

## แรงจูงใจของนักโภชนาการในโรงพยาบาลระดับจังหวัดที่ปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานโภชนาการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

รุจิราพร กลั่นเขตรกิจ<sup>1</sup>, พีระศักดิ์ ศรีฤชา<sup>2</sup>

<sup>1</sup>งานโภชนาการ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

<sup>2</sup>ภาควิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

## Motivation of Nutritionists in Northeastern Provincial Hospital in Performance under Nutritional Working Standard

Rujiraporn Khankhetkij<sup>1</sup>, Pirasak Sriruecha<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Nutritional Working, Srinagarind Hospital, Faculty of Medicine, Khon Kaen University

<sup>2</sup>Department of Public Health Administration, Faculty of Public Health, Khon Kaen University

**หลักการและวัตถุประสงค์:** เพื่อศึกษาแรงจูงใจของนักโภชนาการที่ปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานโภชนาการในโรงพยาบาลระดับจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

**วิธีการศึกษา:** เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาในนักโภชนาการทุกคนที่ปฏิบัติงานโภชนาการในโรงพยาบาลระดับจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 19 แห่ง รวม 76 คนโดยใช้แบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และผลทดสอบนักร้องพบว่าแบบวัดมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช 0.96

**ผลการศึกษา:** ประชากรมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย  $3.51 \pm 0.37$ ) มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย  $3.58 \pm 0.67$ ) พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของนักโภชนาการ ( $p$ -value < 0.05) และแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับนักโภชนาการ ( $r=0.57$   $p < 0.001$ ) โดยมีปัจจัยจูงใจ ( $r=0.53$   $p < 0.001$ ) เรียงตามลำดับได้ดังนี้คือด้านลักษณะงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่ง ส่วนปัจจัยค้ำจุน ( $r=0.51$   $p < 0.001$ ) ได้แก่ ด้านสถานภาพการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา สำหรับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะพบว่าร้อยละ 40 มีปัญหาด้านการบริหารและพัฒนาองค์กร

**สรุป:** ผู้บริหารที่ต้องการให้การปฏิบัติงานของนักโภชนาการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ควรส่งเสริมและสนับสนุนแรงจูงใจ ในขณะเดียวกันควรแก้ไขปัญหาด้านการบริหารและพัฒนาองค์กร

**Background and objective:** The purpose of this study was to study motivation of nutritionists in northeastern provincial hospital in performing under nutritional working standard.

**Methods:** This is a Cross sectional descriptive research. The studied population consist of 76 nutritionists working in 19 northeastern provincial hospitals of Thailand. The research instruments were the questionnaires and focus group discussion technique. The validity was checked by 3 experts and with the Cronach coefficient of 0.96.

**Results:** The motivation affecting the administration was at 'high' level ( $x=3.51 \pm 0.37$ ). The performance under nutritional working standard was found at 'high' level ( $x=3.58 \pm 0.67$ ). There was a positive correlation between the motivation and nutritionists who work under the nutritional working standard of the Northeast hospital at medium level ( $r=0.57$ ,  $p < 0.001$ ); motivation factor was ( $r=0.53$ ,  $p$ -value < 0.001); hygiene factor was found at medium ( $r=0.51$   $p < 0.001$ ). The problem of administration and organization development was found 40 percent.

**Conclusion:** The motivation of nutritionists in Northeastern provincial hospitals who work under the nutritional working standards was in high level. It can be organized in the serial order according to the correlation as follow the characteristic of work, responsibility, the progress of the position, working status, policy and administration and

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจ นักโภชนาการ มาตรฐานการปฏิบัติงาน

the relationship among the workers in the aspect of administration and control respectively.

