

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเชิงพรรณนาครั้งนี้ เป็นการศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ตลอดจนศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาจากกลุ่มประชากรที่เป็นบุคลากรในทีมสุขภาพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู สังกัดกระทรวงสาธารณสุข 48 แห่ง จำนวน 170 คน สามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา

1.1 ข้อมูลพื้นฐานของทีมสุขภาพ

บุคลากรในทีมสุขภาพส่วนใหญ่เป็นสายสาธารณสุข ร้อยละ 70.6 มีสายพยาบาลเพียงร้อยละ 29.4 เท่านั้น และส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง (ร้อยละ 68.2) กลุ่มอายุที่มีมากที่สุดคือ กลุ่มอายุ 20-30 ปี (ร้อยละ 42.3) ประมาณ 1 ใน 3 ของบุคลากรสายสาธารณสุขมีอายุ 41 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 34.1) ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสคู่ (ร้อยละ 68.0) จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด (ร้อยละ 85.0) สายพยาบาลส่วนใหญ่จบปริญญาตรี (ร้อยละ 88.0) ในขณะที่สายสาธารณสุขจบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรมากที่สุด (ร้อยละ 79.2) โดยสำเร็จการศึกษาครั้งแรกในสายพนักงานอนามัยมากที่สุด (ร้อยละ 34.7) ประมาณ 1 ใน 3 มีตำแหน่งเป็นเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน (ร้อยละ 33.3) และปฏิบัติงานเป็นเจ้าพนักงานสาธารณสุขมากที่สุด (ร้อยละ 37.6) ประมาณครึ่งหนึ่งรับราชการระหว่าง 1-10 ปี (ร้อยละ 52.4) และปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนระหว่าง 6 เดือน-2 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 40.0) เป็นข้าราชการระดับ 4-5 ถึงร้อยละ 48.2 และมีลูกจ้างเงินบำรุงที่รอบรรจุถึงร้อยละ 5.3 โดยได้รับเงินเดือนระหว่าง 5,000-10,000 บาท มากที่สุด (ร้อยละ 40.0) ผู้ที่ได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการระหว่าง 1,000-2,000 บาท มีร้อยละ 48.8 และไม่ได้รับค่าตอบแทนถึงร้อยละ 17.1 มีร้อยละ 2.4 ที่ได้รับเงินประจำตำแหน่ง (3,500 บาท)

1.2 ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร

1.2.1 ความพึงพอใจในงาน

ทีมสุขภาพมีความพึงพอใจเรื่องแสงสว่างและการถ่ายเทอากาศ บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมของศูนย์สุขภาพชุมชนมากที่สุด (ร้อยละ 63.9 และ 63.5 ตามลำดับ) และไม่พึงพอใจในอุปกรณ์เครื่องมือและความกว้างขวางของพื้นที่ในการปฏิบัติงานมากที่สุด (ร้อยละ 13.0 และ 12.9 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาตามสายงานพบว่า สายพยาบาลมีความพึงพอใจในข้อความสะดวกและเป็นระเบียบของศูนย์สุขภาพชุมชนมากกว่าสายสาธารณสุข

ทีมสุขภาพมีความพึงพอใจด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเรื่องแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงานของศูนย์สุขภาพชุมชนมากที่สุด (ร้อยละ 54.7) และไม่พึงพอใจในภาระงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมากที่สุด (ร้อยละ 11.8) เมื่อพิจารณาตามสายงานพบว่า สายพยาบาลมีความพึงพอใจในความสำเร็จของงาน แผนงานและแผนการปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน นโยบายการบริหารงานและการพัฒนาคนของผู้บังคับบัญชาขั้นต้นมากกว่าสายสาธารณสุข

ด้านสัมพันธภาพและการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและประชาชน พบว่า ทีมสุขภาพมีความพึงพอใจในการช่วยเหลือกันในการทำงานและการปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงานมากที่สุด (ร้อยละ 67.7 และ 65.9 ตามลำดับ) และไม่พึงพอใจในความร่วมมือของหน่วยงานในภาครัฐอื่นๆ มากที่สุด (ร้อยละ 14.3) รองลงมาคือ ความร่วมมือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ 12.4) เมื่อพิจารณาตามสายงานพบว่า สายพยาบาลมีความพึงพอใจเรื่องความร่วมมือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และความร่วมมือของหน่วยงานในภาครัฐอื่นๆ มากกว่าสายสาธารณสุข

ทีมสุขภาพมีความพึงพอใจด้านผลตอบแทนและความก้าวหน้าที่ได้รับในเรื่องสวัสดิการด้านรักษาพยาบาลมากที่สุด (ร้อยละ 47.0) และไม่พึงพอใจในการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ค่าล่วงเวลา และเงินเดือนที่ได้รับถึงร้อยละ 45.5 42.6 และ 34.7 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามสายงานพบว่า สายสาธารณสุขมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านที่พักอาศัยมากกว่าสายพยาบาล ในขณะที่สายพยาบาลพึงพอใจในสวัสดิการด้านรักษาพยาบาลและหลักเกณฑ์ในการพิจารณาตัวบุคคลในการอบรม สัมมนาที่มากกว่าสายสาธารณสุข

1.2.2 ความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ขอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรพบว่า ทีมสุขภาพส่วนใหญ่มีความเชื่อมั่นว่าศูนย์สุขภาพชุมชนสามารถให้การดูแลแบบผสมผสานแก่ประชาชนได้ (ร้อยละ 85.3) และมีความเชื่อมั่นว่า ศูนย์สุขภาพชุมชนจะสามารถให้การดูแลแบบองค์รวมแก่ประชาชนได้เพียงร้อยละ 64.7 เมื่อพิจารณาตามสายงานพบว่า สายพยาบาลมีความเชื่อมั่น ขอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากกว่าสายสาธารณสุขในทุกข้อ

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรพบว่า ทีมสุขภาพส่วนใหญ่เชื่อว่า ตนได้ทุ่มเทแรงกาย แรงใจ เพื่อที่จะทำงานให้กับศูนย์สุขภาพชุมชนอย่างเต็มที่แล้ว (ร้อยละ 90.0) และไม่เห็นด้วยกับการดำเนินงานของศูนย์สุขภาพชุมชนมากถึงร้อยละ 30.6 เมื่อพิจารณาตามสายงานพบว่า สายสาธารณสุขกับสายพยาบาลมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้ใกล้เคียงกัน โดยสายสาธารณสุขไม่เห็นด้วยกับการดำเนินงานของศูนย์สุขภาพชุมชนมากกว่า

ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ทีมสุขภาพส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า ศูนย์สุขภาพชุมชนเป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งสำหรับการเลือกทำงานด้วย (ร้อยละ 82.4) แต่ยังมีบุคลากรในทีมสุขภาพที่พร้อมจะเปลี่ยนงานทันทีที่มีโอกาสหรือมีที่อื่นที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า โดยคาดว่าถ้ามีโอกาสย้ายหน่วยงานน่าจะได้รับความสำเร็จและก้าวหน้ามากกว่าถึงร้อยละ 46.5 และ 27.1 ตามลำดับ และพบว่าสายสาธารณสุขเห็นด้วยกับข้อคำถามท่านพร้อมที่จะเปลี่ยนงานทันทีที่มีโอกาสหรือมีที่อื่นที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่ามากกว่าสายพยาบาล

