

คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานควบคุมป้องกันวัณโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ใน
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

PERSONAL CHARACTERISTICS AND MOTIVATION AFFECTING THE TUBERCULOSIS
CONTROL PERFORMANCE OF HEALTH PERSONNEL AT SUB-DISTRICT HEALTH
PROMOTING HOSPITALS IN KHON KAEN PROVINCE

นิออน ลีคะ¹, ประจักษ์ บัวพันธ์², มกราพันธ์ จูฑะรสกา³

Nion Leeka¹, Prachak Bouphun², Makarapan Jutarosaga³

(Received: November 21 ,2020 ; Accepted: December 11 ,2020)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานควบคุมป้องกันวัณโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น จากตัวอย่างจำนวน 156 คน จาก ประชากรทั้งหมด จำนวน 248 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ และตัวอย่างการสนทนากลุ่มเพื่อยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณจำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามและการสนทนากลุ่ม ซึ่งแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ทุกข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 การวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งหมดได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาชเท่ากับ 0.85 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ สามารถร่วมกันพยากรณ์ปฏิบัติงานควบคุมป้องกันวัณโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 54.6 ($R^2=0.546$, $p<0.001$)

คำสำคัญ: คุณลักษณะส่วนบุคคล, แรงจูงใจ, การปฏิบัติงานควบคุมป้องกันวัณโรค

Abstract

This cross - sectional descriptive research aimed to study the personal characteristics and motivation affecting the tuberculosis control performance of health personnel at sub-district health promoting hospitals in Khon Kaen province, Thailand. The samples were 156 health personnel randomly selected by systemic random sampling from 248 populations and 12 key informant were in focus group for qualitative data gathering . The questionnaire was examined by the three experts for the content validity item objective congruence (IOC), all items more than 0.50 and tested for reliability in sample pilot study (Cronbach's Alpha Coefficient = 0.85). Data distribution was performed by descriptive and inferential statistics. The result showed that the factors of policy , achievement, work condition and work itself could predict the tuberculosis control performance of health personnel at sub-district health promoting hospitals in Khon Kaen at 54.6 percent. ($R^2 = 0.546$, $p<0.001$)

Key words: characteristics, motivation, the tuberculosis control performance of health personnel

บทนำ

วัณโรคเป็นปัญหาสาธารณสุขที่สำคัญของประเทศไทย เป็นโรคติดเชื้อระบบทางเดินหายใจที่จัดว่าเป็นสาเหตุการตายอันดับหนึ่งของโลกในปี 2557 และ

ต่อมาในปี 2558 องค์การอนามัยโลกได้จัดอันดับประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งใน 14 ประเทศ ที่มีความรุนแรงของปัญหาวัณโรคอยู่ในระดับโลก ทั้งวัณโรคที่มีการติดเชื้อเอชไอวีร่วมด้วย (TB / HIV) และวัณโรคคือยาหลายขนาน

¹ นักศึกษาหลักสูตร สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

² รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

³ อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

(MDR – TB) โดยมีอัตราของผู้ป่วยวัณโรครายใหม่สูงกว่าค่าเฉลี่ยโลกถึง 1.3 เท่า มีผู้เสียชีวิตสูงถึง 12,000 ราย (องค์การอนามัยโลก, 2558) องค์การสหประชาชาติและองค์การอนามัยโลกได้กำหนดให้การควบคุมและป้องกันวัณโรคเป็นเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติและยุทธศาสตร์ยุติวัณโรค (End TB) โดยมีเป้าหมายลดอัตราผู้ป่วยรายใหม่เป็น 20 ต่อแสนประชากรในปี พ.ศ. 2573 และ 10 ต่อแสนประชากรในปี พ.ศ. 2578 ลดการเสียชีวิตลงร้อยละ 95.0 และลดผลกระทบทางเศรษฐกิจครัวเรือนหรือการล้มละลายทางการเงินอันเนื่องมาจากค่าใช้จ่ายในการรักษาที่มีมูลค่าสูงทั้งนี้จากแผนยุทธศาสตร์วัณโรคระดับชาติ พ.ศ. 2560 - 2564 ประเทศไทยจัดให้ปัญหาวัณโรคเป็นวาระสำคัญระดับชาติมีผู้ป่วยวัณโรครายใหม่ที่คาดประมาณไว้ราว 120,000 รายต่อปี (171 ต่อแสนประชากร) ถึงแม้ความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการด้านการแพทย์จะรวดเร็ว แต่วัณโรคยังเป็นปัญหาเนื่องจากกลุ่มเป้าหมายที่เสี่ยงต่อการเป็นวัณโรคมีเพิ่มมากขึ้น คือกลุ่มผู้ป่วย HIV ผู้ป่วยเบาหวาน ผู้ป่วยที่ได้รับยากดภูมิคุ้มกัน ผู้ป่วยโรคปอดและโรคไตเรื้อรัง และจากระบบบันทึกรายงานผลการดำเนินงานวัณโรคในปี 2558 พบว่ามีผู้ป่วยวัณโรคขึ้นทะเบียนการรักษาเพียง 58,714 ราย หรือประมาณร้อยละ 50.0 คิดเป็นอัตราความสำเร็จในการรักษาเพียง ร้อยละ 78.0 ซึ่งถือว่ายังต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ได้กำหนดอัตราความสำเร็จในการรักษาไว้ที่ร้อยละ 90.0 ดังนั้นจึงจำเป็นต้องที่ประเทศไทยจะต้องเพิ่มความครอบคลุมในการค้นหาคัดกรองผู้ป่วยวัณโรครายใหม่ให้มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อตัดวงจรของการแพร่กระจายของวัณโรคสู่ผู้สัมผัส (กระทรวงสาธารณสุข, 2561)