**Key words:** Motivation, Nutritionist, Working standards

ศรีนครินทร์เวชสาร 2552; 24(4): 302-7 • Srinagarind Med J 2009; 24(4): 302-7

## บทนำ

ปัจจุบันในระบบสุขภาพแห่งชาติ มีกลไกหรือองค์กรต่างๆ ดำเนินการด้านสุขภาพเป็นจำนวนมากและจะมากยิ่งขึ้นในอนาคต ตามบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญ<sup>1</sup> มาใช้ในการพัฒนาประเทศ และพัฒนาเชิงนวัตกรรมให้ตอบสนองความต้องการของภาคการผลิตและบริการ กำหนดให้โรงพยาบาลจะต้องให้การบริการที่ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพและคุณภาพ เป็นสถานบริการทางการแพทย์ที่ตรวจรักษาโรคแก่ประชาชน และรับผู้ป่วยไว้ในอนรักษาทันทีในโรงพยาบาล ซึ่งจะได้รับบริการหลายสิ่งทีคล้ายคลึงกับอยู่ที่บ้าน รวมถึงเรื่องอาหารด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าผู้ป่วยต้องได้รับอาหารบำบัดโรค อาหารจึงนับว่าเป็นส่วนหนึ่งของการรักษา<sup>2</sup> กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีโรงพยาบาลในสังกัดเป็นจำนวนมากได้ตระหนักถึงความสำคัญของงานโภชนาการจึงได้จัดทำ “มาตรฐานงานโภชนาการในโรงพยาบาล”<sup>3</sup> โดยใช้มาตรฐานงานจากหลายส่วนที่เกี่ยวข้องซึ่งครอบคลุมทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ การบริหารจัดการองค์กร การบริหารและพัฒนาบุคลากร การบริหารทรัพยากรงานควบคุมคุณภาพการผลิตและบริการอาหารผู้ป่วย กิจกรรมทางคลินิกและการเผยแพร่ความรู้ ซึ่งทั้งหมดบริหารงานโดย “นักโภชนาการ”

แต่การที่องค์กรจะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายมาน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน เซอร์มาฮอรัน และคณะ<sup>4</sup> ได้อธิบายว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ประกอบด้วย ลักษณะประชากร ความสามารถ จิตวิทยา ร่วมกับ ความพยายามในการทำงาน (Work Effort) ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ชเบิร์ก<sup>5</sup> กล่าวว่า ความต้องการด้านการจูงใจได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่มนุษย์จะรู้สึกพึงพอใจพร้อมปฏิบัติงานด้วยความรักในหน้าที่ อุทิศตนเองอย่างหนัก รวมทั้งเสียสละทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจให้กับองค์การอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย เฮิร์ชเบิร์กได้สรุปถึงความต้องการของคนในองค์การหรือการจูงใจจากการทำงานว่า ความพอใจในงานที่ทำ และความไม่พอใจในงานที่ทำ ไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ กับปัจจัยค่าจูง ปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และทำให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัย

สุখনามัย เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา มีความรู้สึกพึงพอใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความรักในหน้าที่ ปัจจุบันนักโภชนาการประสบปัญหาและมีอุปสรรคในการปฏิบัติงานหลายประการ<sup>6</sup> ดังนั้นผู้ศึกษาจึงให้ความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของนักโภชนาการในโรงพยาบาลระดับจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เนื่องจากเป็นปัจจัยการบริหารที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของนักโภชนาการในโรงพยาบาลโดยคาดว่า ผลการศึกษาจะสะท้อนให้เห็นสภาพที่เป็นจริงมากขึ้น อีกทั้งการนำผลการศึกษาไปประยุกต์เพื่อใช้เป็นแนวทางการวางแผน พัฒนา สนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานของนักโภชนาการในโรงพยาบาลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ทำหน้าที่บริหารงานโภชนาการในโรงพยาบาลในการพัฒนา ศักยภาพงานโภชนาการในโรงพยาบาลให้ก้าวหน้าต่อไป

## วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษา แรงจูงใจ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักโภชนาการในโรงพยาบาลระดับจังหวัดที่ปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานโภชนาการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

### นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

**แรงจูงใจ** หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้นักโภชนาการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลระดับจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทุ่มเทร่างกาย แรงใจ และแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) หมายถึง ปัจจัยสร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และทำให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยค่าจูง (hygiene factors) หมายถึง ปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา

**นักโภชนาการ** คือ ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ในสาขาวิชาอาหารและโภชนาการ หรือโภชนวิทยา ทำหน้าที่ปฏิบัติงานโภชนาการในโรงพยาบาล

**มาตรฐานงานโภชนาการ** หมายถึง การปฏิบัติงานของนักโภชนาการ โภชนาการ ตามมาตรฐานงานโภชนาการ

ในโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยครอบคลุมทั้งหมด 6 ด้าน คือ การบริหารจัดการองค์กร การบริหารและพัฒนาบุคลากร การบริหารทรัพยากร งานควบคุมคุณภาพ การผลิตและบริการอาหารผู้ป่วย กิจกรรมทางคลินิกและการเผยแพร่ความรู้ งานพัฒนาคุณภาพและวิจัย