1.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ความพึงพอใจในงาน โดยรวมของทีมสุขภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .58, p < 0.01$) เมื่อพิจารณาตามสายงานพบว่า สายสาธารณสุขมีระดับความสัมพันธ์มากกว่าสายพยาบาลเล็กน้อย ($r = .52$ และ $.35$) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ความพึงพอใจในงานทุกด้านของบุคลากรทั้งสองสายงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นความพึงพอใจด้านภาพแวดล้อมในศูนย์สุขภาพชุมชนที่ปฏิบัติงานอยู่ของสายพยาบาลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญ

1.3 ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับความพึงพอใจในงาน

1.3.1 ปัจจัยจูงใจ

ทีมสุขภาพส่วนใหญ่เห็นด้วยกับลักษณะงานที่ปฏิบัติว่าเป็นการทำงานที่ตอบสนองนโยบายส่วนกลางเป็นหลัก (ร้อยละ 87.6) และมีความเห็นว่าผู้ร่วมงานให้การสนับสนุนการทำงานในทีมเป็นอย่างดีถึงร้อยละ 85.2 มีเพียงร้อยละ 47.6 ที่เห็นด้วยว่างานที่ปฏิบัติมีการควบคุมน้อยและยืดหยุ่นมาก เมื่อพิจารณาตามสายงานพบว่า สายพยาบาลเห็นด้วยกับเรื่องงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัด มีความท้าทายความสามารถมากกว่าสายสาธารณสุข

ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ ทีมสุขภาพส่วนใหญ่เห็นด้วยกับเรื่องการใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ มากถึงร้อยละ 90.0 และไม่เห็นด้วยกับเรื่องความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบถึงร้อยละ 37.3 โดยที่สายสาธารณสุขเห็นด้วยกับเรื่องความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบมากกว่าสายพยาบาล และสายพยาบาลเห็นด้วยกับการมีโอกาสแสดงความสามารถในการทำงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบมากกว่า

ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน บุคลากรในทีมสุขภาพเห็นว่างานที่ปฏิบัติสามารถสร้างประสบการณ์และความชำนาญได้ถึงร้อยละ 85.3 มีเพียงร้อยละ 41.7 ที่เห็นด้วยว่า มีการเปิดโอกาสให้ได้เลื่อนขั้นตำแหน่งและระดับในอนาคต เมื่อพิจารณาตามสายงานพบว่า สายพยาบาลเห็นด้วยกับเรื่องการเปิดโอกาสให้ได้เลื่อนขั้นตำแหน่งและระดับในอนาคต การได้รับการอบรมหรือฟื้นฟูความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ การมีโอกาสสร้างประสบการณ์และความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติมากกว่าสายสาธารณสุข ในขณะที่สายสาธารณสุขเห็นด้วยกับเรื่องการมีโอกาสในการศึกษาต่อตามที่ต้องการมากกว่า

ด้านความสำเร็จในงาน ทีมสุขภาพส่วนใหญ่เห็นด้วยกับงานที่ปฏิบัติว่าเป็นงานที่น่าภาคภูมิใจและผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมาย (ร้อยละ 76.2 และ 74.6 ตามลำดับ) แต่ไม่เห็นด้วยกับเรื่องงานที่ปฏิบัติได้รับรางวัลหรือโดดเด่นจนเป็นต้นแบบให้หน่วยงานอื่นมาศึกษาดูงานถึงร้อยละ 31.4 เมื่อพิจารณาตามสายงานพบว่า สายพยาบาลเห็นด้วยกับเรื่อง ความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายมากกว่าสายสาธารณสุข ในขณะที่สายสาธารณสุขไม่เห็นด้วยกับเรื่องงานที่ปฏิบัติได้รับรางวัลหรือโดดเด่นจนเป็นต้นแบบให้หน่วยงานอื่นมาศึกษาดูงานมากกว่า

ด้านการได้รับการชมเชยและยอมรับนับถือ ทีมสุขภาพส่วนใหญ่เห็นด้วยกับเรื่องการได้รับความเชื่อมั่นศรัทธาจากประชาชน (ร้อยละ 82.2) มีเพียงร้อยละ 28.2 ที่เห็นด้วยกับเรื่องการได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาบ่อยครั้ง เมื่อพิจารณาตามสายงานพบว่า สายพยาบาลเห็นด้วยกับเรื่องการได้รับความเชื่อมั่นศรัทธาจากประชาชนและการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานมากกว่าสายสาธารณสุข ในขณะที่สายสาธารณสุขเห็นด้วยกับเรื่องการได้รับความร่วมมือในการทำงานจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่า

1.3.2 ปัจจัยค้ำจุน

ด้านผลตอบแทน ทีมสุขภาพเห็นด้วยกับความเหมาะสมของสวัสดิการด้านรักษาพยาบาลมากที่สุด (ร้อยละ 58.2) แต่ไม่เห็นด้วยกับความเหมาะสมของค่าตอบแทนพิเศษตามสายงานวิชาชีพ เงินเดือนกับภาระงานที่รับผิดชอบ และค่าล่วงเวลากับภาระงานที่รับผิดชอบมากถึงร้อยละ 73.6 63.0 และ 48.6 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามสายงานพบว่า สายพยาบาลไม่เห็นด้วยกับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน และความเหมาะสมระหว่างค่าล่วงเวลากับภาระงานที่รับผิดชอบมากกว่าสายสาธารณสุข

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ทีมสุขภาพส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการมีอัธยาศัยไมตรีที่ดีต่อกันของผู้ร่วมงานในทีมสุขภาพ (ร้อยละ 85.8) และเห็นด้วยกับเรื่องการพบปะสังสรรค์กันของทีมสุขภาพน้อยที่สุด (ร้อยละ 75.3) เมื่อพิจารณาตามสายงานพบว่า สายสาธารณสุขเห็นด้วยกับเรื่อง การแสดงความห่วงใยเอื้ออาทรต่อกันระหว่างผู้ร่วมงานในทีมสุขภาพมากกว่าสายพยาบาล

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ทีมสุขภาพเห็นด้วยกับเรื่องความสะดวกในการเดินทางมาทำงานของเจ้าหน้าที่มากที่สุด (ร้อยละ 76.8) และไม่เห็นด้วยกับเรื่องความเพียงพอของอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมากที่สุด (ร้อยละ 56.5) เมื่อพิจารณาตามสายงานพบว่า สายพยาบาลเห็นด้วยในเรื่องการมีคู่มือที่เหมาะสมในการทำงานมากกว่าสายสาธารณสุข แต่เห็นด้วยในเรื่องบรรยากาศของศูนย์สุขภาพชุมชนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานน้อยกว่า

ด้านการปกครองบังคับบัญชา ทีมสุขภาพเห็นด้วยกับเรื่องการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นนั้นมากที่สุด (ร้อยละ 68.2) และเห็นด้วยกับเรื่องความยุติธรรมในการกระจายงานของผู้บังคับบัญชาน้อยที่สุด (ร้อยละ 54.1) เมื่อพิจารณาตามสายงานพบว่า สายสาธารณสุขเห็นด้วยในเรื่องผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการกระจายงานมากกว่าสายพยาบาล แต่เห็นด้วยในเรื่องการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพและสวัสดิการของผู้บังคับบัญชาน้อยกว่า