ในการปฏิบัติงานควบคุมป้องกันวัณโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนั้นเป็นงานอีกด้านหนึ่งที่ดูแลผู้ป่วยโดยยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง ในการจัดบริการที่ตอบสนองต่อความจำเป็นทางด้านสุขภาพของประชาชนขั้นพื้นฐาน เพื่อป้องกันหรือลดปัญหาที่ป้องกันได้ เป็นหนึ่งในวิธีการดูแลรักษาแบบองค์รวมครอบคลุมผสมผสาน ซึ่งดูแล

สุขภาพครบถ้วนทุกด้านตั้งแต่การรักษาพยาบาลผู้ป่วยให้หายจากโรค การป้องกันไม่ให้เกิดการเจ็บป่วยจากโรค การส่งเสริมสุขภาพให้แข็งแรงการฟื้นฟูสภาพไม่ให้เกิดความพิการ รวมถึงการให้คำแนะนำวิธีการดูแลสุขภาพและการพึ่งตนเองด้านสุขภาพอย่างเหมาะสม ทั้งในด้านลักษณะส่วนบุคคล บทบาทในครอบครัว องค์ประกอบครอบครัว สถานการณ์ปัจจุบันในชีวิตของผู้ป่วย รวมถึงสังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมของชุมชนของผู้ป่วย เพื่อให้เข้าใจและสามารถวางแผนแก้ปัญหาของผู้ป่วยได้ตรงจุด ซึ่งการปฏิบัติงานควบคุมป้องกันวัณโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนั้น ประกอบด้วย การปฏิบัติงานในการจัดบริการที่ตอบสนองต่อความจำเป็นทางด้านสุขภาพของประชาชนขั้นพื้นฐาน เพื่อป้องกันหรือลดปัญหาที่ป้องกันได้ซึ่งประกอบด้วย การปฏิบัติงาน 5 ด้านคือ 1) ด้านการค้นหาผู้ป่วยใหม่ 2) ด้านการป้องกัน 3) ด้านการรักษาและติดตามเยี่ยมบ้าน 4) ด้านการให้สุขศึกษา และ 5) ด้านการนิเทศและการฝึกอบรม (กระทรวงสาธารณสุข, 2561) ซึ่งมีผู้ศึกษาวิจัยพบว่าการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดขอนแก่น พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก (สิริสา เทียมทัน และประจักษ์ บัวผัน, 2561) และการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมาพบภาพรวมอยู่ในระดับมาก (นกรินทร์ ประสิทธิ์ และประจักษ์ บัวผัน, 2561) และการปฏิบัติงานสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก (สุกชัย หมั่นมา และประจักษ์ บัวผัน, 2557)

คุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นปัจจัยประการหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานควบคุมและป้องกันวัณโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสามารถดำเนินงานให้บรรลุผลได้ตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งคุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นคุณลักษณะเฉพาะส่วนตัวของแต่ละบุคคล เป็นความแตกต่างของบุคคลแต่

