปฏิบัติงานของสถานีนอนามัยประสบผลสำเร็จด้วยดี					AC2 []
1.3 ท่านมีความพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานของสถานีนอนามัยของท่าน					AC3 []
1.4 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จกับการปฏิบัติงานในฐานะเจ้าหน้าที่สถานีนอนามัย					AC4 []
1.5 ปัญหาเกิดขึ้นในสถานีนอนามัยเป็นเรื่องท้าทายต่อการทำงานให้สำเร็จ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาให้สำเร็จลุล่วงได้					AC5 []
2. ลักษณะของงาน					
2.1 งานที่ท่านปฏิบัติในสถานีนอนามัยต้องใช้ทักษะหลากหลาย ท้าทายความรู้ความสามารถในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานใหม่ ๆ					WI1 []
2.2 งานที่ท่านปฏิบัติงานในสถานีนอนามัยของท่านเป็นงานที่ส่งเสริมให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างกระบวนการบริหารจัดการที่โปร่งใส					WI2 []
2.3 งานที่ท่านรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายเป็นงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง					WI3 []
2.4 ภาวะเทียบการปฏิบัติงานและวัฒนธรรมในองค์กรเอื้อต่อการทำงานในสถานีนอนามัยของท่าน					WI4 []
2.5 งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของสมาชิกพีในการทำงานร่วมกัน					WI5 []

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย

ปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย	ระดับแรงจูงใจ				สำหรับ ผู้วิจัย
	มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	
3. ความรับผิดชอบ					
3.1 การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ทางราชการของท่าน ทำให้ท่านมีความรับผิดชอบที่สูง					RE1 []
3.2 ด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน ในสถานีอนามัยของท่าน ทำให้ท่านเห็นความสำคัญต่อ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย					RE2 []
3.3 ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบไม่กระทบต่อการดำรงชีวิต ครอบครัวของท่าน					RE3 []
3.4 ท่านกล้ารับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานสถานีอนามัยที่ เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นด้านบวกและด้านลบ					RE4 []
3.5 เมื่อมีปัญหาในการทำงานระหว่างบุคลากรภายในสถานี อนามัยด้วยกัน หรือระหว่างสถานีอนามัย ท่านมีส่วนร่วมใน การแก้ไขปัญหาดังกล่าว					RE5 []
4. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
4.1 งานในหน้าที่รับผิดชอบช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของท่านให้สูงขึ้น					WI1 []
4.2 ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานจาก องค์กรที่เป็นที่ยอมรับอย่างต่อเนื่อง					WI2 []
4.3 ผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ใน ปัจจุบัน เป็นส่วนประกอบสำคัญในการพิจารณาให้ความดี ความชอบจากผู้บังคับบัญชา					WI3 []
4.4 ท่านได้รับโอกาสเข้าประชุม อบรม สัมมนาเพื่อเพิ่ม ศักยภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ					WI4 []
4.5 ระยะเวลา 1-2 ปีที่ผ่านมา ผู้บังคับบัญชาของท่าน ส่งเสริมสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสดำเนินตำแหน่งใน ระดับที่สูงขึ้น					WI5 []

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีนามัย

ปัจจัยค้ำจุน ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีนามัย	ระดับแรงจูงใจ				สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	
1. นโยบายและการบริหาร					
1.1 ท่านได้รับการชี้แจงนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานีนามัย					PA1 []
1.2 นโยบายการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานีนามัยของท่านมีความชัดเจนและไปในทิศทางเดียวกัน					PA2 []
1.3 ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดนโยบายเพื่อหาแนวทางดำเนินงานของสถานีนามัย					PA3 []
1.4 ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานของสถานีนามัยในรูปแบบใหม่ ๆ					PA4 []
1.5 นโยบายการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานีนามัยของท่าน เมื่อปฏิบัติแล้วทำให้งานเกิดผลสำเร็จขึ้นจริงได้					PA5 []
2. สภาพการปฏิบัติงาน					
2.1 สถานีนามัยของท่านมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบงานให้แก่บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน					WC1 []
2.2 สถานีนามัยของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ					WC2 []
2.3 ผู้บังคับบัญชาของท่าน เอาใจใส่สอบถามถึงสภาพความเป็นอยู่และการปฏิบัติงานของท่านในสถานีนามัยอย่างสม่ำเสมอ					WC3 []
2.4 สถานีนามัยของท่านได้รับการสนับสนุน ยานพาหนะเพื่อปฏิบัติงานในพื้นที่อย่างเหมาะสมและเพียงพอ					WC4 []
2.5 สถานีนามัยของท่านมีสวัสดิการต่างๆในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ					WC5 []