ด้านนโยบาย การมอบหมายงานและการบริหารงาน ทีมสุขภาพส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนและกำหนดแนวทางปฏิบัติงานของศูนย์สุขภาพชุมชน (ร้อยละ 84.0) และเห็นด้วยกับเรื่องความชัดเจนในสายการบังคับบัญชาน้อยที่สุด (ร้อยละ 58.2) เมื่อพิจารณาตามสายงานพบว่า สายสาธารณสุขเห็นด้วยกับเรื่องมีความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากร และผู้บริหารมีการชี้แจงนโยบายทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานมากกว่าสายพยาบาล

ด้านบทบาทหน้าที่ตำแหน่งงาน ทีมสุขภาพเห็นด้วยกับเรื่องตำแหน่งงานมีความสำคัญต่อการดูแลสุขภาพของประชาชนมากที่สุด (ร้อยละ 89.9) และเห็นด้วยกับเรื่องตำแหน่งมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าทางสายวิชาชีพน้อยที่สุด (ร้อยละ 40.8) เมื่อพิจารณาตามสายงานพบว่า บุคลากรในสายพยาบาลเห็นด้วยกับรายละเอียดทุกข้อในด้านนี้มากกว่าสายสาธารณสุข

ด้านความมั่นคงในงาน ทีมสุขภาพเห็นว่าศูนย์สุขภาพชุมชนมีความสำคัญต่อชุมชนมากที่สุด (ร้อยละ 96.5) และเห็นด้วยกับการที่บุคลากรด้านสาธารณสุขจากหน่วยงานอื่นเห็นความสำคัญของศูนย์สุขภาพชุมชนน้อยที่สุด (ร้อยละ 50.6) โดยบุคลากรในสายสาธารณสุขเห็นด้วยว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญกับศูนย์สุขภาพชุมชนมากกว่าสายพยาบาล

ด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว ทีมสุขภาพเห็นด้วยกับเรื่องการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของตำแหน่งงานกับสายงานวิชาชีพอื่นมากที่สุด (ร้อยละ 45.9) และไม่เห็นด้วยในเรื่องรายได้ทั้งหมดเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบันนี้มากที่สุด (ร้อยละ 65.2) โดยบุคลากรในสายพยาบาลเห็นด้วยกับรายละเอียดในด้านนี้มากกว่าสายสาธารณสุข

1.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและปัจจัยด้านกับความพึงพอใจในงาน

1.3.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจกับความพึงพอใจในงาน

ปัจจัยจิตใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของทีมสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .58, p < 0.01$) เมื่อพิจารณาตามสายงาน พบว่า สายสาธารณสุขมีระดับความสัมพันธ์มากกว่าสายพยาบาลเล็กน้อย ($r = .61$ และ $.50$) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ปัจจัยจิตใจทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นปัจจัยจิตใจด้านการได้รับการชมเชยและยอมรับนับถือในสายพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างไม่มีความสำคัญ

1.3.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนกับความพึงพอใจในงาน

ปัจจัยคำจูน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของทีมสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .68$, $p < 0.01$) เมื่อพิจารณาตามสายงาน พบว่าสายสาธาณสุขมีระดับความสัมพันธ์มากกว่าสายพยาบาล ($r = .71$ และ $.57$) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ปัจจัยคำจูนทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นปัจจัยคำจูนด้านผลตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัวในสายพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญ

1.4. สรุปปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของศูนย์สุขภาพชุมชน

1.4.1. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา บุคลากรในทีมสุขภาพบางคนมีความเห็นว่าผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของศูนย์สุขภาพชุมชนและทีมสุขภาพ และมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับศูนย์สุขภาพชุมชนและทีมสุขภาพ โดยการบอกกล่าวแก่สาธารณชนว่าความสำเร็จของงานนโยบายด้านสุขภาพ เกิดจากบุคลากรในทีมสุขภาพที่อยู่ในศูนย์สุขภาพชุมชนและสถานีอนามัยเป็นส่วนใหญ่และควรเพิ่มขวัญ กำลังใจ และสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับเจ้าหน้าที่มากกว่านี้

1.4.2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน บุคลากรในทีมสุขภาพบางคนมีความเห็นว่างบประมาณไม่เพียงพอ การเบิกจ่ายค่าเวชปฏิบัติครบคร้วไม่ชัดเจนและยังมีความเห็นว่าการเอกสารรายงานมีมาก ซ้ำซ้อนและเปลี่ยนแปลงบ่อย และมีข้อเสนอแนะว่า ควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้เพียงพอและทันต่อการปฏิบัติงาน ควรมีการชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับระเบียบและขั้นตอนการเบิก-จ่าย เงินค่าตอบแทนบริการเวชปฏิบัติครบคร้วที่ถูกต้องตามกฎระเบียบของเงินการคลัง และควรมีการปรับลดรายงานประจำที่เป็นเอกสาร รวมทั้งการขอข้อมูลที่ซ้ำซ้อนกับรายงานประจำลง เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้มีเวลาทำงานบริการประชาชนมากขึ้น

1.4.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หน่วยงานอื่นและประชาชน บุคลากรในทีมสุขภาพบางคนมีความเห็นว่า มีความแตกต่างในการทำงานของทีมสุขภาพ และยังมีความเห็นว่าการประสานงานระหว่างหน่วยงานสาธารณสุขยังไม่เป็นระบบ และมีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการประชุมพูดคุยกันทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการเกี่ยวกับปัญหาการทำงานร่วมกันของบุคลากรในทีมสุขภาพทุกเดือน และควรมีการจัดระบบการสื่อสารใหม่ให้เป็นระบบและมีขั้นตอนที่ชัดเจน สะดวก

ไม่ซ้ำซ้อนและมีการจัดการวัสดุอุปกรณ์เสริมอื่นๆ ให้พร้อม เช่น โทรศัพท์ วิทยุสื่อสาร เพื่อการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ

1.4.4 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน บุคลากรในทีมสุขภาพบางคนมีความเห็นว่าระยะเวลาในการทำงานไม่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ส่วนใหญ่งานที่ตั้งจะเป็นงานเร่งด่วนและเจ้าหน้าที่มีการปรับเปลี่ยนโยกย้ายบ่อยมาก ทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง และมีข้อเสนอแนะว่า การสั่งงานของผู้บริหารควรมีเวลาที่เหมาะสมกับงานที่ให้ทำ เพื่อประสิทธิภาพของผลงานที่จะได้รับ และไม่ควรมีการโยกย้ายที่ทำงานบ่อย ควรปรับให้มีบุคลากรแต่ละวิชาชีพคละกัน ในหน่วยงาน ถ้าศูนย์สุขภาพใดมีปัญหาควรแก้ไขที่ศูนย์สุขภาพชุมชนนั้น เพื่อจะไม่กระทบกับการทำงานของศูนย์สุขภาพชุมชนอื่น