ละคนขึ้นอยู่กับ สภาพแวดล้อมภายในครอบครัว พื้นฐานของการเลี้ยงดู และลักษณะนิสัยของแต่ละคน เป็นสมรรถนะพื้นฐานส่วนบุคคลในการแสดงถึงเจตนาหรือความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพสมรส 4) ระดับการศึกษา 5) ตำแหน่ง 6) รายได้ 7) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ 8) การได้รับการฝึกอบรม (Schermerhorn et al., 2003) การจะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ตามความสามารถและสำเร็งนั้น ต้องอาศัยปัจจัยนี้เป็นสำคัญ มีผู้ทำการศึกษาวิจัยพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านรายได้มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานของนักบริหารงานสาธารณสุข (สิทธิศักดิ์ แก้วโพนเพ็ก และประจักษ์ บัวผัน, 2558) และคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง (เจ้าหน้าที่สาธารณสุข) มีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกและสามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของคณะกรรมการเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว (SRRT) เครือข่ายระดับตำบล พื้นที่ติดยาเสพติดแม่บ้านโขง จังหวัดมุกดาหาร ร้อยละ 79.0 (ปุลวัชร อาจโยธา และชนะพล ศรีฤทธา, 2560) และคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง (นักวิชาการสาธารณสุข) มีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกและสามารถร่วมกันพยากรณ์การใช้โปรแกรมระบบฐานข้อมูลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา (พิรภัทร ไตรคุ้มตัน และประจักษ์ บัวผัน, 2560)

นอกจากคุณลักษณะส่วนบุคคลแล้วยังพบว่า ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลด้านการควบคุมป้องกันโรคนั้น จะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยปัจจัยแรงจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคคลทุ่มเทกำลังแรงใจแรงกายและความมุ่งมั่นในการแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ ซึ่งปัจจัยแรงจูงใจประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยปัจจัยแรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 1)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2) การยอมรับนับถือ 3) ความรับผิดชอบ 4) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย เป็นปัจจัยที่สามารถบ่งชี้ถึงความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของการทำงาน และเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย 1) นโยบายและการบริหาร 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 4) การปกครองบังคับบัญชา 5) เงินเดือนและค่าตอบแทน 6) สภาพการปฏิบัติงาน 7) สถานะทางอาชีพ และ 8) ชีวิตความเป็นส่วนตัว (Herzberg, Mausner & Snyderman, 2010) มีผู้ทำวิจัยและศึกษา พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด คือ ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยค้ำจุนด้านชีวิตความเป็นส่วนตัวปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชาปัจจัยแรงจูงใจด้านลักษณะงานและปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการปฏิบัติงานโดยตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวสามารถรวมพยากรณ์การปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ร้อยละ 62.6 (สันติ ธรณี และประจักษ์ บัวผัน, 2558) และพบว่าแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น คือ ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 46.5 (สุกชัย หมั่นมา และประจักษ์ บัวผัน, 2558) และพบว่าแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานควบคุมและป้องกันโรคพยาธิใบไม้ตับและมะเร็งท่อน้ำดีของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น คือ ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารและปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์การดำเนินงาน

ควบคุมและป้องกันโรคพยาธิใบไม้ตับและมะเร็งท่อน้ำดีของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่นได้ร้อยละ 61.2 (สิริสา เทียมทัน และประจักษ์ บัวผัน, 2561)

จังหวัดขอนแก่นมี 26 อำเภอ 198 ตำบล มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้งหมด 248 แห่ง โดยบางตำบลมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมากกว่า 1 แห่ง ในจังหวัดขอนแก่นมีเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจำนวน 248 คน ที่ปฏิบัติงานด้านการควบคุมป้องกันโรคในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น, 2561ก) ซึ่งจากการดำเนินงานด้านการควบคุมป้องกันโรคในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ผ่านมา พบว่ายังมีปัญหาอุปสรรคในการค้นหาผู้ป่วยใหม่ทำได้ ร้อยละ 82.5 และด้านการรักษาและติดตามเยี่ยมบ้านทำได้ ร้อยละ 70 ซึ่งยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายคือ ทั้งสองด้านต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น, 2561ข)

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานควบคุมป้องกันโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

2. คุณลักษณะส่วนบุคคล ระดับแรงจูงใจ และระดับการปฏิบัติงานควบคุมป้องกันโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

3. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานควบคุมป้องกันโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานควบคุม

ป้องกันโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานควบคุมป้องกันโรคในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ปีงบประมาณ 2561 จำนวน 248 คน (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น, 2561ก)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เพื่อศึกษา คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานควบคุมป้องกันโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานของ Cohen (1988) ดังนี้

$$N = \frac{\lambda(1 - R^2_{Y.A,B})}{R^2_{Y.A,B} - R^2_{Y.A}} + w$$

.....(1)

.....เมื่อ

$$\lambda = \lambda_L - \frac{1/V_L - 1/V}{1/V_L - 1/V_U} (\lambda_L - \lambda_U)$$

.....(2)

