

การสำรวจความเสี่ยงอาชีวอนามัยด้านจิตสังคมวิทยา ของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1 เชียงใหม่

Survey on Occupational health and psychosocial risk factors for
staff of The Office of Disease Prevention and Control 1, Chiang Mai

จิตรรัตน์ ปองทอง วทม.*

Jitrat Pongtong MS.

กิตติยา พิมพ์พาเรื่อ วทบ.**

Kittiya Pimparua BS.

* สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1 เชียงใหม่ The Office of Disease Prevention and Control 1, Chiang Mai

** สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 อุตรธานี The Office of Disease Prevention and Control 8, Udon Thani

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive study) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหาปัจจัยเสี่ยงในการทำงานด้านจิตวิทยาสังคมของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1 เชียงใหม่ (สคร. 10 เชียงใหม่ เดิม) ศึกษาและวิเคราะห์ว่าลักษณะทางชีวสังคม ลักษณะทางสังคม ลักษณะทางจิตเดิม และลักษณะทางจิตตามสถานการณ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรหรือไม่ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารงาน และการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1 เชียงใหม่ คำนวณกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของ Yamane ทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากบุคลากร 8 กลุ่มงาน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถามที่มีการหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า Chi-square test ผลการศึกษาพบว่าการตอบแบบสอบถามกลับ จำนวน 222 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นลูกจ้างประจำ อัตราส่วนเพศชายต่อเพศหญิง = 1:1.5 อายุเฉลี่ยคือ 24 ปี มากที่สุดคือ 60 ปี (เฉลี่ย 47+9.59 ปี) มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยที่สุดคือ 1 เดือน มากที่สุดคือ 36 ปี (เฉลี่ย 16+9.78 ปี) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม ลักษณะทางสังคม ลักษณะทางจิตเดิม และลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรพบว่า ตัวแปรบทบาทของผู้บริหาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และสุขภาพจิตของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) ส่วนความสัมพันธ์ของตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม ลักษณะทางสังคม ลักษณะทางจิตเดิม และลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร พบว่าตัวแปรเพศ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานและเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) การศึกษานี้มีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน มุ่งเน้นพัฒนากระบวนการถ่ายทอดการทำงานอย่างเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ควรมีการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นและวางเป้าหมายในการทำงาน ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร โดยการพัฒนากระบวนการพิจารณาและสรรหาและแต่งตั้งให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งหน่วยงาน และการให้ความสำคัญต่อบทบาทของการเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงานของผู้บริหาร

คำสำคัญ: ความเสี่ยงอาชีวอนามัยด้านจิตสังคมวิทยา สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1 เชียงใหม่

Abstract

This descriptive study aimed to evaluate risk factors for the officers, by analyzing these following factors; the Bio-Psycho-Social characteristics, original spirituality conditions in relation to working behaviors and to provide recommendations for staff and the direction of management. Simple random sampling, stratified random sampling, and Yamane method were applied to calculate sample size among a total staff in 8 Sessions. Structured Questionnaires were tested to ensure the reliabilities and validities before a survey was conducted. Descriptive analysis, percentage, average $\pm$ SD and Chi-square were used. Results: 222 staff involved in this study. Most of the subjects were permanent employees and the gender ratio was 1.5: 1 between male and female. Age varied from 24 to 60 years (mean $\pm$ SD = 47 ± 9.59). The work experience duration ranged from 1 month to 36 years (mean $\pm$ SD = 16 ± 9.78). Role of CEO, Motivation and Mental Health are statistically significant ($P < 0.05$) associated with Bio-Psycho-Social characteristics on the work responsibilities behavior and original spirituality. The results also showed that gender, social communication, working environment and attitude toward participation behavior were statistically significant ($P < 0.05$) associated with Bio-Psycho-Social characters in the work participation behavior and original spirituality. This study recommends that the direction of management should focus on creating a work place circumstance, development of the social process both formal and informal approach, including motivation, enthusiasm for all staff to set up an individual work goal(s). CEO should build up and show trust to staff in the organization. Recruitment and selection process shall be done under the same standardization. Moreover all executive persons have to be ideally of a talent manager.

Key Words: Occupational health and psychosocial risk factors, The Office of Disease Prevention and Control Region

บทนำ

ปัจจุบันสังคมไทย มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม เช่น การเปลี่ยนเป็นสังคมเมือง การเปลี่ยนจากสังคมเกษตรกรรมเป็นสังคมอุตสาหกรรม มีความเจริญก้าวหน้าและทันสมัยมากขึ้น ทั้งในด้านวิชาการ เทคโนโลยีสารสนเทศ มีปัญหาสังคมที่ซับซ้อนมากขึ้นทั้งในเมืองหลวงและในชนบท สถานการณ์เปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอด ทำให้ต้องปรับตัวอยู่เสมอเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคมปัจจุบัน คนที่สามารถปรับตัวได้ดี ก็จะสามารถเอาตัวรอดในสังคม