1.4.5 ด้านผลตอบแทนและความก้าวหน้าที่ได้รับ บุคลากรในทีมสุขภาพบางคนมีความเห็นว่า ผู้บริหารไม่ได้ให้ความสนใจและไม่เห็นความสำคัญของทีมสุขภาพ ทำให้ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และทีมสุขภาพยังขาดความรู้ทางวิชาการ บุคลากรในทีมสุขภาพบางกลุ่มยังไม่มีใบประกอบวิชาชีพคุ้มครอง ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มขวัญกำลังใจและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน และให้ความเป็นธรรมกับผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงาน ควรส่งเสริมให้บุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชนได้รับการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง และควรมีการพิจารณาให้มีใบประกอบวิชาชีพในสายสาธารณสุขชุมชนและทันตสาธารณสุข สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนและสถานีนอมาลัย

2. อภิปรายผลการศึกษา

ผู้ศึกษาได้อภิปรายผลการศึกษิตตามวัตถุประสงค์ในการศึกษา ดังนี้

2.1 ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร

2.1.1 ความพึงพอใจในงาน

1) การที่ทีมสุขภาพมีความพึงพอใจในเรื่องแสงสว่างและการถ่ายเทอากาศมากที่สุด และส่วนใหญ่ไม่พึงพอใจในเรื่องอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 13.0) มีความสอดคล้องกับความคิดเห็นจากคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่ว่าเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ บางชิ้นชำรุด โดยเฉพาะเครื่องมือทันตกรรม อาจเนื่องมาจากเครื่องมือทางทันตกรรมมีราคาแพง และงบประมาณที่จะสนับสนุนในการจัดหาเครื่องมือมีจำกัด จึงทำ

ให้หน่วยคู่สัญญาหลัก (CUP) ไม่สามารถจัดหาเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ให้กับศูนย์สุขภาพชุมชนได้ตามต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของล็อก (Locke, 1976 อ้างใน นภาพร วงศ์วารี, 2546) ที่กล่าวว่าสภาพการทำงาน ได้แก่ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ อากาศถ่ายเท ทำเลที่ตั้ง และการจัดสภาพในห้องทำงาน มีส่วนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกอยากทำงานและเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

2) ทีมสุขภาพมีความพึงพอใจต่อแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงานของศูนย์สุขภาพชุมชน ความสำเร็จของงานและความมีอิสระในการทำงานมากที่สุด แต่ยังมีบุคลากรในทีมสุขภาพถึงร้อยละ 11.8 ที่ไม่พึงพอใจในภาระงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นจากคำถามปลายเปิดพบว่า บุคลากรในทีมสุขภาพบางคนมีความเห็นว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีจำนวนน้อย ประชากรที่รับผิดชอบมีมากและงานนโยบายจากส่วนกลางเข้ามามาก ทำให้ภาระงานที่รับผิดชอบมีจำนวนมากด้วย จึงเกิดความไม่พึงพอใจในงานขึ้น ดังคำกล่าวของล็อก (Locke, 1976) ที่กล่าวว่าจำนวนงานหรือปริมาณงานที่พอดีกับความสามารถและเวลาของบุคคล และส่งผลให้ผู้ทำมีโอกาสประสบความสำเร็จ จะทำให้คนอยากทำงานมากขึ้น

3) ทีมสุขภาพส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในด้านนี้ในระดับมากถึงมากที่สุด มีเพียงด้านความร่วมมือขององค์กรส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ที่ไม่พึงพอใจถึงร้อยละ 12.4 และ 14.3 อาจเนื่องจากการประสานงานที่ยังไม่ชัดเจนระหว่างศูนย์สุขภาพชุมชนกับหน่วยงานอื่น ซึ่งสอดคล้องกับคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคในการทำงานพบว่า การประสานงานส่วนใหญ่เป็นระดับผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน ทำให้ผู้บริหารขององค์กรท้องถิ่นไม่เข้าใจ และไม่ให้ความสำคัญกับงานของศูนย์สุขภาพชุมชน ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งในการทำงานขึ้นได้ สอดคล้องกับคำกล่าวของโทมัส (Thomas, 1978 อ้างในวิภาดา คุณาวิกติกุลและเรมวดี นันทศุภวัฒน์, 2541) 'ได้กล่าวถึงผลเสียของความขัดแย้งที่หากไม่ได้รับการจัดการที่เหมาะสม อาจเกิดการแบ่งแยกระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มมากขึ้น การติดต่อประสานงานระหว่างกันน้อยลง การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันน้อยลง ถ้าเกิดความขัดแย้งมากขึ้นจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเครียด วิตกกังวล ไม่พึงพอใจในงาน ไม่อยากทำงาน อาจมีความต้องการลาออกหรือย้ายหน่วยงานได้ และการที่สายพยาบาลมีความพึงพอใจในความร่วมมือขององค์กรส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ มากกว่าสายสาธารณสุขอาจเนื่องมาจาก โดยพื้นฐานทางสังคมบุคคลทั่วไปจะยอมรับและให้ความสำคัญกับวิชาชีพแพทย์และพยาบาลมากกว่าสายสาธารณสุข เมื่อมีการประสานขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นๆ มักจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี ส่งผลทำให้บุคลากรสายพยาบาลเกิดความพึงพอใจในด้านนี้มากกว่า

4) บุคลากรในทีมสุขภาพไม่พึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับ ค่าล่วงเวลา และการเลื่อนขั้นเงินเดือนมากที่สุด (ร้อยละ 34.7-45.5) จากข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของทีมสุขภาพพบว่า ส่วนใหญ่มีเงินเดือนระหว่าง 5,000-10,000 บาท ถึงร้อยละ 40.0 ค่าล่วงเวลาต่อเดือนระหว่าง 1,000-2,000 บาท ร้อยละ 48.8 ซึ่งถือว่าเป็นค่าตอบแทนที่ไม่สูงเมื่อเปรียบเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) ที่พบว่า เงินเดือน รายได้ มีส่วนในการสร้างควมพึงพอใจในงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับการสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญต่อการดำรงชีวิตอีกด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงอาจมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำได้ และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ นภาพร วงศ์ปี (2546, หน้า 38) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานในโครงการถนนคนเดิน จังหวัดเชียงใหม่ ที่พบว่า ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานด้านรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ร้อยละ 37.3)

2.1.2 ความผูกพันต่อองค์กร

การที่ทีมสุขภาพมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ขอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรในระดับมากที่สุด และสายพยาบาลมีความผูกพันต่อองค์กรใน 2 ด้านนี้มากกว่าสายสาธารณสุข อาจเนื่องมาจากศูนย์สุขภาพชุมชนเป็นองค์กรที่มีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากองค์กรอื่น ลักษณะการให้บริการเป็นแบบผสมผสานทั้งด้านการรักษา ป้องกัน ส่งเสริม และฟื้นฟูสภาพ โดยให้การดูแลประชาชนแบบองค์รวมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นงานที่พยาบาลส่วนใหญ่ไม่เคยปฏิบัติและไม่คุ้นเคย จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของพยาบาลที่จะต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ในการให้บริการแก่ประชาชน เมื่อประชาชนมีสุขภาพดีก็จะทำให้มองเห็นความสำเร็จของงาน และมีความรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีเป้าหมายในการทำงาน และค่านิยมเหมือนองค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรบุคลากรพบว่า บุคลากรในทีมสุขภาพพร้อมที่จะเปลี่ยนงานทันทีที่มีโอกาสหรือมีที่อื่นที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่าถึงร้อยละ 46.5 อาจเนื่องจากว่า บุคลากรในทีมสุขภาพไม่พึงพอใจในด้านผลตอบแทนและความก้าวหน้าที่ได้รับสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) พบว่า ผลประโยชน์ที่เพียงพอกับความต้องการจะสามารถสร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้นได้ และเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ไม่ต้องการที่จะลาออกไปจากองค์กร และสอดคล้องกับคำกล่าวของสเตียร์ (Steers, 1977 อ้างใน ตำราญ บุญรักษา,