เมื่อกำหนดให้

$R^2_{Y.A,B}$ คือค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจพหุสำหรับ Full Model ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ นำ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรจากการศึกษา การปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด (สันติ ธรณี และประจักษ์ บัวผัน, 2557) ซึ่งลักษณะของงานและพื้นที่ในการทำวิจัยครั้งนี้มีความคล้ายคลึงกัน ซึ่งได้ค่า = 0.602

$R^2_{Y.A}$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Reduce Model ($R^2_{Y.A,B} - R^2_{Y.A}$) ซึ่งได้ค่า $R^2_{Y.A} = 0.582$

$R^2_{Y.B}$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ
เชิงพหุที่เปลี่ยนแปลง (R^2 Change) เมื่อ ไม่มีตัวแปรที่
ต้องการทดสอบ $R^2_{Y.B} = 0.02$

λ ..คือ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนตัว
แปรอิสระและอำนาจการทดสอบ

w ..คือ จำนวนตัวแปรอิสระนอกเหนือจากตัว
แปรที่ต้องการทดสอบ (เขต A) เท่ากับ 0 (เขต B) = 20

u ...คือ จำนวนตัวแปรอิสระที่ต้องการทดสอบ
(เขต B) เท่ากับ 1 ตัวแปร

V ..คือ ค่าที่ได้จาก $V = N - u - w - 1$

ในการคำนวณขนาดตัวอย่างจะต้องเปิดตาราง
ที่ 9.4.2 หน้า 452-455 Cohen, 1988) ประกอบการคำนวณ
โดยค่าที่ปรากฏในตารางประกอบด้วยค่า u มี 23 ค่า v มี 4
ค่า ได้แก่ 20, 60, 120 และ ∞ และค่า Power มีค่าระหว่าง
0.25 - 0.99 จากนั้นหาค่าของ λ ในสมการที่ (2) โดยแทน
ค่า $v = 120$ ซึ่งเป็นค่าที่จะทำให้ขนาดตัวอย่างเพียงพอ
ที่สุดจากนั้นดูที่ $u = 1$, Power = 0.80 จะได้ λ เท่ากับ 7.8
แทนค่า λ ในสมการที่ (1) จะได้ขนาดตัวอย่างดังขั้นตอน
ต่อไปนี้

$$N = \frac{\lambda(1 - R^2_{Y.A,B})}{R^2_{Y.A,B} - R^2_{Y.A}} + w$$

$$\text{แทนค่า } N = \frac{7.8(1 - 0.602)}{0.602 - 0.582} + 0$$

$$\dots N = \frac{7.8(0.398)}{0.02} + 0$$

$$\dots N = \frac{3.1044}{0.02} + 0$$

$$\dots n = 155.22$$

ผลจากการคำนวณขนาดตัวอย่าง $N = 155.22$
นำไปคำนวณหาค่า V

โดย $V = N - u - w - 1$

$V = 155.22 - 1 - 20 - 1$

$V = 133.22$

นำค่า V ที่ได้ไปเปิดตาราง Cohen (1988) ซึ่ง
 $V = 133.22$ อยู่ระหว่าง $V 120$ และ $V \infty$ จะได้ค่า ดังนี้

$V_L = 120$

$V_U = \infty$

$\lambda_L = 7.80$

$\lambda_U = 7.80$

$$\text{แทนค่า } \lambda = 7.80 - \frac{1/120 - 1/133.22}{1/120 - \infty}$$

(7.80-7.80)

$\lambda_{..} = 7.80$

แล้วนำค่า λ ไปแทนค่าในสมการที่ 1 อีกครั้ง
จะได้ขนาดตัวอย่างดังขั้นตอนต่อไปนี้

$$n = \frac{\lambda(1 - R^2_{Y.A,B})}{R^2_{Y.A,B} - R^2_{Y.A}} + w$$

$$\text{แทนค่า } n = \frac{7.8(1 - 0.602)}{0.602 - 0.582} + 0$$

$$\dots n = \frac{7.8(0.398)}{0.02} + 0$$

$$\dots n = \frac{3.1044}{0.02} + 0$$

$$\dots n = 155.22 \quad 156 \text{ คน} \quad \approx$$

ผลจากการคำนวณขนาดตัวอย่าง พบว่า n มี
จำนวนขนาดตัวอย่าง เท่ากับ 156 คน ในกรณีตอบ
แบบสอบถามผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 156 คน
เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย

1.แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นคำถามที่
เกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ และคำถาม
เกี่ยวกับการปฏิบัติงานควบคุมป้องกันวัณโรคของ
เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริม
สุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