ได้ คนที่ไม่สามารถปรับตัวได้ ก็จะทำให้เกิดความเครียด ในการดำเนินชีวิต องค์การอนามัยโลก ให้ความหมายของสุขภาพจิตที่ดี ดังนี้ “สุขภาพจิตที่ดี คือ สภาพจิตใจที่เป็นสุข สามารถมีสัมพันธภาพและรักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่นไว้ได้อย่างราบรื่น สามารถทำตนให้เป็นประโยชน์ได้ ภายใต้ภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางสังคม และลักษณะความเป็นอยู่ในการดำรงชีพ วางตัวได้อย่างเหมาะสม และปราศจากอาการป่วยของโรคทางจิตใจ และร่างกาย” คนที่สุขภาพจิตดีคือคนที่มีวิธีการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ หรือความเครียดได้ดี การทำงานมีความเครียดเกิดขึ้นได้เสมอ ความเครียดจากการ

ทำงานอาจมาจากหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง หรือ
ปัญหาส่วนตัว ความเครียดจากการทำงานส่งผลต่อเรื่อง
งานและสุขภาพ ส่งผลให้ การทำงานล่าช้า ปัญหาสุขภาพ
เช่น ขาดสมาธิ จิตใจอ่อนล้า นอนไม่หลับ กล้ามเนื้อเกร็ง
อาจถึงขั้นเสียชีวิตได้ ความเครียดที่เกิดจากการทำงาน
เป็นเรื่องที่กำลังอยู่ในความสนใจ เพราะแต่ละอาชีพ
ทำให้เกิดความเครียดแตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับองค์
ประกอบที่แตกต่างกันไป เช่น สถานที่ทำงาน สภาพ
แวดล้อม หัวหน้า ลูกน้อง หรือปัญหาส่วนตัว

กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ให้ความสำคัญ
ต่อการพัฒนาสุขภาพของประชาชนที่มุ่งเน้นการ
เป็นผู้นำด้านวิชาการและเทคโนโลยีการป้องกันและ
ควบคุมโรคของประเทศและระดับนานาชาติ ต้องปรับ
เปลี่ยนการดำเนินงานให้ทันต่อสถานการณ์ ทันต่อการ
เปลี่ยนแปลงของโลก ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ
กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข มีภารกิจเกี่ยวกับ
การพัฒนาวิชาการเพื่อการควบคุมโรคและภัยคุกคาม
สุขภาพ โดยมีการศึกษาวิจัยและพัฒนา รวมทั้งการ
ถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยี การวินิจฉัย และ
รักษาโรคและภัยคุกคามสุขภาพ เพื่อให้ประชาชนมี
สุขภาพที่ดี

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1 เชียงใหม่ เป็น
หน่วยงานภายใต้กรมควบคุมโรค มีบทบาทภารกิจและ
วิสัยทัศน์ คือ เป็นองค์กรชั้นนำระดับนานาชาติ ที่สังคม
เชื่อถือและไว้วางใจ เพื่อปกป้องประชาชนจากโรคและ
ภัยสุขภาพด้วยความเป็นเลิศทางวิชาการ ภายในปี 2563
ดังนั้นเพื่อให้วิสัยทัศน์ดังกล่าวสำเร็จ ต้องอาศัยความร่วมมือ
จากบุคลากรทุกฝ่ายในการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งใน
การทำงานอาจมีปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้เกิดความเสียง
ด้านอาชีวอนามัยจิตวิทยาสังคม เช่น ความเครียด ความ
กดดัน ความไม่พึงพอใจ ความขัดแย้งเกิดขึ้น ส่งผลต่อ
สุขภาพร่างกายของผู้ปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการ
ทำงานลดลง ผู้วิจัยจึงได้ทำการสำรวจความเสี่ยงด้าน
อาชีวอนามัยจิตวิทยาสังคมในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1 เชียงใหม่ และ
ศึกษาพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการ

ปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม เพื่อเป็นแนวทางใน
การปรับปรุงการบริหารงานและการปฏิบัติงานต่อไป

วิธีการศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัย
เสี่ยงด้านจิตวิทยาสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน
ของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1 เชียงใหม่
2 ด้าน คือ พฤติกรรมการทำงานประกอบด้วย ด้านความ
รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และด้านการมีส่วนร่วมของ
บุคลากรเป็นตัวแปรตาม ส่วนตัวแปรต้นซึ่งเป็นปัจจัยเชิง
สาเหตุ 4 กลุ่ม ได้แก่กลุ่มลักษณะทางสังคม ลักษณะทาง
จิตเดิม ลักษณะทางจิตตามสถานการณ์และลักษณะทาง
ชีวสังคม

ขอบเขตด้านประชากร เป็นการวิจัยในบุคลากร
ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1 เชียงใหม่ จำนวน
8 กลุ่มงาน รวมทั้งสิ้น 490 คน