2539) ที่กล่าวว่า ผลตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับจากการทำงานเป็นสิ่งจูงใจทำให้นุคลากรมีพลังในการทำงาน เมื่อบุคลากรลงทุนกับองค์กรแล้วเขาก็คาดหวังว่าจะได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่นค่าตอบแทน ระบบการพิจารณาความดีความชอบ เมื่อองค์กรตอบสนองความคาดหวังของบุคลากรได้ จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

2.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ความพึงพอใจในงาน โดยรวมของทีมสุขภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของวัลภาฐานกาญจน์ (2540, หน้า 59) ที่ศึกษาความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อวิชาชีพในกลุ่มพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์พบว่า ความพึงพอใจในงานทุกด้านของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ความพึงพอใจในด้านสัมพันธ์ภาพและการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและประชาชนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด อาจเนื่องจากว่า ทีมสุขภาพมีความพึงพอใจในการช่วยเหลือกันในการทำงาน การให้คำปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงาน การวางตัวของผู้บังคับบัญชาขั้นต้น ความเอื้ออาทรและความห่วงใยของผู้บังคับบัญชา จึงทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูง แสดงให้เห็นว่า เมื่อทีมสุขภาพมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการประสานงานกัน มีความร่วมมือและช่วยเหลือกันดี ก็จะทำให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่จุดหมายขององค์กรและทำประโยชน์ให้กับองค์กรได้ บุคลากรก็จะเกิดความพึงพอใจและรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเกิดความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

สำหรับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทนและความก้าวหน้าที่ได้รับมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ สอดคล้องกับการศึกษาของสำราญ บุญรักษา (2539, หน้า 66) ที่ศึกษาความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกรมสุขภาพจิตพบว่า ความพึงพอใจในด้านผลประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลในระดับต่ำ อาจเนื่องมาจากทีมสุขภาพส่วนใหญ่ไม่พึงพอใจในด้านผลตอบแทนและความก้าวหน้าที่ได้รับ โดยเฉพาะค่าล่วงเวลา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและเงินเดือนที่ได้รับ (ร้อยละ 90.6-95.3) และการที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่ำ และบุคลากรทีมสุขภาพพร้อมที่จะเปลี่ยนงานทันทีที่มีโอกาสหรือมีที่อื่นที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในด้านผลตอบแทนและความก้าวหน้าที่ได้รับมีความสำคัญในการปฏิบัติงานทำให้ทีมสุขภาพเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เพราะผลประโยชน์ที่องค์กรให้กับบุคลากรนั้นจะมีอิทธิพล

ต่อการตัดสินใจเข้าทำงานหรือออกจากองค์กรได้ เพราะบุคลากรมักจะเลือกทำงานกับองค์กรที่ให้ผลประโยชน์ตอบแทนสูง ดังนั้นความพึงพอใจในผลประโยชน์ตอบแทนจึงเป็นปัจจัยตัวหนึ่งที่ทำให้บุคลากรอยู่กับองค์กร (ธงชัย สันติวงษ์, 2538) นอกจากนั้นพบว่า ความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในศูนย์สุขภาพชุมชนที่ปฏิบัติงานอยู่ของสายพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญ อาจเนื่องมาจากพยาบาลส่วนใหญ่เคยปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมาก่อน ซึ่งโรงพยาบาลจะมีความพร้อมในทุกด้านมากกว่าศูนย์สุขภาพชุมชน ไม่ว่าจะเป็นความกว้างขวางของอาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ รวมทั้งบรรยากาศในการปฏิบัติงาน จึงทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในด้านนี้ น้อยส่งผลให้ไม่มีความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร อาจกล่าวได้ว่า การปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ตรงกับความต้องการของตนเองโดยมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม และเพียงพอจะทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อไปสู่จุดหมายขององค์กร และไม่ต้องการที่จะไปจากองค์กรนั้นๆ

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนกับความพึงพอใจในงาน

2.2.1 ปัจจัยจิตใจ

1) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของศูนย์สุขภาพชุมชน ในปัจจุบันต้องทำงานที่ตอบสนองนโยบายส่วนกลางเป็นหลัก (ร้อยละ 87.6) ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นในคำถามปลายเปิดที่พบว่า ปัจจุบันมีงานนโยบายเข้ามาในศูนย์สุขภาพชุมชนเยอะมากและมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้บุคลากรในทีมสุขภาพทำงานไม่ทัน จึงเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานเป็นบางครั้ง แต่งานที่ปฏิบัติหลายๆ งานก็ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด มีความท้าทาย มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้งานที่ปฏิบัติสามารถแก้ปัญหาของพื้นที่ได้ โดยเฉพาะในสายพยาบาลที่เห็นด้วยกับเรื่องนี้มาก อาจเป็นเพราะงานที่รับผิดชอบส่วนใหญ่เป็นงานด้านการรักษาพยาบาล ซึ่งเป็นงานที่พยาบาลถนัด บางงานก็เป็นงานที่แปลกใหม่สำหรับพยาบาลจึงเป็นสิ่งที่ท้าทายให้อยากทำ เมื่อทำงานสำเร็จก็จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของเฮร์ซเบิร์กและคณะ (Herzberg Frederick et al, 1959 อ้างใน สุวิทย์ พัฒนิกิติ, 2546) ความเป็นอิสระในการทำงาน ลักษณะงานที่น่าสนใจ งานที่ท้าทายความสามารถจะเพิ่มความกระตือรือร้นและช่วยให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

2) บุคลากรในทีมสุขภาพส่วนใหญ่โดยเฉพาะในสายพยาบาลมีความรับผิดชอบต่องาน โดยได้ใช้ความพยายามและความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่จนประสบผลสำเร็จเป็นที่ยอมรับ เชื่อถือและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและชุมชน อาจเป็นเพราะพยาบาลเกือบทั้งหมดจบปริญญาตรี มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง มีประสบการณ์ทั้งจากที่เรียนมาและงานที่เคยปฏิบัติ จึงทำให้ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจให้อิสระในการทำงาน ส่งผลให้พยาบาลรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเฮอริชเบอร์กและคณะ (Herzberg Frederick et al, 1959) การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ และรับผิดชอบต่องานที่ทำทลายความสามารถ งานใหญ่ๆ ที่ไม่ใช่งานประจำ รวมถึงการได้รับอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานได้