2.การสนทนากลุ่ม เป็นแนวทางในการยืนยัน
ข้อมูลเชิงปริมาณ เกี่ยวกับแรงจูงใจ และการปฏิบัติงาน
ควบคุมป้องกันวัณโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่
ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัด
ขอนแก่น

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังผ่านการ
พิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

มหาวิทยาลัยขอนแก่นแล้วเท่านั้น และจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผ่านการพิจารณาจากทางคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2562 ลำดับที่ 4.3.02 : 3 / 2562 เลขที่ HE612360

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานควบคุมป้องกันวัณโรคในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานควบคุมป้องกันวัณโรคในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 67.3 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 โดยมีอายุเฉลี่ย 38.9 ปี (S.D. = 9.02 ปี) อายุต่ำสุด 23 ปี อายุสูงสุด 59 ปี ส่วนใหญ่สถานภาพสมรส จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 69.2 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 77.6 ส่วนใหญ่ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 ส่วนใหญ่รายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 20,001 บาท จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 ส่วนใหญ่ระยะเวลาการปฏิบัติงาน อยู่ในช่วงระหว่าง 1-10 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 มีค่ามัธยฐาน 14 ปี (Min = 1 ปี, Max = 40 ปี) และส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานควบคุมป้องกันวัณโรคจำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 91.0 และจำนวนการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานควบคุมป้องกันวัณโรค อยู่ระหว่าง 1 - 2 ครั้ง จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 มีค่ามัธยฐาน 2 ครั้ง (Min = 1 ครั้ง, Max = 30 ครั้ง)

2. ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานควบคุมป้องกันวัณโรค ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานควบคุมป้องกันวัณโรค ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

จังหวัดขอนแก่นพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงงใจ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.79 (S.D.=0.39) ซึ่งเมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่าแรงงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.13 (S.D.=0.49) รองลงมาคือแรงงใจด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.02 (S.D.=0.49) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือแรงงใจด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.25 (S.D.=0.74) รองลงมาคือ แรงงใจด้านสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.51 (S.D.= 0.64)

3..... ระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานควบคุมป้องกันวัณโรค ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานควบคุมป้องกันวัณโรค ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับการปฏิบัติงาน ด้านการป้องกัน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.92 (S.D.=0.57) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการถ่ายทอดความรู้ด้านการควบคุมป้องกันวัณโรคแก่ญาติผู้ป่วย อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.14 (S.D.=0.69) รองลงมาคือ มีการควบคุมป้องกันการแพร่กระจายเชื้อวัณโรคโดยการฉีดวัคซีน BCG แก่เด็กตามเกณฑ์ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.12 (S.D.=0.95) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีการจัดพื้นที่เฉพาะสำหรับให้บริการแก่ผู้ป่วยวัณโรค อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D.= 0.96) รองลงมาคือ มีการพัฒนาแผนงานป้องกันควบคุมการแพร่กระจายเชื้อวัณโรค อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.03 (S.D.=0.73)

4.คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานควบคุมป้องกันวัณโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย พบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านการได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานควบคุมป้องกันวัณโรคมี

ความสัมพันธ์ระดับต่ำกับการปฏิบัติงานควบคุมป้องกัน
วันโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริม
สุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
($r=0.247, p\text{-value}=0.002$) ส่วนคุณลักษณะส่วนบุคคล
ด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง
รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มี
ความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานควบคุมป้องกันวันโรค
ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
ตำบล จังหวัดขอนแก่น

5. คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการ ปฏิบัติงานควบคุมป้องกันวันโรคของเจ้าหน้าที่ สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัด ขอนแก่น

จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผล
ต่อการปฏิบัติงานควบคุมป้องกันวันโรคของเจ้าหน้าที่
สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัด
ขอนแก่น ที่ถูกเลือกเข้าสมการ ก็คือตัวแปรที่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการ
เรียงลำดับ ดังนี้ นโยบายและการบริหาร ($p\text{-value}<0.001$)
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($p\text{-value}=0.002$) สภาพการ
ปฏิบัติงาน ($p\text{-value}=0.003$) และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($p\text{-value}=0.011$) ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่า ตัวแปรอิสระ
ทั้ง 4 ตัวแปร มีผลและสามารถรวมพยากรณ์การ
ปฏิบัติงานควบคุมป้องกันวันโรคของเจ้าหน้าที่
สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัด
ขอนแก่น ได้ร้อยละ 54.6

โดยนำมากำหนดสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น
เป็นสมการทำนายผลในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y=a+b_1x_1+b_2x_2+b_3x_3+b_4x_4$$