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย

ปัจจัยค้ำจุน ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย	ระดับแรงจูงใจ				สำหรับ ผู้วิจัย
	มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	
3. สถานภาพวิชาชีพ					
3.1 ท่านมีความภูมิใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง หน้าที่ทางราชการของท่าน					WS1 []
3.2 ตำแหน่งของท่านมีสถานภาพวิชาชีพที่ได้รับความ เสมอภาคกันด้านการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับ ตำแหน่ง					WS2 []
3.3 บทบาทของท่าน มีโอกาสเท่าเทียมกันกับวิชาชีพ อื่นๆ ในการปฏิบัติงานราชการในสถานีอนามัย					WS3 []
3.4 บทบาทหน้าที่ของท่าน ช่วยให้ประชาชนเกิด ความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของสถานีอนามัยแห่งนี้					WS4 []
3.5 ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานนี้ทำให้ท่านเห็นความสำคัญ ต่อการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นประชาชนเป็นหลัก					WS5 []
4. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน					
4.1 ท่านมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานในตำแหน่งของ ท่านในปัจจุบันมีความมั่นคง					JS1 []
4.2 การปฏิบัติงานในสถานีอนามัยทำให้ครอบครัว ของท่านมีฐานะมั่นคง ทั้งรายได้ ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน					JS2 []
4.3 หน้าที่การปฏิบัติงานของท่าน ช่วยให้สถานี อนามัยเป็นที่ยอมรับ และศรัทธาจากประชาชน					JS3 []
4.4 ท่านมีความพึงพอใจต่อความปลอดภัยในการ ปฏิบัติงานในสถานีอนามัยแห่งนี้					JS4 []
4.5 การปฏิบัติงานในสถานีอนามัยแห่งนี้จะส่งผล ต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งและหน้าที่ของท่าน					JS5 []

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย

การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย	ระดับการปฏิบัติ				สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	
1. หลักนิติธรรม					
1.1 สถานีอนามัยของท่านมีการกำหนด กฎ กติกา ข้อตกลงหรือแนวทางการปฏิบัติงานที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย					RL1 []
1.2 ท่านได้กำหนดให้มีแนวทางการปฏิบัติงานด้านการ บริการประชาชนที่มีความชัดเจน เป็นมาตรฐาน					RL2 []
1.3 กระบวนการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงต่างๆ ในการ ปฏิบัติงานสถานีอนามัยเกิดจากหลักการมีส่วนร่วมและ หลักประชาธิปไตย					RL3 []
1.4 ท่านได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติงานตามหลักความรู้ ความสามารถด้วยความเหมาะสมและชอบด้วยกฎหมาย					RL4 []
1.5 ท่านได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติของตนเองตามภาระงาน และงานในหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน ได้มาตรฐาน และ เจ้าหน้าที่อื่นๆ สามารถนำไปเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน แทนกันได้					RL5 []
2. หลักคุณธรรม					
2.1 ท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เจ้าหน้าที่ในสถานี อนามัย					M1 []
2.2 ท่านให้การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่าง เจ้าหน้าที่ในสถานีอนามัย					M2 []
2.3 ท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ อย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน					M3 []
2.4 ท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีระเบียบวินัย ประพฤติตนตามแบบแผนของทางราชการ					M4 []
2.5 ท่านมีส่วนพิจารณาความดีความชอบแก่เจ้าหน้าที่ใน สถานีอนามัยตามผลการปฏิบัติงาน ตามระเบียบวิธีการของ ก.พ. โดยใช้หลักคุณธรรม					M5 []

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย

การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย	ระดับการปฏิบัติ				สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	
3. หลักความโปร่งใส					
3.1 ท่านมีการจัดซื้อจัดจ้างโดยคณะกรรมการบริหาร งบประมาณให้เป็นตามแบบแผนที่กำหนดอย่างเป็นระบบ และโปร่งใส					T1 []
3.2 ท่านมีการกำกับดูแลควบคุมให้มีการจัดทำบัญชีและ ทะเบียนด้านงบประมาณทุกประเภทให้เป็นปัจจุบันและ ถูกต้องตามระเบียบ					T2 []
3.3 ท่านมีการประเมินผลงานตามแผนปฏิบัติการ เมื่อสิ้นสุด โครงการ กิจกรรม					T3 []
3.4 ท่านจัดทำแผนงานและสรุปรายงานผลการปฏิบัติงาน ของตนเองและหน่วยงานพร้อมมีการเผยแพร่ด้วย					T4 []
3.5 ท่านมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของ สถานีอนามัยให้ผู้รับบริการทราบอย่างต่อเนื่อง					T5 []
4. หลักการมีส่วนร่วม					
4.1 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน โครงการและ แผนปฏิบัติงานต่างๆ ในสถานีอนามัย					P1 []
4.2 ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ต่างๆ ของสถานีอนามัย					P2 []
4.3 ท่านสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ในสถานีอนามัย ผู้นำ ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการพัฒนา สถานีอนามัย					P3 []
4.4 ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการ ปฏิบัติงานในพื้นที่รับผิดชอบ					P4 []
4.5 ท่านเปิดโอกาสให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำ หมู่บ้าน (อสม.) มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน โครงการ พัฒนางานสาธารณสุขมูลฐาน					P5 []

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย

การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย	ระดับการปฏิบัติ				สำหรับ ผู้วิจัย
	มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	
5. หลักความรับผิดชอบ					
5.1 ท่านยอมรับผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเอง					A1 []
5.2 ท่านยอมรับและรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ในการพัฒนาปรับปรุงงานเสมอ					A2 []
5.3 ท่านรับผิดชอบในการจัดทำแผนพัฒนาและ แผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความต้องการและสภาพ ปัญหาของชุมชน					A3 []
5.4 ท่านมีการกำกับ นิเทศ ติดตามผลงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบตามแผนที่วางไว้					A4 []
5.5 ท่านมีการส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม รับผิดชอบงานเพื่อการพัฒนาสถานีอนามัย					A5 []
6. หลักความคุ้มค่า					
6.1 ท่านมีระบบการบริหารงบประมาณของสถานีอนามัย ที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด					U1 []
6.2 ท่านมีการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาและความ ต้องการของชุมชนเพื่อประกอบการวางแผนการดำเนินงาน และแก้ไขปัญหาชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ					U2 []
6.3 ท่านมิได้รับมอบหมายงานเพื่อการปฏิบัติงานที่ตรง กับความรู้ความสามารถของตนเอง					U3 []
6.4 ท่านมีการส่งเสริมให้มีการใช้จ่ายงบประมาณ เงินบำรุงของสถานีอนามัยอย่างประหยัดและคุ้มค่า					U4 []
6.5 ท่านมีมาตรการป้องกันหรือลดความเสี่ยงผลกระทบ ด้านลบในการปฏิบัติงาน					U5 []

ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล

คำชี้แจง: โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านที่คิดว่าเป็นปัญหา อุปสรรค พร้อมทั้งได้เสนอแนะ
แนวทางการแก้ไขในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล

1.1 บังคับจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และ
โอกาสก้าวหน้า

ปัญหาและอุปสรรค

.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....

1.2 บังคับจูงใจ ได้แก่ นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน สภาพของวิชาชีพ
และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

ปัญหาและอุปสรรค

.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....

2. การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีนอมาัย

ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความ
รับผิดชอบต่อสังคม และหลักความคุ้มค่า

ปัญหาและอุปสรรค

.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายถนัดชัย ฐานะสูตร
วัน เดือน ปีเกิด	30 มกราคม 2517
สถานที่เกิด	อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย
ประวัติการศึกษา	สาขารณศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ปีการศึกษา 2545 รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ปีการศึกษา 2550
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเทศบาลตำบลเขาแก้ว ตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย 42110 โทร. 0 4207 0701 - 3 โทรสาร 0 4207 0704
ตำแหน่ง	หัวหน้ากองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