3) ทีมสุขภาพส่วนใหญ่คิดว่ามีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยการสร้างประสบการณ์และความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ และยังสามารถแสวงหาความรู้เพิ่มเติมทั้งจากการศึกษาต่อ การอบรม สัมมนา ถึงแม้ว่าบางครั้งโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจะน้อย โดยเฉพาะสายสาธารณสุขที่มีโอกาสได้เลื่อนขั้นตำแหน่งและระดับในอนาคตน้อย อาจเป็นเพราะบุคลากรในสายสาธารณสุขส่วนใหญ่จบการศึกษาประกาศนียบัตร ความก้าวหน้าทางวิชาชีพมีน้อย เมื่อจบปริญญาตรีก็ต้องสอบเพื่อบรรจุเป็นนักวิชาการ ซึ่งโอกาสในการสอบก็มีน้อย ขั้นตอนในการบรรจุเป็นนักวิชาการก็ยุ่งยาก จึงทำให้ไม่พึงพอใจในด้านนี้มาก ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นในคำถามปลายเปิดที่พบว่า ความก้าวหน้าของวิชาชีพบางสาขาไม่ชัดเจน การเลื่อนระดับซ้ำและหลายขั้นตอน และสอดคล้องกับคำกล่าวของล๊อค (Locke, 1976) ที่กล่าวว่า โอกาสในการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น ความยุติธรรม และหลักการในการพิจารณาผลกระทบต่อความพึงพอใจ เพราะเป็นความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานทุกคน

4) บุคลากรในทีมสุขภาพส่วนใหญ่เห็นด้วยกับผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายและงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่น่าภาคภูมิใจถึงร้อยละ 74.6 และ 76.2 อาจเนื่องมาจาก ทีมสุขภาพส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุในช่วง 20-40 ปี ร้อยละ 72.9 ซึ่งเป็นวัยทำงานทำให้มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานใหม่ๆ ที่ท้าทายโดยใช้ความรู้ความสามารถของตนเองแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานได้ จนเกิดความสำเร็จดู่งทุกครั้ง และเกิดความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ โดยเฉพาะสายพยาบาลที่เห็นด้วยกับด้านนี้มากอาจเป็นเพราะ งานที่พยาบาลรับผิดชอบส่วนใหญ่เป็นงานรักษาพยาบาลที่ตรงกับความรู้อาสาสมัคร และผู้บริหารก็ให้อิสระในการทำงาน เมื่อให้การดูแลรักษาผู้ป่วยจนหายก็ถือว่างานที่ทำประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเฮอริชเบอร์กและคณะ (Herzberg Frederick et al, 1959) ที่ว่า การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จรู้จักใช้สติปัญญาจัดการ

ปัญหา และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผลสำเร็จของงานที่เกิดขึ้นทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจถึงความสำเร็จของตนเอง

5) บุคลากรในทีมสุขภาพส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานในทีม จากหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ รวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชน โดยเฉพาะบุคลากรในสายพยาบาลที่เห็นด้วยกับการได้รับการยอมรับของทีมสุขภาพสูงถึงร้อยละ 74.0 อาจเนื่องจากว่าบุคลากรสายพยาบาลส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพที่จบปริญญาตรี สามารถทำงานได้ทั้งงานเชิงรุกและเชิงรับ มีความมั่นใจในการทำงานสูงและโดยพื้นฐานทางสังคมมักจะยอมรับนับถือบุคลากรในสายวิชาชีพแพทย์และพยาบาลมากกว่าสายวิชาชีพอื่น สอดคล้องกับลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ชั้นที่ 4 (Maslow, 1970 อ้างใน เทพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ, 2540) คือขั้นความต้องการเกียรติยศและชื่อเสียง (esteem needs) เป็นความต้องการที่จะเป็นบุคคลที่มีความมั่นใจในตนเองและมีบุคคลอื่นยอมรับนับถือ เป็นเรื่องธรรมชาติของมนุษย์อยากเป็นที่ยอมรับและยกย่องจากคนอื่นเมื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งสำเร็จ สอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ อุทัย หิรัญโต (2520) ให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในงานว่า การได้รับการยกย่องนับถือจากพวกเดียวกันจะทำให้เกิดความพึงพอใจที่ดีขึ้น ส่งผลถึงความพึงพอใจของกลุ่ม และความพึงพอใจโดยรวมขององค์การได้

2.2.2 ปัจจัยค้ำจุน

1) บุคลากรในทีมสุขภาพส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยกับความเหมาะสมของค่าตอบแทนตามสายงานวิชาชีพ ค่าล่วงเวลา เงินเดือนและความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในทีมสุขภาพส่วนใหญ่ได้รับค่าล่วงเวลาต่อเดือนช่วง 1,000-2,000 บาท (ร้อยละ 48.8) และจากความคิดเห็นในคำถามปลายเปิดพบว่า มีปัญหาในเรื่องค่าตอบแทนน้อยไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และค่าตอบแทนตามสายงานวิชาชีพไม่เหมาะสม ไม่ยุติธรรม มีเพียงพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับเงินค่าตอบแทนวิชาชีพทั้งที่การทำงานในศูนย์สุขภาพชุมชนเป็นการทำงานเป็นทีม จากการศึกษายังพบว่า มีเพียงสวัสดิการการรักษาพยาบาล และที่อยู่อาศัยเท่านั้นที่บุคลากรในทีมสุขภาพคิดว่าเหมาะสมแล้ว อาจเป็นเพราะสวัสดิการดังกล่าวบุคลากรทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน ซึ่งต่างจากค่าตอบแทน เงินเดือน และการพิจารณาความดีความชอบ ที่แต่ละคนมีสิทธิไม่เท่าเทียมกัน ซึ่งเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 อ้างใน นภาพร วงศ์ปี, 2546) ให้ความเห็นว่ารายได้หรือเงินเดือนค่าตอบแทนเป็นปัจจัยพื้นฐาน และเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน ถ้าผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้แก่ผู้ปฏิบัติได้ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้น

2) บุคลากรส่วนใหญ่ในทีมสุขภาพเห็นด้วยมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะศูนย์สุขภาพชุมชนเป็นองค์กรขนาดเล็ก จึงทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน ผู้ร่วมงานก็มีอัธยาศัยไมตรีต่อกัน มีการช่วยเหลือกันและกัน จึงทำให้ทีมสุขภาพเห็นด้วยกับด้านนี้มาก ซึ่งสอดคล้องกับปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานของหน่วยงานขนาดเล็กจะสูงกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กบุคลากรมีโอกาสที่จะรู้จักกัน กันเคยกันง่ายกว่า ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นกันเอง และช่วยเหลือกันทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และเพื่อนร่วมงานก็เป็นส่วนหนึ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในการทำงาน และจากการศึกษายังพบว่าบุคลากรสายพยาบาลเห็นด้วยกับการแสดงความห่วงใยเอื้ออาทรต่อกันระหว่างผู้ร่วมงานน้อยกว่าสายสาธารณสุขอาจเป็นเพราะ พยาบาลเป็นสายงานที่ใหม่ในศูนย์สุขภาพชุมชนยังไม่มีวัฒนธรรมในทีมสุขภาพ พยาบาลจึงรู้สึกว่าจะไม่มีความห่วงใยและเอื้ออาทรต่อกันในผู้ร่วมงาน ทำให้ความพึงพอใจในด้านนี้น้อย