ระยะเวลาที่ทำการวิจัย เดือนมิถุนายน – กันยายน
พ.ศ. 2558

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรสังกัด
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1 เชียงใหม่ จำนวน 8
กลุ่มงาน ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จ
รูปของ ของยามานะ(Yamane. 1967: 886) โดยการ
สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิที่เป็นไปตามสัดส่วนของประชากร
(Proportionated

Stratified Random Sampling) ประกอบด้วย
กลุ่มบริหารทั่วไป 16 คน กลุ่มแผนงานและประเมินผล
6 คน กลุ่มสื่อสารความเสี่ยงและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม
สุขภาพ 4 คน กลุ่มพัฒนาองค์กร 4 คน กลุ่มพัฒนาภาคี
เครือข่าย 16 คน กลุ่มพัฒนาวิชาการ 26 คน กลุ่มระบาด
วิทยาและข่าวกรอง 10 คน กลุ่มปฏิบัติการควบคุมโรค
และตอบโต้ภาวะฉุกเฉินทางด้านสาธารณสุข 168 คน
รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 250 คน แต่ตอบแบบสอบถาม
กลับเพียง 222 คน

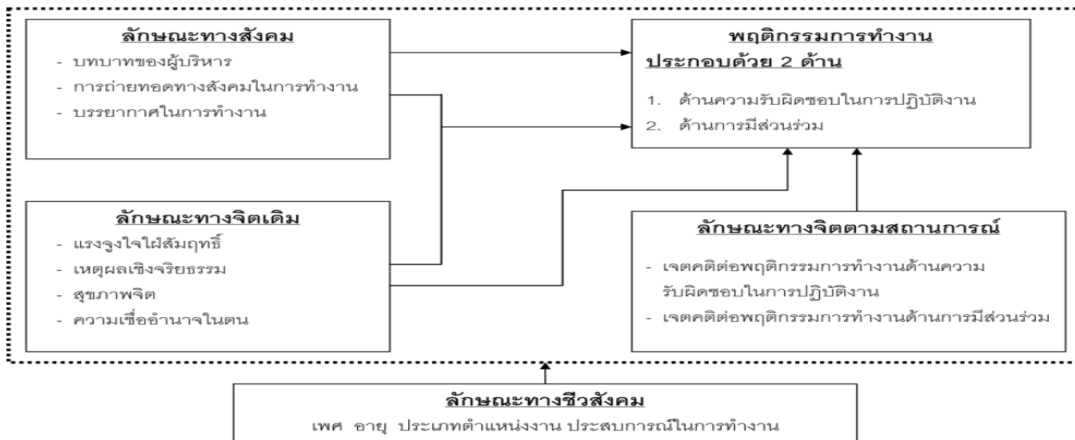
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษาลักษณะทั้งภายในตัวบุคคลและภายนอกตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรโดยปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรม ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีหลัก 2 แนวคิด

ที่สำคัญในการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมประกอบด้วย

แนวคิดรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2547: 141)

ทฤษฎีต้นไม้งจริยธรรม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2543)



ภาพที่ 1: แสดงกรอบแนวคิดและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ

สมมติฐานในการวิจัย

1. ตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม ตัวแปรลักษณะทางสังคม ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม และ ตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร

2. กลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสูงที่สุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม มีทั้งหมด 10 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2-10 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ศึกษาวิจัย โดยกำหนดการให้คะแนนแบบสอบถามตอนที่ 2-10 ที่เป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนน 0-5 คะแนน จากคำตอบ “ไม่จริงเลย”

ถึง “จริงที่สุด” ตามลำดับ แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบจะได้คะแนนตรงกันข้าม การคิดคะแนนจะนำคะแนนรายข้อเฉลี่ยกัน พิสัยคะแนนเฉลี่ยของแบบวัดทั้งหมดอยู่ระหว่าง 0-5 คะแนน มีการหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 1 ท่าน มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ ความเข้าใจอย่างดีในเรื่องเนื้อหาของสิ่งที่ต้องการวัดเป็นผู้พิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหาตามนิยามปฏิบัติการเพื่อให้สามารถวัดได้เที่ยงตรงกับเรื่องที่ศึกษาและค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient alpha)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและลักษณะของการแจกแจงของตัวแปรเป็นกาวิเคราะห์

ข้อมูลโดยใช้สถิติเบื้องต้น เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ
ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Ophelia M. Mendoza.
1997: 67)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สถิติเพื่อทดสอบสมมุติฐาน
ใช้สถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ ไค-สแควร์ (Chi –
square test) ในการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่าง
ตัวแปร (Andrew F. Siegel. 1988: 449)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

1. ตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม เป็นข้อมูลทั่วไป
ของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ประเภท
ตำแหน่งงาน และ ประสบการณ์ในการทำงาน ของ
บุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1 เชียงใหม่ ค่า
สถิติพื้นฐานประกอบด้วย จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลพื้นฐานกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
เพศ				
- หญิง	87	39. 2		
- ชาย	135	60. 81		
รวม	222	100		
อายุ (ปี)				
≤30	16	7. 21		
31-50	112	50. 45		
≥51	94	42. 34		
รวม	222	100	47	9. 59
ประเภทตำแหน่งงาน				
ข้าราชการ	91	41		
พนักงานราชการ	25	11. 26		
ลูกจ้างประจำ	104	46. 84		
ลูกจ้างชั่วคราว	2	0. 90		
รวม	222	100		
ประสบการณ์ในการทำงาน(ปี)				
0-5	41	18.46		
6-15	87	39.19		
16-25	51	23.00		
26-35	37	16.67		
36-40	6	2.70		
รวม	222	100	16	9. 78

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 222 คนส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่เป็น เพศชาย จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 60.81 ช่วงอายุ 31 – 50 ปี มีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 50.45 อายุเฉลี่ย 47 ปี ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 46.84 และมีประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย 16 ปีส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 6 – 15 ปี คิดเป็น

ร้อยละ 39. 19

2. ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ศึกษา

ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรประกอบด้วย ค่าต่ำสุด (Min.) ค่าสูงสุด (Max.) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) รายละเอียดสถิติพื้นฐานของตัวแปรแสดงไว้ในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

ตัวแปร	Min.	Max.	Mean	SD
ตัวแปรลักษณะทางสังคม				
บทบาทของผู้บริหาร (role)	0. 73	5. 00	3. 82	0. 72
การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (social)	1. 44	5. 00	3. 87	0. 67
บรรยากาศในการทำงาน (condition)	0. 78	5. 00	2. 98	1. 36
ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม				
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์(motivation)	2. 60	5. 00	4. 25	0. 86
เหตุผลเชิงจริยธรรม (moral)	1. 78	5. 00	4. 14	1. 04
สุขภาพจิตในการทำงาน(mhealth)	0. 00	5. 00	3. 62	0. 83
ความเชื่ออำนาจในตน(power)	0. 00	5. 00	2. 75	1. 38
ตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์				
เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบ(ir)	2. 78	5. 00	4. 57	0. 58
เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม(ip)	2. 58	5. 00	3. 66	1. 49
พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน(Br)	2. 72	5. 00	4. 39	0. 67
พฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม (Bp)	2. 11	5. 00	3. 95	0. 97

จากตารางที่ 2 ตัวแปรในงานวิจัยนี้ มีค่าพิสัยคะแนนระหว่าง 1 – 6 ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย 4.57 (SD = 0.58) รองลงมาคือตัวแปรพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย 4.39 (SD = 0.67) และตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ย 4.25 (SD = 0.86) ตามลำดับ

ตัวแปรลักษณะทางสังคม ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการทำงานโดยยึดระเบียบข้อปฏิบัติทางราชการ ไม่ประพฤติดนให้เสื่อมเสียในด้านชู้ บุคลากรได้รับการถ่ายทอดจากการประชุมชี้แจงโครงการใหญ่ๆ ก่อนการทำงาน และ มีการกำหนดโครงสร้างของงานไว้อย่างมีเหตุผล ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารนำอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้าเทคนิควิธีการทำงานใหม่ๆมาใช้ในหน่วยงาน ผู้บริหารจัดให้มี

การพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ผู้บริหารมีการตำหนิหรือลงโทษผู้กระทำความผิดอย่างเสมอภาคโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรไปฝึกอบรมหาความรู้ต่างๆ ไม่ได้รับการเห็นอกเห็นใจมากนัก ถ้าทำผิดพลาด

ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถทุกครั้งที่ได้รับมอบหมาย บุคลากรมีเหตุผลเชิงจริยธรรมในการทำงาน มีความรู้สึกกลัวเมื่อต้องทำงานที่เสี่ยงกับการทำผิดกฎหมาย และ การเล่นพวกเล่นพ้องและระบบอุปถัมภ์ยังมีอยู่มากในหน่วยงาน ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การขอร้องให้เพื่อนร่วมงานมาช่วยทำงานที่มีขั้นตอนยุ่งยากแทน และ ความรู้สึกหงุดหงิดที่ได้รับเงินเดือนน้อย

ตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติการ และการมีส่วนร่วมในหน่วยงานจะเป็นตัวช่วยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ความพอใจที่หน่วยงานให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบในการทำงาน

พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน บุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1 เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับจริง ตามหัวข้อประเมินโดยมีพฤติกรรมความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

พฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน บุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1 มีพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับจริง ตามหัวข้อประเมินโดยการให้บริการแก่ผู้มาใช้บริการโดยอาศัยแนวทางตามแผนยุทธศาสตร์/นโยบาย/แผนปฏิบัติงานของหน่วยงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สถิติเพื่อทดสอบสมมุติฐาน

1. การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน พบว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $P = 0.05$ บทบาทผู้บริหาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และสุขภาพจิตในการทำงานมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	พฤติกรรมความรับผิดชอบเป็นจริง n=215(ร้อยละ)	พฤติกรรมความรับผิดชอบไม่เป็นจริง n=7(ร้อยละ)	χ^2 , P-value
บทบาทผู้บริหาร			*0.018
จริง	159 (73.9)	2 (28.6)	
ไม่จริง	56 (26.1)	5 (71.4)	
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์			*0.000
จริง	209 (97.2)	2 (28.6)	
ไม่จริง	6 (2.8)	5 (71.4)	
สุขภาพจิตในการทำงาน			*0.019
จริง	131 (60.9)	1 (14.3)	
ไม่จริง	84 (39.1)	6 (85.7)	

*Fisher's Exact Test

2. การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมมากที่สุดคือ บรรยากาศในการทำงาน รองลง

มาเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน เพศ และเหตุผลเชิงจริยธรรม ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม

ตัวแปรที่ศึกษา	พฤติกรรมการมีส่วนร่วมเป็นจริง n=166(ร้อยละ)	พฤติกรรมการมีส่วนร่วมไม่เป็นจริง n=56(ร้อยละ)	χ^2 , P-value
เพศ			6.500, 0.011
หญิง	57 (34.3)	30 (53.6)	
ชาย	109 (65.7)	26 (46.4)	
การถ่ายทอดทางสังคม			8.103, 0.004
จริง	137 (82.5)	36 (64.3)	
ไม่จริง	29 (17.5)	20 (35.7)	
บรรยากาศในการทำงาน			9.290, 0.002
จริง	56 (33.7)	7 (12.5)	
ไม่จริง	110 (66.3)	49 (87.5)	
เหตุผลเชิงจริยธรรม			4.556, 0.033
จริง	151 (90.9)	45 (80.4)	
ไม่จริง	15 (9.1)	11 (19.6)	
เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม			8.564, 0.003
จริง	108 (65.1)	24 (42.9)	
ไม่จริง	58 (34.9)	32 (57.1)	

*Fisher's Exact Test

อภิปรายผล

ปัจจัยเสี่ยงอาชีวอนามัยด้านจิตวิทยาสังคม บทบาทของผู้บริหาร พบว่าผู้บริหารยึดระเบียบข้อปฏิบัติทางราชการและไม่ประพฤติดนให้เสื่อมเสียในด้านชู้สาว เมื่อผู้บริหารได้รับรู้ข่าวสารจากภายนอก เช่น จากการ

สัมภาษณ์ การอบรม การประชุม ศึกษาดูงาน ฯลฯ มีการนำมาเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในรับทราบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนการจัดให้มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ข้อค้นพบนี้

แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีการปฏิบัติตามระเบียบข้อปฏิบัติทางราชการอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะเรื่องการบริหารจัดการงบประมาณ จัดให้มีระบบการตรวจสอบการใช้งบประมาณรายเดือน รายไตรมาส สำหรับการจัดเวทีให้มีการพบปะสังสรรค์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรทุกระดับภายในหน่วยงาน มีการจัดกิจกรรมแบบนี้บ่อยมาก (1 ครั้งต่อปี คือ งานเกษียณอายุราชการ) กลุ่มพัฒนาองค์กรซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบความผาสุกของบุคลากรในหน่วยงาน ควรจัดให้มีกิจกรรมอย่างน้อย 2 ครั้งต่อปี (งานดำหัวผู้อาวุโสและงานเกษียณ) บรรจุลงในแผนปฏิบัติการประจำปีให้มีความต่อเนื่องและมีการติดตามประเมินเป็นระยะๆ

การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน บุคลากรได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน โดยได้รับการถ่ายทอดจากการประชุมชี้แจงโครงการใหญ่ๆ ก่อนการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนการรู้ขั้นตอนการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ข้อค้นพบนี้ หน่วยงานควรคำนึงถึงรูปแบบการถ่ายทอดแบบไม่เป็นทางการร่วมด้วย เช่น จัดให้มีการเรียนรู้ขั้นตอนการทำงานโดยวิธีเพื่อนสอนเพื่อน หรือ On the job training หรือ การพูดคุยกันในกลุ่มงาน ทั้งนี้ควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ เหล่านี้อย่างสม่ำเสมอ

เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงาน พบว่า ความรับผิดชอบต่อเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติกรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน พบว่า การมีส่วนร่วมในหน่วยงานจะเป็นตัวช่วยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ จึงควรจัดเวทีสื่อสารและการติดตามผลลัพธ์ของการดำเนินงานในเชิงผลลัพธ์ หรือ ผลสำเร็จของงานตามภารกิจของหน่วยงาน โดยแสดงให้เห็นเป้าหมายสุดท้ายที่ตรงกัน คือ ประชาชนปลอดภัยจากโรคและภัยสุขภาพต่างๆ เช่น โรค

ติดต่อ โรคไม่ติดต่อ โรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม และ เตรียมความพร้อมรับภัยสุขภาพต่างๆ ได้ตามมาตรฐาน อีกทั้งบุคลากรในหน่วยงานควรมีสุขภาพดี อยู่ในสภาวะแวดล้อมที่ดี มีความสุขจากการทำงาน โดยติดตามจากค่าดัชนีความสุขของบุคลากร(Happino meter) ที่ควรอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

2) ความสัมพันธ์ตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม ตัวแปรลักษณะทางจิตสังคมตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมและตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงาน และด้านการมีส่วนร่วม พบว่า

2.1 เพศมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-value} < 0.05$) โดยพบว่าเพศชายมีพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมมากกว่าเพศหญิง ซึ่งเพศเป็นปัจจัยทางชีวสังคมและภูมิหลังที่ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน มีงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานที่แสดงให้เห็นว่าอิทธิพลของปัจจัยด้านเพศที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ณัฐยา ลือชาภิตติกุล (2546) พบว่าพฤติกรรมการทำงานด้านการบริการแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศชายสอดคล้องกับ มยุรฉัตร สุขดำรงค์ (2547) พบว่าเจ้าหน้าที่สินเชื่อที่เป็นเพศชายร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานสินเชื่ออย่างมีความรับผิดชอบต่อ ดังนั้นสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1 จึงควรจัดกิจกรรมการมีส่วนร่วม เช่น การสัมมนา อบรม สังสรรค์ งานเทศกาลต่างๆ ควรจัดบรรยากาศกระตุ้นให้เพศชายได้เข้ามามีส่วนร่วม โดยเป็นหัวหน้างานหรือสมาชิกตามความสามารถของบุคคลนั้นๆ พร้อมทั้งให้รางวัลยกย่องชมเชยและ ประกาศความดี เป็นต้น

2.2 ตัวแปรลักษณะทางสังคม พบว่า บทบาทมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงาน ข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่าหากผู้บริหารทำงานโดยยึดระเบียบข้อปฏิบัติทางราชการ มีจริยธรรมสามารถเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ ทันสมัย มีการใช้เทคนิค เทคโนโลยี ในการทำงาน จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติ

งานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมใจ ลักษณะ (2549: 36-40) ที่พบว่า บทบาทผู้บริหาร เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมการทำงานของบุคลากร

ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-value} < 0.05$) ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานเป็น 2 ตัวแปรในกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุลักษณะทางสังคมที่มีความสัมพันธ์ต่อ พฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม กล่าวคือ บุคลากรที่รับรู้การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูงจะเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมสูง ข้อค้นพบนี้สะท้อนถึงความสำคัญของการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุสำคัญทาง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคคลเกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดีและตัวแปรบรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สูงที่สุด หากมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ก็จะช่วยสร้างให้เกิดพฤติกรรมมีส่วนร่วมของคนในองค์กรมากขึ้นซึ่งพบว่าสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของจุฑารัตน์ เหมากร. (2553) ที่ว่าลักษณะทางสังคมสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานทั้งด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม ดังนั้น สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1 จึงควรสนับสนุนให้หัวหน้ากลุ่มงานทุกคนได้มีโอกาสพูดคุยกับลูกน้องเป็นประจำทุกเดือน เช่น การประชุมกลุ่มงานประจำเดือน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การสอนงาน และคิดแก้ไขปัญหาระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องและระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยตนเอง ควรจัดให้มีการยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่นของหน่วยงานและประกาศอย่างเป็นทางการ เช่นติดประกาศบนบอร์ดและมอบรางวัลในงานเกษียณอายุราชการประจำปี เพื่อเป็นการกระตุ้นและสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

2.3 ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-value} < 0.05$) ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และสุขภาพจิตในการทำงาน ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับ

พฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-value} < 0.05$) คือเหตุผลเชิงจริยธรรมเมื่อพิจารณาถึงผลการวิจัย พบว่าสอดคล้องกับทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2543) ที่อธิบายว่าพฤติกรรมดังกล่าวมาจากสาเหตุทางจิตใจมนุษย์ (Trait approach) ซึ่งตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และเหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นตัวแปรสาเหตุทางจิตใจที่เป็นส่วนลำต้นของต้นไม้และเป็นสาเหตุสำคัญของตัวผู้กระทำ ซึ่งทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมจะเน้นการพัฒนาบุคคลที่จิตใจเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามมา และสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของจุฑารัตน์ เหมากร. (2553) ที่ว่าลักษณะทางจิตเดิมสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานทั้งด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม ดังนั้นสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1 ควรจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน เช่น การตักบาตรในวันสำคัญทางศาสนา การออกกำลังกายหลังเลิกงานทุกวันพุธ การตรวจสอบสุขภาพประจำปี การปรับปรุงสถานที่ทำงานให้น่าอยู่

ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรในกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุลักษณะทางจิตเดิมที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-value} < 0.05$) สูงที่สุดซึ่งข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นลักษณะภายในที่สำคัญลักษณะหนึ่ง ซึ่งผลักดันบุคคลให้เกิดความพากเพียรพยายามที่จะทำงานจนสำเร็จลงด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยม ซึ่งผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง คือผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานเพื่อบ่มเพาะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เมื่อประสบความสำเร็จก็เกิดความสุข ความภาคภูมิใจ (งามตา วรินทร์. 2545: 401-402) คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจึงมักทำงานเพื่อให้ได้ผลงานออกมาดีที่สุด ถ้าทักษะการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานสูงจะทำให้บุคลากรที่ทำงานในหน่วยงานราชการ ทำงานเพื่อความสำเร็จของผลงานเป็นหลัก โดยมีความสำคัญขององค์ประกอบภายนอกอื่นๆ เช่น เงินเดือน ความดีความชอบหรือผลประโยชน์ที่จะได้รับอื่นๆ ดังนั้น สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1 จึงควรจัดทำ Career Path ของแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้

เห็นความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งจะเชื่อมโยงไปถึงแผนการพัฒนาศักยภาพเพื่อให้เหมาะกับตำแหน่งที่จะได้รับ รวมถึงการพัฒนาระบบการคัดสรรแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นให้ได้มาตรฐาน เมื่อบุคลากรได้เห็นถึงความก้าวหน้าจะก่อให้เกิดแรงจูงใจต่อการทำงานตามมา

สำหรับตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นตัวแปรเดียวในกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุผลลักษณะทางจิตเดิมที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมด้านการมีส่วนร่วมกล่าวคือบุคลากรที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมสูงซึ่งตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรมอยู่ในทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมที่อยู่ในส่วนของลำต้นของต้นไม้เช่นเดียวกับตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ใช้ในการอธิบายถึงสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมการทำงานของคนไทย การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ เป็นการคำนึงถึงความถูกต้องเป็นธรรมเห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ในสถานการณ์ที่ขัดแย้งหรือการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในที่ทำงานนั้นจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและการดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่น ดังนั้นสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1 จึงควรพัฒนาจิตใจบุคลากรให้รู้จักผิดชอบชั่วดี โดยการจัดกิจกรรมการทำความดีในวันสำคัญทางศาสนา สนับสนุนบุคลากรให้เข้าร่วมโครงการเข้าวัดถือศีล นุ่งขาวห่มขาว เพื่อขัดเกลาจิตใจให้เป็นคนคิดดีทำดี ซื่อสัตย์ต่อตนเองและเพื่อนร่วมงาน ไม่ทุจริต คดโกงทรัพย์สินของทางราชการ

2.4 ตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ทั้งด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม

ส่วนตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์เฉพาะกับพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-value} < 0.05$) สอดคล้องกับ งานวิจัยของสุชาติ นิกานนท์ (2548: 114) กล่าวว่า เจตคติมีอิทธิพลที่สำคัญต่อพฤติกรรมในทางจิตวิทยาพิจารณาว่าเจตคติของบุคคลเป็นสาเหตุให้บุคคลมีพฤติกรรมในวิถีทางที่แน่นอน

เจตคติของบุคคลเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล เนื่องจากเจตคติมีความเชื่อมโยงกับบุคลิกภาพ การรับรู้ และแรงจูงใจของบุคคล เจตคติจึงเป็นสัญญาณเตือนถึงปัญหาที่จะเกิดขึ้น ดังนั้นสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1 ควรจัดให้มีกิจกรรมสร้างสรรค์ พบปะระหว่างบุคลากรในหน่วยงานและบุคลากรที่เคยทำงานมาก่อน เช่น การจัดงานเลี้ยงขึ้นปีใหม่เพื่อเป็นการกระชับสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง ระหว่างเพื่อนร่วมงาน งานดำหัวผู้อาวุโสและงานเกษียณอายุ เพื่อเชิดชูและยกย่องบุคลากรที่เกษียณและกำลังจะเกษียณอายุไปว่าครั้งที่ท่านยังดำรงตำแหน่งในองค์กรได้ทำคุณประโยชน์ที่มีค่ายิ่ง ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการทำงานแบบมีส่วนร่วมได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษา

1. ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ตัวแปรพฤติกรรมการทำงาน 2 ลักษณะคือ ในเรื่องของความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและในด้านการมีส่วนร่วม แต่ยังมีอีกหลายพฤติกรรมที่น่าสนใจ เช่น พฤติกรรมการทำงานด้วยความเสียสละ พฤติกรรมการทำงานด้วยความซื่อสัตย์ ซึ่งเป็นอัตลักษณ์ของหน่วยงาน ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรศึกษาพฤติกรรมการทำงานในด้านอื่นๆ ต่อไป

2. ควรกำหนดกลุ่มตัวอย่างให้จำเพาะเจาะจงมากขึ้น เช่น จำแนกเป็นบุคลากรสายอาชีพ บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน เป็นต้น

3. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาความเสี่ยงจากการทำงานที่มาจากปัจจัยอื่นๆ เช่น ปัจจัยสิ่งแวดล้อม ทำท่าในการทำงาน ที่ส่งผลต่อสุขภาพของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1 หรือปัจจัยที่ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง เป็นต้น

4. ควรใช้ Multiple Logistic regression ในการควบคุม Confounding Factor เพื่อทราบตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่างแท้จริง ซึ่งนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่ตรงจุดยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. จากผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีผลต่อพฤติกรรมด้านการมีส่วนร่วมและพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1 เชียงใหม่มากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศและแรงจูงใจในการทำงานให้มากขึ้น มุ่งเน้นพัฒนากระบวนการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และควรมีการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

2. จากผลการศึกษาพบว่า ความเชื่ออำนาจในตน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยบุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าการเล่นพวกเล่นพ้องและระบบอุปถัมภ์ยังมีอยู่มากในหน่วยงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในหน่วยงาน โดยมอบให้ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จัดทำหลักเกณฑ์เรื่องการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เกณฑ์การพิจารณาเพิ่มพูนประสิทธิภาพของข้าราชการ เกณฑ์การประเมินผลงานของบุคคลเพื่อแต่งตั้งในตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งหน่วยงาน

3. บุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1 เชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน แต่พฤติกรรมการมีส่วนร่วมยังน้อยอยู่ ดังนั้นจึงควรกำหนดมาตรการหรือกิจกรรมของหน่วยงานที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมการมีส่วนร่วม เช่น จัดเวทีเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ภายในหน่วยงาน จัดประชุมใหญ่ภายในหน่วยงานทุก 3 เดือน จัดกิจกรรมเนื่องในโอกาสวันสำคัญต่าง ๆ เช่น งานคำขวัญ งานเกษียณ กำหนดให้มีการตรวจสอบการเข้าร่วมกิจกรรมของบุคลากร หรืออาจกำหนดให้ใช้พฤติกรรมการมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน เป็นต้น

4. จากข้อค้นพบที่ว่า บุคลากรที่รับรู้การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูงเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมสูง ดังนั้นจึงควรสนับสนุนให้บุคลากรใช้วิธี “เพื่อนสอนเพื่อน” หรือ “พี่สอนน้อง” ในการทำงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและสร้างความเข้มแข็งของทีมทำงาน “Teamwork” และตัวแปรบรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานการมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติสูงสุด หากมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ก็จะช่วยสร้างให้เกิดพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของคนในองค์กรมากขึ้น

5. เนื่องจากหน่วยงานมีโครงสร้างการดำเนินงานที่ชัดเจน แต่ยังขาดการทำงานที่เป็นระบบ ดังนั้น ผู้บริหารและกลุ่มงานพัฒนาองค์กรควรกระตุ้นและสนับสนุนให้ทุกงานจัดทำ SOP ของการทำงานของกลุ่มงานที่ยังไม่มี ส่วนกลุ่มงานที่มีแล้ว ควรนำเอามาปรับปรุงให้ทันสมัย เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุดต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

ผู้จัดทำขอขอบคุณ นางอนงค์ศิลป์ ด่านไพบูลย์ รองผู้อำนวยการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1 ที่กรุณาเป็นที่ปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะจัดทำรายงานการวิจัยครั้งนี้ ผ.ศ.ดร. อัจฉรา วัฒนภิญโญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (หัวหน้าภาควิชา ภาควิชาภูมิศาสตร์) คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นที่ปรึกษาในการใช้สถิติที่เกี่ยวข้องในการวิจัย การแปลผลทางสถิติ และการจัดทำรายงาน นางประภัสสร สุวรรณบงกช นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษที่ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในการจัดทำเครื่องมือการเก็บข้อมูล และขอบคุณบุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1 เชียงใหม่ ที่อนุเคราะห์ให้ข้อมูลการประเมินผล

เอกสารอ้างอิง

- งามตา วรินทร์านนท์ และคนอื่นๆ. (2545). *การถ่ายทอดทางสังคมกับพัฒนาการของมนุษย์*. เอกสารคำสอนวิชา
วป 581. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- จุฑารัตน์ เหมากร. (2553) *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติ
งานและด้านการมีส่วนร่วม ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร-วิโรฒ*. กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
- มยุรฉัตร สุขดำรงค์. (2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานสินค้าอย่างมีความรับผิดชอบต่อ
เจ้าหน้าที่สินเชื่อ บมจ. ธนาคารกรุงไทย. ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์)*. กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดวงเดือน พันธุมนานิน. (2543) . *ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Andrew F. Siegel. (1988). *Statistic and data analysis*. NY: John Wiley & Sons. Inc.
- Ophelia M. Mendoza. (1997). *Foundations of statistical analysis for the health sciences (vol. 1)*.
Philippines: UP Manila.
- Yamane, Taro. (1967). *Statistics: An Introduction Analysis*. 2nd ed. New York: Harper & Row.