**วิธีการศึกษา** เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ประชากรที่ศึกษา คือ นักโภชนาการ โภชนาการ ทุกคนที่ปฏิบัติงานโภชนาการในโรงพยาบาลระดับจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 19 แห่ง รวม 76 คน การศึกษานี้ได้รับเสนอขอรับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2551 เลขที่โครงการ HE512106

**การเก็บรวบรวมข้อมูล** เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาได้รวบรวมและทบทวนจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและอาศัยแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของของเฮอร์ซเบิร์กมีทั้งหมด 4 ส่วน คือ 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล 2) แรงจูงใจ 3) การปฏิบัติงานตามมาตรฐาน และ 4) ปัญหา อุปสรรค พร้อมข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานโภชนาการ โดยเครื่องมือได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช 0.96 มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ (5, 4, 3, 2, 1) และคำถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานโภชนาการ เป็นคำถามปลายเปิดให้เติมอย่างอิสระ ดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1-31 ธันวาคม ปี พ.ศ.2551

**การวิเคราะห์ข้อมูล** ประมวลผลข้อมูลโดยนำรหัสข้อมูลเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลด้วยโปรแกรม Microsoft Excel วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การแปลผลคะแนนระดับแรงจูงใจและการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานโภชนาการ จัดระดับ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งได้จากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ย ระดับความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนักโภชนาการระดับจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ใช้เกณฑ์ของอิลลิปสัน เคริท มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 แบ่งระดับดังนี้ ถ้าค่า p-value >0.05 r = 0 หมายถึงไม่มีความสัมพันธ์ (no relationship) r+0.01 ถึง +0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ (weak relationship) r+0.31 ถึง +0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง (moderate relationship) r+0.71 ถึง +0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง (strong relationship) r+1 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูงมาก (perfect relationship)

## ผลการศึกษา

### 1. คุณลักษณะประชากร

พบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 97.4 อายุระหว่าง 40-50 ปี ร้อยละ 40.8 อายุเฉลี่ย 41.5±9.83 ปี อายุต่ำสุด 23 ปี อายุสูงสุด 58 ปี สถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 52.6 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 82.9 รายได้เฉลี่ย 19,500±9,263.46 บาท รายได้ต่ำสุด 6,800 บาท สูงสุด 38,000 บาท สถานภาพตำแหน่ง นักโภชนาการ ร้อยละ 43.4 และร้อยละ 68.4 ไม่เคยได้รับประสบการณ์ฝึกอบรม/การได้รับการพัฒนาความสามารถเกี่ยวกับงานโภชนาการ (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากรนักโภชนาการ จำแนกตามลักษณะประชากร

คุณลักษณะประชากร	จำนวน (N=76)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	2	2.60
หญิง	74	97.40
<b>อายุ</b>		
20-30 ปี	20	26.30
31-40 ปี	17	22.40
41-50 ปี	31	40.80
51-60 ปี	8	10.50
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	30	39.50
คู่	40	52.60
หม้าย/หย่า/แยก	6	7.90
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	9.20
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	63	82.90
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	6	7.90
<b>รายได้</b>		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	28	36.80
10,001 - 15,000 บาท	7	9.20
15,001 - 20,000 บาท	7	9.20
20,001 - 25,000 บาท	11	14.50
25,000 - 30,000 บาท	14	18.40
มากกว่า 30,000 บาท	9	11.80
<b>สถานภาพตำแหน่ง</b>		
หัวหน้างาน/หัวหน้าหน่วย	18	23.70
นักโภชนาการ	33	43.40
โภชนาการ	25	32.90
<b>ประสบการณ์ฝึกอบรม/การได้รับการพัฒนาความสามารถเกี่ยวกับงานโภชนาการ</b>		
เคย	24	31.60
ไม่เคย	52	68.40

**2. ระดับแรงจูงใจของนักโภชนาการ**

ระดับแรงจูงใจของประชากร พบว่าในภาพรวมประชากร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $3.51 \pm 0.37$ ) มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $3.69 \pm 0.52$ ) แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง ( $3.41 \pm 0.35$ )

**3. ระดับการปฏิบัติงาน**

ระดับการปฏิบัติงานของกลุ่มประชากร พบว่าในภาพรวมกลุ่มประชากร มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $3.58 \pm 0.67$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานควบคุมคุณภาพการผลิตและบริการอาหารผู้ป่วยอยู่ในระดับมาก ( $4.07 \pm 0.49$ ) รองลงมาคือ กิจกรรรมทางคลินิกและการเผยแพร่ความรู้ที่อยู่ในระดับมาก ( $3.81 \pm 0.67$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การบริหารทรัพยากร ( $3.13 \pm 0.75$ )

**4. คุณลักษณะประชากรที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของนักโภชนาการ**

ผลการศึกษา พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของนักโภชนาการ ที่ปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานโภชนาการ ในโรงพยาบาลระดับจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ( $p\text{-value} < 0.05$ ) ส่วนเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสถานภาพตำแหน่ง รายได้ และประสบการณ์ฝึกอบรมเฉพาะทาง ไม่มี

ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของนักโภชนาการที่ปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานโภชนาการ ในโรงพยาบาลระดับจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ( $p\text{-value} > 0.05$ ) (ตารางที่ 2, 3)

**5. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของนักโภชนาการ**

จากผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจ ( $r=0.57$   $p\text{-value} < 0.001$ ) มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับนักโภชนาการที่ปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานโภชนาการในโรงพยาบาลระดับจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีปัจจัยจูงใจ ( $r=0.53$   $p\text{-value} < 0.001$ ) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $r=0.36 < 0.001$ ) การยอมรับนับถือ ( $r=0.43 < 0.001$ ) ลักษณะงาน ( $r=0.51 < 0.001$ ) ความรับผิดชอบ ( $r=0.50 < 0.001$ ) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ( $r=0.30 < 0.001$ ) และปัจจัยค้ำจุน ( $r=0.51$   $p\text{-value} < 0.001$ ) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $r=0.48 < 0.001$ ) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $r=0.41 < 0.001$ ) นโยบายและการบริหาร ( $r=0.59 < 0.001$ ) สภาพการปฏิบัติงาน ( $r=0.63 < 0.001$ ) ส่วนปัจจัยค้ำจุน เงินเดือนค่าตอบแทน สถานภาพของวิชาชีพ ความมั่นคงในการปฏิบัติงานด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ไม่มีความสัมพันธ์กับนักโภชนาการที่ปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานโภชนาการในโรงพยาบาลระดับจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ค่า  $p\text{-value} > 0.05$ ) (ตารางที่ 4)

**ตารางที่ 2** ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานโภชนาการในโรงพยาบาลระดับจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คุณลักษณะทางประชากร	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานโภชนาการ			
	Chi-square test ( $\chi^2$ )	df	p-value	ความสัมพันธ์
เพศ	1.70	2	0.54	ไม่มีความสัมพันธ์
สถานภาพสมรส	2.36	4	0.69	ไม่มีความสัมพันธ์
ระดับการศึกษา	1.42	4	0.89	ไม่มีความสัมพันธ์
สถานภาพตำแหน่ง	3.45	4	0.52	ไม่มีความสัมพันธ์
ประสบการณ์ฝึกอบรม	1.63	2	0.55	ไม่มีความสัมพันธ์

**ตารางที่ 3** ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะประชากรกับด้านอายุและรายได้กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานโภชนาการในโรงพยาบาลระดับจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คุณลักษณะทางประชากร	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานโภชนาการ		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p-value	ความสัมพันธ์
อายุ	0.23	0.04	มีความสัมพันธ์
รายได้	0.19	0.09	ไม่มีความสัมพันธ์

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของนักโภชนาการกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานโภชนาการในโรงพยาบาลระดับจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

แรงจูงใจ	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานโภชนาการ		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p-value	ระดับความสัมพันธ์
แรงจูงใจ	0.57**	<0.001	ปานกลาง
ปัจจัยจูงใจ	0.53**	<0.001	ปานกลาง
ด้านความสำเร็จใน การทำงาน	0.36**	<0.001	ปานกลาง
ด้านการยอมรับนับถือ	0.43**	<0.001	ปานกลาง
ด้านลักษณะงาน	0.51**	<0.001	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	0.50**	<0.001	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	0.30**	<0.001	ปานกลาง
ปัจจัยค้ำจุน	0.51**	<0.001	ปานกลาง
ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน	-	0.935	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.48**	<0.001	ปานกลาง
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.41**	<0.001	ปานกลาง
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.59**	<0.001	ปานกลาง
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	0.63**	<0.001	ปานกลาง
ด้านสถานภาพของวิชาชีพ	-	0.176	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	-	0.127	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	-	0.129	ไม่มีความสัมพันธ์

\*\* ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Spearman

## 6. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของนักโภชนาการ

ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจของนักโภชนาการกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานโภชนาการในโรงพยาบาลระดับจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด โดยประชากรได้เสนอปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะทั้งหมด 52 ฉบับจากแบบสอบถาม 76 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 68.42 โดยร้อยละ 40 เป็นปัญหาด้านการบริหารและพัฒนาองค์กร

### วิจารณ์

ผลการศึกษา พบว่าแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับนักโภชนาการที่ปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานโภชนาการในโรงพยาบาลระดับจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ รติ บุญมาก<sup>8</sup> พบว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู การศึกษาของ

ฐากร เกษิต<sup>9</sup> แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางและระดับสูงกับการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการบริการและบริหารการเงินการคลังโดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น และสัมพันธ์บัณฑิตเสน<sup>10</sup> ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย เช่นกัน

ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจ ของนักโภชนาการควรทำความเข้าใจลักษณะงานของนักโภชนาการที่ต้องใช้ทักษะการปฏิบัติงานที่หลากหลายยุ่งยากซ้ำซ้อนจำเป็นต้องมีระเบียบการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ด้านความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายยอมรับการตัดสินใจไม่ก้าวท้าวหน้าที่ซึ่งกันและกัน อีกทั้งการให้อำนาจตัดสินใจแก้ไขปัญหาการยอมรับนับถือ จากวิชาชีพที่ต้องทำงานร่วมกัน เช่น แพทย์พยาบาล ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนผู้ใต้บังคับ

บัญชา ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และควรมีการปรับตำแหน่งงานให้สูงขึ้นสำหรับผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมานาน ส่งเสริมและให้โอกาสการฝึกอบรมเฉพาะทางให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อม เครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอ เหมาะสม มีนโยบายและการบริหาร ที่ชัดเจนสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ผู้บริหารเห็นความสำคัญพร้อมให้การสนับสนุนเพื่อให้งานมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ให้การสนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน สนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ต้องมีความยุติธรรม ส่งเสริมสนับสนุนให้โอกาส คำแนะนำ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

### สรุป

แรงจูงใจ มีผลกับการปฏิบัติงานของนักโภชนาการที่ปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานโภชนาการในโรงพยาบาลระดับจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเกือบทุกด้าน ดังนั้นจึงควรมีนโยบาย เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ที่ทำหน้าที่นักโภชนาการในโรงพยาบาล อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้วิชาชีพนี้มีการพัฒนายิ่งขึ้นไป

### ข้อเสนอแนะ

ควรมีการศึกษาแรงจูงใจของนักโภชนาการ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเพื่อเปรียบเทียบกับนักโภชนาการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลระดับจังหวัด ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักโภชนาการที่ปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานโภชนาการ เช่น การบริหารงาน การสนับสนุนองค์การ บรรยากาศองค์การ เป็นต้น

### กิตติกรรมประกาศ

การศึกษานี้ได้รับทุนอุดหนุนและส่งเสริมการทำวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้วิจัยขอขอบคุณคณะกรรมการสอบการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาทุกท่านที่ช่วยชี้แนะในประเด็นต่างๆ และขอขอบคุณนักโภชนาการ โภชนากรงานโภชนาการโรงพยาบาลระดับจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทุกคนที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถาม ซึ่งทำให้การศึกษานี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

### เอกสารอ้างอิง

1. กระทรวงสาธารณสุข. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์. แผนพัฒนาการสาธารณสุข ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554). กรุงเทพฯ, 2550.
2. รัศมี คันธเสวี. หน่วยที่ 13 การจัดบริการด้านอาหาร เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารโรงพยาบาล 2 หน่วยที่ 8-15. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. พิมพ์ครั้งที่ 4. นนทบุรี: กรุงเทพฯ, 2548.
3. กระทรวงสาธารณสุข. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. มาตรฐานงานโภชนาการ กระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพฯ, 2550.
4. Schermerhorn R, Hunt G, Osborn N. Organizational Behavior. New York: John Wiley & Sons, 2003.
5. Herzberg F. et al. The motivation to work. U.S.A.: Transaction Publishers, 1990.
6. รุจิรา สัมมะสุต. การบริหารงานโภชนาการในโรงพยาบาล. กรุงเทพฯ: โนเบิล, 2545.
7. Eiiyson KW, Runyon RP, Haber A. Fundamentals of social statistics. 2<sup>nd</sup> ed. New York: McGraw-Hill; 1990.
8. รติ บุญมาก. แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู. [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุขบัณฑิต] วิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2551.
9. สุภากร เกษิต. แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการบริการและบริหารการเงินการคลังโดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น. [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชา การบริหารสาธารณสุข] บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2551.
10. สัมพันธ์ บัณฑิตเสน. แรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย [การศึกษาอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข] บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2551.