3) บุคลากรในทีมสุขภาพเห็นด้วยกับการที่ศูนย์สุขภาพชุมชนมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีคู่มือการปฏิบัติงานที่เหมาะสม และมีความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติงาน เพราะบุคลากรส่วนใหญ่จะพักอยู่ในบ้านพักของศูนย์สุขภาพชุมชน ถึงแม้ว่าอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงานจะมีไม่เพียงพอ ทำให้ทีมสุขภาพไม่เห็นด้วยกับเรื่องนี้ถึงร้อยละ 67.7 ดังคำกล่าวของบาร์นาร์ด (Barnard, 1972 อ้างใน สุวิทย์ พัฒนิกิติ, 2546, หน้า 78) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่จะทำให้คนมีความพึงพอใจในงานก็คือ สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่พึงปรารถนา ได้แก่ ที่ทำงาน ความสะดวกสบายในการมีเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอ และสอดคล้องกับแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่นบรรยากาศ แสง เสียง ความสะอาดของสถานที่ รวมถึงอุปกรณ์ต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอและพร้อมที่จะใช้ได้ตลอดเวลา จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน

4) บุคลากรในทีมสุขภาพมากกว่าครึ่งหนึ่งเห็นด้วยกับรายละเอียดในด้านการปกครอง บังคับบัญชาในทีมสุขภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชาระดับต้นของทีมสุขภาพไม่ว่าจะเป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาล สาธารณสุขอำเภอ หรือหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนมีความสามารถในการบริหารงานสูง เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระและยอมรับฟังความคิดเห็นนั้น และมีความยุติธรรมในการกระจายงาน ถึงแม้ว่าบุคลากรในสายพยาบาลจะไม่เห็นด้วยในเรื่องความยุติธรรมในการกระจายงาน อาจเนื่องจากว่างานที่บุคลากรสายพยาบาลรับผิดชอบส่วนใหญ่จะเป็นงานด้านการรักษาพยาบาล ผู้บังคับบัญชาจึงมอบหมายให้รับผิดชอบเฉพาะงานด้านรักษาพยาบาลและให้อยู่ประจำที่ศูนย์สุขภาพชุมชน จึงทำให้สายพยาบาลเห็นด้วยกับเรื่องนี้น้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด

ของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 อ้างใน สุวิทย์ พัฒนกิจ, 2546) ที่ว่าผู้บังคับบัญชาที่มีการดำเนินงานด้วยความยุติธรรม มีความโอบอ้อมอารีและเป็นผู้ให้คำปรึกษาที่ดี จะช่วยลดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มใจทำงานจนสำเร็จลุล่วง

5) บุคลากรในทีมสุขภาพมีความคิดเห็นว่า สายงานบังคับบัญชาและการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของทีมงานสุขภาพมีความชัดเจน ผู้บริหารมีการบริหารงานอย่างเป็นธรรม มีการชี้แจงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทุกเรื่อง รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ทีมสุขภาพมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน ในศูนย์สุขภาพชุมชนของผู้บริหาร จึงทำให้ทีมสุขภาพเห็นด้วยกับด้านนี้ค่อนข้างมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) การวางแผนการบริหารขององค์กรที่มีความชัดเจน มีการติดต่อสื่อสารที่เอื้อต่อการประสานงานและการปฏิบัติงาน ซึ่งนโยบายการบริหารงานขององค์กรเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน และสอดคล้องกับปริยาพร วงศ์อนุดโรจน์ (2544) พบว่า โครงสร้างของงานที่ชัดเจนย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงาน ทำให้เกิดความสำเร็จของงานและเกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

6) บุคลากรในทีมสุขภาพส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ตำแหน่งงานของตนเองมีความสำคัญต่อการทำงานของทีมสุขภาพต่อศูนย์สุขภาพชุมชน และต่อการดูแลสุขภาพของประชาชน เพราะศูนย์สุขภาพชุมชนเป็นหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิที่ต้องดูแลสุขภาพของประชาชนอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ก่อนป่วย ขณะป่วยและช่วงฟื้นฟูสภาพ จึงมีความสำคัญต่อการดูแลสุขภาพของประชาชน (สำนักงานโครงการปฏิรูประบบบริการสาธารณสุข, 2545) ส่วนความสำคัญของตำแหน่งต่อความก้าวหน้าทางสายวิชาชีพ ทีมสุขภาพส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยว่าตำแหน่งงานจะมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าทางสายวิชาชีพ โดยเฉพาะบุคลากรในสายสาธารณสุข ซึ่งสอดคล้องกับคำถามปลายเปิดที่มีความคิดเห็นว่า ความก้าวหน้าของวิชาชีพไม่ชัดเจน โดยเฉพาะสายงานทันตสาธารณสุขและเจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข ถึงแม้จะจบปริญญาตรี และสอบนักวิชาการสาธารณสุขได้ ก็ไม่สามารถบรรจุเป็นนักวิชาการสาธารณสุขได้ ต้องรอให้เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชนบรรจุครบก่อน จึงเกิดความไม่เห็นด้วยในเรื่องนี้จาก 2 สายงานดังกล่าว

7) ทีมสุขภาพส่วนใหญ่เห็นว่า ศูนย์สุขภาพชุมชนมีความสำคัญต่อชุมชน มีภาพพจน์ที่ดีในสายตาประชาชนและเจ้าหน้าที่อื่น รวมทั้งการให้ความสำคัญกับศูนย์สุขภาพชุมชนของบุคลากรสาธารณสุขจากหน่วยงานอื่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้ทีมสุขภาพมีความมั่นใจในการทำงานกับศูนย์สุขภาพชุมชนมาก สอดคล้องกับแนวคิดของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ที่กล่าวว่า ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงในองค์กร เป็นสิ่งจูงใจในการ

ปฏิบัติงาน การขาดความมั่นคงในการทำงานจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความไม่พึงพอใจในงาน

8) บุคลากรในทีมสุขภาพ โดยเฉพาะสายสาธารณสุขไม่เห็นด้วยว่าวิชาชีพสาธารณสุขจะมีเกียรติและศักดิ์ศรีเท่ากับวิชาชีพอื่น สอดคล้องกับความคิดเห็นจากคำถามปลายเปิดพบว่า เกิดความไม่เท่าเทียมกันระหว่างพยาบาลกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข โดยเจ้าหน้าที่สาธารณสุขส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรหรืออนุปริญญาร้อยละ 79.2 มีตำแหน่งเป็นเจ้าพนักงานสาธารณสุขถึงร้อยละ 37.6 ถึงแม้จะเรียนต่อจบปริญญาตรีก็ยังคงอยู่ในตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุขจนกว่าจะสอบบรรจุเป็นนักวิชาการได้ และไม่มีใบประกอบวิชาชีพรองรับการทำงาน ซึ่งต่างจากพยาบาลเทคนิคและพยาบาลวิชาชีพที่มีใบประกอบวิชาชีพรองรับในการทำงานและเป็นที่ยอมรับในสังคม และยังมีโอกาสที่จะเลือกหน่วยงานในการทำงานได้มากกว่าจึงมีโอกาสตงงานน้อยกว่าสายสาธารณสุข แต่โดยรวมทีมสุขภาพส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยว่ารายได้ที่ได้รับทั้งหมดเพียงพอแก่การครองชีพ สอดคล้องกับบาร์นาร์ด (Barnard, 1972 อ้างใน สุวิทย์ พัฒนกิจ, 2546, หน้า 21) ได้กล่าวว่า สิ่งจูงใจเกี่ยวกับความมั่นคงความปลอดภัยทางสังคม ความมั่นคงในการทำงาน และการมีหลักประกันอยู่ดีกินดี เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