เมื่อ Y = การปฏิบัติงานควบคุมป้องกันวันโรค
ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
ตำบล จังหวัดขอนแก่น

a = ค่าคงที่

b_1 = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนน
ดิบของตัวแปรอิสระตัวที่ 1

x_1 = ตัวแปรอิสระตัวที่ 1 คือ นโยบายและการ
บริหาร

b_2 = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนน
ดิบของตัวแปรอิสระตัวที่ 2

x_2 = ตัวแปรอิสระตัวที่ 2 คือ ความสำเร็จในการ
ปฏิบัติงาน

b_3 = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนน
ดิบของตัวแปรอิสระตัวที่ 3

x_3 = ตัวแปรอิสระตัวที่ 3 คือ สภาพการ
ปฏิบัติงาน

b_4 = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนน
ดิบของตัวแปรอิสระตัวที่ 4

x_4 = ตัวแปรอิสระตัวที่ 4 คือ ลักษณะงานที่
ปฏิบัติ

แทนค่าในสมการได้ดังนี้

$Y = 0.485+(0.330)$ (ปัจจัยค่าจูนด้านนโยบาย
และการบริหาร)

+ (0.236) (ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จ
ในการปฏิบัติงาน)

+ (0.170) (ปัจจัยค่าจูนด้านสภาพการ
ปฏิบัติงาน)

+ (0.171) (ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน
ที่ปฏิบัติ)

สรุปได้ว่า ตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรข้างต้น ได้แก่ ตัว
แปรปัจจัยค่าจูนด้านนโยบายและการบริหาร ตัวแปร
ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ตัวแปร
ปัจจัยค่าจูนด้านสภาพการปฏิบัติงาน และตัวแปรปัจจัยจูง
ใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีผลและสามารถร่วมกัน
พยากรณ์การปฏิบัติงานควบคุมป้องกันวันโรคของ
เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
ตำบล จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 54.6

สรุปและอภิปรายผล

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่
สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานควบคุมป้องกันวันโรค ใน
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

จากการศึกษา คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานควบคุมป้องกันวัณโรค ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 67.3 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 โดยมีอายุเฉลี่ย 38.9 ปี (S.D. = 9.02 ปี) อายุต่ำสุด 23 ปี อายุสูงสุด 59 ปี ส่วนใหญ่สถานภาพสมรส จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 69.2 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 77.6 ส่วนใหญ่ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 ส่วนใหญ่รายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 20,001 บาท จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 ส่วนใหญ่ระยะเวลาการปฏิบัติงาน อยู่ในช่วงระหว่าง 1-10 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 มีค่ามัธยฐาน 14 ปี (Min = 1 ปี, Max = 40 ปี) และส่วนใหญ่ เคยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานควบคุมป้องกันวัณโรคจำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 91.0 และจำนวนการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานควบคุมป้องกันวัณโรค อยู่ระหว่าง 1 - 2 ครั้ง จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 มีค่ามัธยฐาน 2 ครั้ง (Min = 1 ครั้ง, Max = 30 ครั้ง)

2.....ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานควบคุมป้องกันวัณโรค ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานควบคุมป้องกันวัณโรค ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่นพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงงูใจ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.79 (S.D.=0.39) ซึ่งเมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่าแรงงูใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.13 (S.D.=0.49) รองลงมาคือแรงงูใจด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.02 (S.D.=0.49) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือแรงงูใจด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.25 (S.D.=0.74) รองลงมาคือ แรงงูใจ

ด้านสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.51 (S.D.= 0.64)

3.ระดับการปฏิบัติงานของของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานควบคุมป้องกันวัณโรค ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานควบคุมป้องกันวัณโรค ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับการปฏิบัติงาน ด้านการป้องกันอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.92 (S.D.=0.57) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการถ่ายทอดความรู้ด้านการควบคุมป้องกันวัณโรคแก่ญาติผู้ป่วย อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.14 (S.D.=0.69) รองลงมาคือ มีการควบคุมป้องกันการแพร่กระจายเชื้อวัณโรคโดยการฉีดวัคซีน BCG แก่เด็กตามเกณฑ์ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.12 (S.D.=0.95) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีการจัดพื้นที่เฉพาะสำหรับให้บริการแก่ผู้ป่วยวัณโรค อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D.= 0.96) รองลงมาคือ มีการพัฒนาแผนงานป้องกันควบคุมการแพร่กระจายเชื้อวัณโรค อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.03 (S.D.=0.73)

4.คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงงูใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานควบคุมป้องกันวัณโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

5.1.4.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย พบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านการได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานควบคุมป้องกันวัณโรคมีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับการปฏิบัติงานควบคุมป้องกันวัณโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.247, p\text{-value}=0.002$) ส่วนคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานควบคุมป้องกันวัณโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

5.1.4.2 แรงจูงใจ จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย พบว่าแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานควบคุมป้องกันวันโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานควบคุมป้องกันวันโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

จากผลการวิเคราะห์ พบว่าตัวแปรอิสระ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานควบคุมป้องกันวันโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น และถูกเลือกเข้าสมการนั้น มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรอิสระที่ไม่ได้ถูกเลือกเข้าสมการเป็นตัวแปรที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 ซึ่งตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าสมการเรียงตามลำดับ ดังนี้ ปัจจัยด้านด้านนโยบายและการบริหาร (p-value<0.001) ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (p-value<0.001) ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน (p-value<0.001) และปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (p-value<0.001) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัว มีผลและสามารถร่วมพยากรณ์ปฏิบัติงานควบคุมป้องกันวันโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 54.6

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดขอนแก่น ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของการปฏิบัติงานควบคุมป้องกันวันโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
2. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ควรให้ความสำคัญกับการควบคุมกำกับกับการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้

3. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ที่จะช่วยเอื้อต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการมอบหมายภาระงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการปฏิบัติงาน

4. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ควรให้ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญของการทำงานเพื่อพัฒนาทักษะด้านความสามารถในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาถึงปัจจัยที่มีผล

ต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานควบคุมป้องกันวันโรคของผู้ป่วยในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

2. การศึกษาแนวทางในการ

ควบคุมกำกับกับการปฏิบัติงานควบคุมป้องกันวันโรคของผู้ป่วยในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษานี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้ความสามารถของบุคคลหลายๆท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ประจักษ์ บัวผัน ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าในการให้คำชี้แนะ และนำแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆด้วยความเอาใจใส่ เกี่ยวกับการทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.สุทิน ชนะบุญ คุณสุกวิดิ ธนสีลังกูร และคุณสมยศ ลาปะ ที่ได้กรุณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ประจักษ์ บัวผัน อาจารย์ ดร.สุทิน ชนะบุญ อาจารย์ ดร.มกราพันธุ์ จูทะรศก ที่ได้กรุณาเป็นกรรมการสอบเค้า

โครงการวิทยานิพนธ์และสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ และคณาจารย์คณะสาธารณสุขศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้กรุณาประสิทธิประสาทวิชา ให้ความเมตตาและอบรมสั่งสอนให้ความรู้ในการศึกษาตลอดหลักสูตร ขอขอบพระคุณ ดร.ณัด จ่ากลาง สาธารณสุขอำเภอชุมแพซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่ง สำนักงานสาธารณสุขอำเภอทุกแห่ง นายแพทย์

สาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น ที่ให้การสนับสนุนและให้ความร่วมมือแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี และที่สำคัญขอขอบคุณครอบครัวอันเป็นที่รัก เพื่อนร่วมงานทุกท่านที่ช่วยเป็นกำลังใจและให้การสนับสนุนในทุกๆด้านแก่ผู้วิจัยเสมอมา และรวมถึงทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวนามในครั้งนี้อีกด้วย ที่มีส่วนร่วมในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข.(2561). **แนวทางการควบคุมโรคประเทศไทย พ.ศ. 2561**. พิมพ์ครั้งที่ 1. อักษรกราฟฟิคแอนดส์ไชน์ กรุงเทพฯ, 2561
- นครินทร์ ประสิทธิ์ และประจักษ์ บัวผัน. แรงจูงใจและบรรยากาศของการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา. **วารสารวิจัย มข.(ฉบับบัณฑิตศึกษา)**. 18(2) 65-77. 2561
- ประจักษ์ บัวผัน. **หลักการบริหารสาธารณสุข**. พิมพ์ครั้งที่ 3. มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น, 2554
- ปลัดวัชร อาภโยธา และชนพล ศรีฤชา. ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว(SRRT) เครือข่ายระดับตำบล พื้นที่เขตชานแดนแม่น้ำโขง จังหวัดมุกดาหาร. **วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ**. 10 (1) :, 2560
- พิรภัทร ไตรคุ้มตัน และประจักษ์ บัวผัน. ปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการใช้โปรแกรมระบบด้านข้อมูลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (HCSx P_PCU) ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา. **วารสารสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น**, 25(2), 2560
- สุกัญญา หมั่นมา และประจักษ์ บัวผัน. การปฏิบัติงานสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น. **วารสารวิจัยมข**. 14(2) 71-88, 2557
- สันติ ธรณี และประจักษ์ บัวผัน. การปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด. **วารสารวิจัยมข.(ฉบับบัณฑิตศึกษา)**. 14.(1). 89-104, 2558
- สันติ อุทังษ์ และประจักษ์ บัวผัน. ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานสุขศาลาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์. **วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น (บศ.)**, 17(3), 64-76, 2560
- สิริสา เทียมทัน และประจักษ์ บัวผัน. ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคพยาธิใบไม้ตับและมะเร็งท่อน้ำดีของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น. **วารสารวิจัย,มข. ฉบับบัณฑิตศึกษา**. 18(1), 49-61, 2561
- สิทธิองค์การอนามัยโลก. (2558) **STAG-TB meeting in 2015**. ค้นเมื่อ 5 กันยายน 2561, จาก <http://www.stoptb.org/countries/tbdata.asp>.
- Herzberg, F, Mausner, B, Snyderman, B.B. (1993). **The Motivation To work**. New York: Transaction Publishers.
- Schermerhorn, R., Hunt ,G., & Osborn, N. **Organizational Behavior**. New York: John Wily & Sons; 2003

ตารางที่ 1 ค่าสถิติถดถอยพหุแบบขั้นตอนของการปฏิบัติงานควบคุมป้องกันโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

ตัวแปร	B	Beta	T	p-value	R	R ²	R _{adj}	R ² Change
1.นโยบายและการบริหาร	0.330	0.370	5.258	<0.001	0.648	0.420	0.417	0.420
2.ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0.236	0.232	3.128	0.002	0.707	0.500	0.494	0.080
3.สภาพการปฏิบัติงาน	0.170	0.190	2.971	0.003	0.725	0.526	0.517	0.026
4.ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.171	0.159	2.580	0.011	0.739	0.546	0.534	0.020

ค่าคงที่ 0.485, $F = 45.391$, $p\text{-value} < 0.001$, $R = 0.739$, $R^2 = 0.546$, $R_{adj} = 0.534$

ตารางที่ 2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับการปฏิบัติงานควบคุมป้องกันวันโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

คุณลักษณะส่วนบุคคล	การปฏิบัติงานควบคุมป้องกันวันโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน	p-value	ระดับความสัมพันธ์
1.เพศ (หญิง)	0.022	0.782	ไม่มีความสัมพันธ์
2.อายุ	0.051	0.523	ไม่มีความสัมพันธ์
3.สถานภาพสมรส (สมรส)	-0.020	0.802	ไม่มีความสัมพันธ์
4.ระดับการศึกษา(ปริญญาตรี)	0.012	0.885	ไม่มีความสัมพันธ์
5.ตำแหน่ง (นักวิชาการสาธารณสุข)	-0.056	0.484	ไม่มีความสัมพันธ์
6.รายได้ต่อเดือน	0.018	0.827	ไม่มีความสัมพันธ์
7.ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข	0.009	0.915	ไม่มีความสัมพันธ์
8.การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานควบคุมป้องกันวันโรค	0.247**	0.002	ต่ำ

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

ตารางที่ 3 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานควบคุมป้องกันวันโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

แรงจูงใจ	การปฏิบัติงานควบคุมป้องกันวันโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน	p-value	ระดับความสัมพันธ์
แรงจูงใจ	0.700***	<0.001	ปานกลาง
ปัจจัยจูงใจ	0.669***	<0.001	ปานกลาง
1.ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.439***	<0.001	ปานกลาง
2.การยอมรับนับถือ	0.519***	<0.001	ปานกลาง
3.ความรับผิดชอบ	0.475***	<0.001	ปานกลาง
4.ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0.609***	<0.001	ปานกลาง
5.ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	0.561***	<0.001	ปานกลาง

*** Correlation is significant < 0.001 level (2-tailed)

ตารางที่ 4 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานควบคุมป้องกันวัณโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น (ต่อ)

แรงจูงใจ	การปฏิบัติงานควบคุมป้องกันวัณโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน	p-value	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยคำจูง	0.622***	<0.001	ปานกลาง
1.นโยบายและการบริหาร	0.648***	<0.001	ปานกลาง
2.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.377***	<0.001	ปานกลาง
3.ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.461***	<0.001	ปานกลาง
4. การปกครองบังคับบัญชา	0.483***	<0.001	ปานกลาง
5.เงินเดือนและค่าตอบแทน	0.298***	<0.001	ต่ำ
6.สภาพการปฏิบัติงาน	0.499***	<0.001	ปานกลาง
7.สถานะทางอาชีพ	0.386***	<0.001	ปานกลาง
8.ชีวิตความเป็นส่วนตัว	0.386***	<0.001	ปานกลาง

*** Correlation is significant < 0.001 level (2-tailed)