2.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับความพึงพอใจในงาน

1) ปัจจัยจูงใจทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของทีมสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าเมื่อทีมสุขภาพเห็นด้วยกับรายละเอียดทุกด้านของปัจจัยจูงใจมากก็จะมี ความพึงพอใจในงานมาก ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) ที่กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงและเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งถ้าอภิปรายตามหลักการของทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์กจะได้ว่า ปัจจัยจูงใจมีส่วนเกี่ยวข้องกับการสร้างความพึงพอใจในงานของบุคลากรในทีมสุขภาพได้ และการที่ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการชมเชยและยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของบุคลากรในสายพยาบาลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเป็นเพราะ โดยพื้นฐานทางสังคมมักจะให้ความสำคัญและยอมรับนับถือบุคลากรในสายแพทย์และพยาบาลมากกว่าสายวิชาชีพอื่น การที่พยาบาลได้รับการชมเชยและยอมรับนับถือจึงเป็นเรื่องปกติ ทำให้พยาบาลไม่ได้ให้ความสำคัญในข้อนี้มากเท่าที่ควร

2) ปัจจัยค่าจูนทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของทีมสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า เมื่อทีมสุขภาพเห็นด้วยกับรายละเอียดทุกด้านของปัจจัยค่าจูนมากก็จะมี ความพึงพอใจในงานมาก ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยค่าจูนไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ความพึงพอใจในงาน แต่จะเป็นข้อกำหนดเพื่อป้องกันความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น ถ้าปัจจัยนี้ไม่เพียงพอหรือไม่ตรงกับความต้องการของบุคคล ก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยค่าจูนดังกล่าว ช่วยสนับสนุนความพึงพอใจในงานด้านจูงใจบางส่วนทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานได้เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ปัจจัยค่าจูนด้านผลตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของสายพยาบาลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเนื่องจากว่า บุคลากรสายพยาบาลมีใบประกอบวิชาชีพรองรับในการทำงานและเป็นที่ยอมรับในสังคม และยังมีโอกาสที่จะเลือกหน่วยงานในการทำงาน ทำให้โอกาสตกงานน้อย ค่าตอบแทนที่ได้เป็นตามกฎระเบียบของราชการ ทำให้พยาบาลไม่ได้ให้ความสำคัญในข้อนี้มากเหมือนสายสาธารณสุข

3. ข้อเสนอแนะในการศึกษา

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

3.1.1 ด้านความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน ควรมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของบุคลากร ควรให้อิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ และงานที่รับผิดชอบควรตรงตามขอบเขตของสายงานวิชาชีพ

3.1.2 ด้านความสำเร็จของงาน และการได้รับการชมเชยและยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาควรจัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานของทีมสุขภาพ เช่น การประชุมวิชาการประจำปี มีการประกวดศูนย์สุขภาพชุมชนดีเด่นระดับจังหวัด และควรมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานของศูนย์สุขภาพชุมชนแก่องค์กรชุมชน หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่ ตลอดจนให้มีการยกย่องชมเชยบุคลากรดีเด่น

3.1.3 ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรในทีมสุขภาพได้รับการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น จัดให้มีการอบรมหรือฟื้นฟูความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

2) การเลื่อนขั้นตำแหน่งและระดับ ควรลดขั้นตอนในการประเมินเลื่อนตำแหน่งงานในระดับสูงขึ้นให้สะดวกและรวดเร็วขึ้น และมีระบบสนับสนุนทางวิชาการในการขอตำแหน่งดังกล่าวเพื่อความก้าวหน้าของบุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชน

3.1.4 ด้านผลตอบแทน ผู้บริหารควรมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ โดยพิจารณาจากผลของการปฏิบัติงานที่สำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ และควรมีการกำหนดเกณฑ์พิจารณาที่ชัดเจนและเป็นแนวทางเดียวกันทั้งจังหวัด ในส่วนของค่าตอบแทนควรจัดให้มีค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ตลอดจนการลดขั้นตอนในการเบิกจ่ายให้สะดวกและรวดเร็วขึ้น

3.1.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ควรจัดให้มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่เพียงพอ และทันสมัย เช่น เครื่องมือทางทันตกรรม รถยนต์ เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการกับประชาชน

3.1.6 ด้านบทบาทหน้าที่ตำแหน่งงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าตามสายงานวิชาชีพที่ศึกษามา และเปิดโอกาสในการเปลี่ยนสายงานของบุคลากรในทีมสุขภาพเพื่อความก้าวหน้าของบุคลากร จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจมากขึ้น

3.1.7 ผู้บริหารควรมีการพัฒนาหลักสูตรต่อเนื่องที่ตรงกับสายวิชาชีพในกลุ่มสายวิชาชีพสาธารณสุข เช่น หลักสูตรทันตสาธารณสุขต่อเนื่อง 2 ปี และสามารถปรับตำแหน่งให้เป็นนักวิชาการที่ตรงกับสายวิชาชีพที่เรียนมา

3.1.8 ควรพิจารณาบรรจุแต่งตั้งตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขให้กับบุคลากรในสายวิชาชีพสาธารณสุขที่จบปริญญาตรีสาธารณสุขศาสตร์ได้ทันที เช่นเดียวกับการบรรจุแต่งตั้งพยาบาลเทคนิคที่เรียนต่อเนื่องเป็นพยาบาลวิชาชีพได้เลย

3.1.9 ควรมีการพิจารณาให้มีใบประกอบวิชาชีพและค่าตอบแทนตามสายวิชาชีพสำหรับบุคลากรในสายวิชาชีพสาธารณสุข เช่นเดียวกับบุคลากรในสายวิชาชีพพยาบาล

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของทีมสุขภาพในศูนย์สุขภาพชุมชนกับทีมสุขภาพในสถานีนอามัย เพื่อการวางแผนกลยุทธ์และให้การสนับสนุนช่วยเหลือตามความเหมาะสมกับสภาพปัญหาของสถานบริการแต่ละประเภทในการพัฒนาการดำเนินงาน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมขององค์กรในการพัฒนาเป็นศูนย์สุขภาพชุมชน

3.2.2 ควรทำการศึกษาในเชิงลึกหรือการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อทำความเข้าใจความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มวิชาชีพด้านสุขภาพอื่นๆ

3.2.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนระหว่างกลุ่มที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายกับกลุ่มที่ปฏิบัติงานไม่สำเร็จของศูนย์สุขภาพชุมชน เพื่อทำความเข้าใจความแตกต่างได้ลึกซึ้งมากขึ้น ซึ่งจะนำไปพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพได้



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved