

**ปัจจัยทางการบริหารและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวของเจ้าหน้าที่
สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดขอนแก่น**
**ADMINISTRATIVE FACTORS AND MOTIVATION AFFECTING THE PERFORMANCE OF
PUBLIC HEALTH PERSONNEL IN LONG TERM CARE FOR THE ELDERLY AT
SUB-DISTRICT HEALTH PROMOTING HOSPITALS IN KHON KAEN PROVINCE**

อรวรรณ สินคำ¹, ชนะพล ศรีฤชา²

Orawan Sinka¹, Chanaphol Sriruecha²

(Received: May 27, 2019 ; Accepted: June 26, 2019)

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาแบบแบบภาคตัดขวาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ประชากรที่ศึกษา คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่รับผิดชอบงานในการปฏิบัติงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น จำนวน 248 คน สุ่มตัวอย่างโดยเลือกใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 185 คน และสนทนากลุ่มจำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม และแนวทางในการสนทนากลุ่ม ซึ่งแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พบว่าทุกข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 วิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถาม ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช 0.98 เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 10 พฤษภาคม ถึงวันที่ 10 มิถุนายน 2562 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการหาค่าสถิติเชิงพรรณนา และ สถิติอนุมาน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหาร ระดับแรงจูงใจ และระดับการปฏิบัติงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D.=0.53), 3.87 (S.D.=0.50) และ 4.07 (S.D.=0.55) ตามลำดับ ภาพรวมปัจจัยทางการบริหาร มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.684$, $p\text{-value} < 0.001$) และภาพรวมแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.767$, $p\text{-value} < 0.001$) ทั้งนี้ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยทางการบริหารด้านเวลา ปัจจัยด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยทั้ง 6 ตัวแปร มีผลและสามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ได้ร้อยละ 67.8 ปัญหาอุปสรรคที่พบส่วนใหญ่ คือ บุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานทำให้การดูแลผู้สูงอายุระยะยาว ร้อยละ 84.7 และข้อเสนอแนะ คือ เพิ่มอัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมกับการงาน โดยจัดการอบรม Care Manager ในพื้นที่

คำสำคัญ: การดูแลผู้สูงอายุระยะยาว, ปัจจัยทางการบริหาร, แรงจูงใจ, เจ้าหน้าที่สาธารณสุข, รพ.สต.

ABSTRACT

This cross-sectional descriptive research aimed to study Administrative factors and Motivation affecting the performance of public health personnel in Long Term Care for elderly at sub-district health promoting hospitals in Khon Kaen province, Thailand. The population were 248 personnel and 185 samples were selected by simple random sampling, collected data by questionnaires and 12 people's key informants in focus group discussion. The questionnaire were verified for content validity by three experts, Item Objective Congruence (IOC) more than 0.50 at all items and analyze the reliability of the questionnaire, Cronbach's alpha coefficient was at 0.98. Data collected between 10th May 2019 to 10th June 2019. Data analysis by using computer program for data analysis was performed by descriptive statistics and inferential statistics as significance at the level of 0.05.

¹ นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

² รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข การส่งเสริมสุขภาพ โภชนาการ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

The result showed that the level of administrative factors, motivation and the level of the the performance of public health personnel in Long Term Care for elderly, the overall was at a high level with average of 3.87 (S.D.=0.53), 3.87(S.D.=0.50) and 4.07(S.D.=0.55) respectively. Administrative factors had moderate level relationship of the the performance of public health personnel in Long Term Care for elderly ($r=0.684$, $p\text{-value}<0.001$). Moreover overall of the motivation had high level relationship of the the performance of public health personnel in Long Term Care for elderly ($r=0.767$, $p\text{-value}<0.001$). Six variables include motivation factors; responsibility, administrative factors; time, hygiene factors; personal life and working condition and motivation factors; advancement and achievement could predict the performance of public health personnel in Long Term Care for elderly at sub-district health promoting hospitals in Khon Kaen province at 67.8 percent. Most common obstacles, personnel haven't insufficient work at 84.7 percent and suggestion was organizing a Care Manager training in the area for increase personnel rates to suit the workload.

Keywords: Long term care for the elderly, Administrative factor, Motivation Affecting , Public health personal, Sub-district health promotion hospital

บทนำ

ในปี พ.ศ.2564 ประเทศไทยจะกลายเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ต่อเนื่อง ในขณะที่ศักยภาพของครัวเรือนในการดูแลผู้สูงอายุลดถอยน้อยลง มีการเคลื่อนย้ายของวัยแรงงานจากชนบทสู่สังคมเมืองเพิ่มมากขึ้น ซึ่งหากเปรียบเทียบสัดส่วนของประชากรวัยทำงานต่อประชากรผู้สูงอายุ 1 คน ซึ่งเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงวัยของภาวะพึ่งพิงนั้น⁽¹⁾ ในขณะที่แนวโน้มของผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่เพียงลำพังกับคู่สมรสหรืออยู่คนเดียวเพิ่มมากขึ้นด้วย ซึ่งมีผลต่อการดูแลผู้สูงอายุทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม จิตวิญญาณ และสิ่งแวดล้อม ยิ่งอายุเพิ่มมากขึ้นยิ่งเจ็บป่วยโดยเฉพาะการเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังทำให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนได้ตระหนักถึงปัญหาการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย มีการเตรียมความพร้อมร่วมกันวางแผนการดำเนินงานเพื่อรองรับสถานการณ์ผู้สูงอายุที่มีปัญหาเจ็บป่วยเรื้อรัง ดิฉัน ดิฉัน และผู้ที่เข้าสู่ภาวะพึ่งพิงเพื่อตอบสนองความต้องการผู้ต้องการความดูแลและช่วยให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีเข้าสู่สังคมสูงวัยได้อย่างมีความสุข ดังนั้นผู้สูงอายุที่เข้าสู่ภาวะพึ่งพิงและระบบการดูแลระยะยาวในชุมชน (Long Term Care) จึงจำเป็นต้องมีรูปแบบเฉพาะในการให้บริการภายใต้การเชื่อมโยงด้านสุขภาพและด้านสังคมเข้าด้วยกัน⁽²⁾

ในปี 2560 กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดนโยบายสู่การปฏิบัติงาน มีการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ มีโครงการดูแลผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส การดูแลแบบประคับประคองซึ่งนโยบายสาธารณสุขมุ่งเน้นในการดูแล

ผู้สูงอายุให้มีสุขภาพกายจิตใจที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้นในการดำรงชีวิตประจำวัน⁽³⁾

ระบบการดูแลระยะยาว เป็นการจัดการบริการสุขภาพและบริการสังคมเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ที่ประสบภาวะยากลำบาก ภาวะการเจ็บป่วยเรื้อรัง การประสบอุบัติเหตุและความพิการตลอดจนผู้สูงอายุที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ในชีวิตประจำวัน ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการเป็นการบริการสังคมเพื่อมุ่งเน้นการฟื้นฟู บำบัด การส่งเสริมสุขภาพอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยมีการเชื่อมโยงของระบบการดูแลอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ออกจากสถานพยาบาล ไปจนถึง การออกแบบระบบการดูแลระยะยาวในระดับพื้นที่ (ตำบล, หมู่บ้าน, ครอบครัวย) โดยมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิที่มีเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเป็นผู้จัดการระบบการดูแลผู้สูงอายุระยะยาว (care manager, CM) ได้แก่ เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข นักวิชาการสาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพ และผู้ช่วยเหลือดูแลผู้สูงอายุ (caregiver, CG) ที่ได้ผ่านการฝึกอบรมและขึ้นทะเบียนดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงเชิงรุกในพื้นที่อย่างน้อย 1 คน ต่อผู้ที่อยู่ในภาวะพึ่งพิงในทุกกลุ่มวัย 5-10 คน โดยได้รับคำตอบแทนจากกองทุนหลักประกันสุขภาพส่วนท้องถิ่น⁽⁴⁾ ในการดำเนินงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวของจังหวัดขอนแก่นได้ดำเนินงานตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน (care management) 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การค้นหาผู้สูงอายุที่ต้องการความดูแล 2) ประเมินปัญหาทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม จิตวิญญาณ และด้านสิ่งแวดล้อม 3) การจัดทำแผนการดูแลส่วนบุคคล 4) การสร้างความเข้าใจ 5) การปฏิบัติการดูแลช่วยเหลือ 6) กำกับติดตามการปฏิบัติงาน 7) ประเมินผลการดำเนินงาน⁽⁵⁾

จากผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องพบว่าการปฏิบัติงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภาพรวมอยู่ในระดับมาก^{(6),(7),(8)} นอกจากนี้ปัจจัยทางการบริหารเป็นอีกปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและมีคุณภาพ ปัจจัยทางการบริหารประกอบด้วย 1) ด้านบุคคล 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ 4) ด้านการบริหารจัดการ 5) ด้านเวลา และ 6) ด้านเทคโนโลยี⁽⁹⁾ ซึ่งสามารถร่วมพหุการพิจารณาการปฏิบัติงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล^{(7),(10),(11)} เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จะต้องมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ดีซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีและมีคุณภาพตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยเชิงใจ (Motivation factors) และปัจจัยค่าจูน (Hygiene factors) ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และปัจจัยค่าจูน (Hygiene factors) ประกอบด้วย ประกอบด้วย 1) นโยบายและการบริหาร 2) สภาพการปฏิบัติงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 5) การปกครองบังคับบัญชา 6) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว 7) เงินเดือนและค่าตอบแทน 8) สถานภาพของวิชาชีพ⁽¹²⁾ ซึ่งซึ่งสามารถร่วมพหุการพิจารณาการปฏิบัติงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล^{(13),(14),(15)}

จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย 26 อำเภอ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 248 แห่ง มีจำนวนชมรมผู้สูงอายุทั้งหมด 1,656 ชมรม จำนวนผู้จัดการระบบการดูแลระยะยาวด้านสาธารณสุข (Care Manager) 342 คน และผู้ช่วยเหลือดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง (Caregiver) 2,502 คน มีการดำเนินงานดูแลระยะยาวด้านสาธารณสุขสำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง กลุ่มติดสังคม กลุ่มติดบ้าน และกลุ่มติดเตียง ซึ่งการดำเนินเชิงรุกค้นหาผู้สูงอายุในชุมชนได้รับการคัดกรองปัญหาสุขภาพ ประกอบด้วย การตรวจคัดกรองความสามารถในการประกอบกิจวัตรประจำวัน (Barthel

Activities of Daily Living : ADL) พบกลุ่มเสี่ยงโรคความดันโลหิตสูง เบาหวาน สุขภาพช่องปาก สมอแสงเสื่อม ซึมเศร้า 2Q ข้อเข่าเสื่อม ภาวะหกล้ม ดัชนีมวลกาย และจากการดำเนินงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวตามแนวทางหลักสูตร Care Manager ซึ่งนำกระบวนการดำเนินงาน 7 ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน จากเอกสารสรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น ยังพบปัญหาในการดำเนินงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวด้านการประเมินปัญหาทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม จิตวิญญาณ และด้านสิ่งแวดล้อม บางตำบลไม่ถูกต้องครบถ้วน ด้านการจัดทำแผนดูแล Care plan ถ้าเข้าไม่ทันเวลาที่กำหนดขาดความเข้าใจนโยบายการดำเนินงาน และให้ความสมัครเข้าร่วมการดำเนินการและกำกับติดตามของหน่วยงานบางหน่วยงานยังขาดทีมภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องยังไม่ครอบคลุมการประสานงานการดำเนินงานร่วมกันระหว่างหน่วยบริการสาธารณสุขและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ราบรื่น⁽¹⁶⁾

จากความเป็นมาและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยทางการบริหารและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่นรวมทั้งปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ เพื่อจะได้นำผลการศึกษามาเป็นแนวทางการดำเนินงานปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

วิธีการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษางานวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Descriptive Research) มีการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อศึกษา

ปัจจัยทางการบริหารและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน การดูแลผู้สูงอายุระยะยาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ผู้รับผิดชอบงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น จำนวน 248 แห่งๆละ 1 คน ใน 26 อำเภอ รวมทั้งหมด 248 คน ⁽¹⁶⁾

กลุ่มตัวอย่างสำหรับตอบแบบสอบถามในการศึกษา วิจัยครั้งนี้คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น มีขั้นตอนคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุเชิงเส้น (Multiple linear regression analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานของโคเฮน ⁽¹⁷⁾ ได้ขนาดตัวอย่างในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีจำนวน 185 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยสำรวจจำนวนและรายชื่อเจ้าหน้าที่สาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดขอนแก่น ทั้งหมด จำนวน 248 คน แล้วนำผลการรายชื่อทั้งหมดใส่กล่องที่มีความ ทึบ ใช้วิธีจับสลากในกล่องจนครบจำนวนที่ต้องการ คือ 185 คน แบบไม่ใส่คืนแล้วให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลแห่งนั้นเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้ มีทั้งหมด 2 ชุด ได้แก่

ชุดที่ 1 แบบชุดสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวของ

เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ส่วนที่ 5 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดให้เติมข้อความแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ

ชุดที่ 2 แนวทางในการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยพิจารณาวิธีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยคัดเลือกเจ้าหน้าที่สาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ที่มีความรู้ความสามารถในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวได้ดีที่สุด โดยกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น โดยแบ่งเป็น 4 โซนและคัดเลือกตัวแทนมาโซนละ 3 คนได้จำนวนทั้งสิ้น 12 คน และเป็นผู้มีความยินดีและให้ความร่วมมือในการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ด้วย

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ แบบสอบถามในการวิจัยได้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อที่จะตรวจสอบความถูกต้องด้านความตรง (Validity) โดยให้ลงความเห็นชอบด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความถูกต้องเหมาะสมของการใช้ภาษา (Wording) จากนั้นจึงนำข้อคำถามมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) พบว่าทุกข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง มากกว่า 0.50 วิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถาม ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช 0.98

การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Linear Regression Analysis)

โดยในการแปลผลคะแนนระดับปัจจัยทางการบริหารระดับแรงจูงใจ และระดับการปฏิบัติงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น นำมาจัดระดับ 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด ซึ่งได้จากการแบ่งช่วงค่าเฉลี่ย⁽¹⁸⁾ ดังนี้ ระดับมากที่สุด (4.50-5.00 คะแนน) ระดับมาก (3.50-4.49 คะแนน) ระดับปานกลาง (2.50-3.49 คะแนน) ระดับน้อย (1.50-2.49 คะแนน) ระดับน้อยที่สุด (1.00-1.49 คะแนน) สำหรับเกณฑ์การแบ่งระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 แบ่งระดับดังนี้ $r=0$ หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์ $r=+0.01$ ถึง $+0.30$ หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ $r=+0.31$ ถึง $+0.70$ หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง $r=+0.71$ ถึง $+0.99$ หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง $r=+1$ หมายถึง มีความสัมพันธ์โดยสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากการวิจัยในครั้งนี้หลังจากได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 3 พฤษภาคม 2562 ลำดับที่ 4.3.02: 10/2562 เลขที่โครงการ HE622048

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น จากการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 164 คน ร้อยละ 88.6 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 68 คน ร้อยละ 36.8 โดยมีอายุเฉลี่ย 39.42 ปี (S.D. = 8.73 ปี) อายุต่ำสุด 24 ปี อายุสูงสุด 59 ปี ส่วนใหญ่มีตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 115 คน ร้อยละ 62.2 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 145 คน ร้อยละ 78.4 ส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรมเรื่องการดูแลผู้สูงอายุ จำนวน 159 คน ร้อยละ 85.9 ส่วนใหญ่ได้รับการฝึกอบรมเรื่องการดูแลผู้สูงอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ครั้ง จำนวน 141 คน ร้อยละ 88.7 มีค่ามัธยฐาน 2.16 ครั้ง (น้อยที่สุด = 1 ครั้ง, มากที่สุด = 10 ครั้ง) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวน้อย

กว่าหรือเท่ากับ 10 ปี จำนวน 170 คน ร้อยละ 91.9 มีค่ามัธยฐาน 4.73 ปี (น้อยที่สุด = 1 ปี, มากที่สุด = 30 ปี ซึ่งเป็นเรื่องที่มีประสิทธิภาพการทำงานมาแล้วพอสมควร และมีวุฒิปริญญาตรีผ่านการอบรมมาแล้วดีพอสมควร

2. ระดับปัจจัยทางการบริหารในการปฏิบัติงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น เมื่อพิจารณาในระดับปัจจัยทางการบริหาร พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D. = 0.53) ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.06 (S.D. = 0.63) รองลงมาคือ ด้านบุคคล อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.90 (S.D. = 0.57) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 3.70 (S.D. = 0.76) รองลงมาคือ ด้านเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.78 (S.D. = 0.66) เนื่องจากทางหน่วยงานมีการจัดระบบสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว

3. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น เมื่อพิจารณาในระดับแรงจูงใจ พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D. = 0.50) ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.91 (S.D. = 0.52) และปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.83 (S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณารายด้านปัจจัยจูงใจพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.15 (S.D. = 0.66) รองลงมาคือ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.06 (S.D. = 0.56) ส่วนปัจจัยจูงใจด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปัจจัยจูงใจความก้าวหน้าในตำแหน่งอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.55 (S.D. = 0.71) รองลงมาคือ ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D. = 0.62) และเมื่อพิจารณารายด้านปัจจัยจูงใจพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.12 (S.D. = 0.63) รองลงมาคือ ปัจจัยจูงใจด้านสถานภาพของวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.07 (S.D. = 0.68) ส่วนปัจจัยจูงใจด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือน

และค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.35 (S.D. = 0.74) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.70 (S.D. = 0.63) เนื่องจากการกระตุ้นและผลักดันให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ระดับการปฏิบัติงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น เมื่อพิจารณาการปฏิบัติงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.07 (S.D. = 0.55) ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการประเมินปัญหาทางด้านร่างกายจิตใจ สังคมจิตวิญญาณ และด้านสิ่งแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.22 (S.D. = 0.64) รองลงมาคือ ด้านการสร้างความเข้าใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.11 (S.D. = 0.65) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านประเมินผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.00 (S.D. = 0.61) รองลงมาคือ ด้านการจัดทำแผนการดูแลส่วนบุคคลอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.01 (S.D. = 0.70) นอกจากนี้ยังมีการค้นหาผู้ต้องการความช่วยเหลือ และประเมินผลการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงแต่ละรายตามแผนการดูแลรายบุคคล การจัดลำดับความสำคัญของผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงตามสภาพของปัญหาประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจ และการจัดตารางการปฏิบัติงานของผู้ช่วยเหลือดูแลผู้สูงอายุ ตามรายการเยี่ยมบ้านของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และทีมสหวิชาชีพจากโรงพยาบาลแม่ข่ายตลอดจนภาคีเครือข่ายในชุมชนที่ร่วมจัดบริการช่วยเหลือ

5. ปัจจัยทางการบริหารและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ปัจจัยทางการบริหาร พบว่า ภาพรวมปัจจัยทางการบริหาร มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.684, p\text{-value} < 0.001$) ส่วนปัจจัยทางการบริหารรายด้านพบว่าทุกด้านมี

ความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านเวลา ($r = 0.682, p\text{-value} < 0.001$) ด้านการบริหารจัดการ ($r = 0.617, p\text{-value} < 0.001$) ด้านเทคโนโลยี ($r = 0.511, p\text{-value} < 0.001$) ด้านบุคคล ($r = 0.505, p\text{-value} < 0.001$) ด้านวัสดุอุปกรณ์ ($r = 0.504, p\text{-value} < 0.001$) และด้านงบประมาณ ($r = 0.493, p\text{-value} < 0.001$)

แรงจูงใจ พบว่าภาพรวมของแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.767, p\text{-value} < 0.001$) ส่วนปัจจัยจูงใจในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.731, p\text{-value} < 0.001$) ส่วนรายด้าน พบว่าปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.715, p\text{-value} < 0.001$) ซึ่งปัจจัยจูงใจรายด้าน พบด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดคือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($r = 0.686, p\text{-value} < 0.001$) รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($r = 0.615, p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($r = 0.380, p\text{-value} < 0.001$) รองลงมาคือ การยอมรับนับถือ ($r = 0.589, p\text{-value} < 0.001$) และปัจจัยด้านอื่นในภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.732, p\text{-value} < 0.001$) ส่วนรายด้าน พบด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัด

ขอนแก่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยปัจจัยค่าจูนมีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($r = 0.651, p\text{-value} < 0.001$) รองลงมาคือ นโยบายและการบริหาร ($r = 0.648, p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยค่าจูนมีความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ เงินเดือนและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ($r = 0.270, p\text{-value} < 0.001$) ดังรายละเอียดในตาราง 1

ตาราง 1 ปัจจัยทางการบริหารและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวของเจ้าหน้าที่
สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดขอนแก่น

ปัจจัยทางการบริหารและแรงจูงใจ	การปฏิบัติงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาว		
	(r)	p - value	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยทางการบริหาร	0.684***	< 0.001	ปานกลาง
1. ด้านบุคคล	0.505***	< 0.001	ปานกลาง
2. ด้านงบประมาณ	0.493***	< 0.001	ปานกลาง
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์	0.504***	< 0.001	ปานกลาง
4. ด้านการบริหารจัดการ	0.617***	< 0.001	ปานกลาง
5. ด้านเวลา	0.682***	< 0.001	ปานกลาง
6. ด้านเทคโนโลยี	0.511***	< 0.001	ปานกลาง
แรงจูงใจ	0.767***	< 0.001	สูง
ปัจจัยจูงใจ	0.731***	< 0.001	สูง
1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0.686***	< 0.001	ปานกลาง
2. การยอมรับนับถือ	0.589***	< 0.001	ปานกลาง
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.615***	< 0.001	ปานกลาง
4. ความรับผิดชอบ	0.715***	< 0.001	สูง
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	0.380***	< 0.001	ปานกลาง
ปัจจัยค่าจูน	0.732***	< 0.001	สูง
1. นโยบายและการบริหาร	0.648***	< 0.001	ปานกลาง
2. สภาพการปฏิบัติงาน	0.625***	< 0.001	ปานกลาง
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.651***	< 0.001	ปานกลาง
4. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.590***	< 0.001	ปานกลาง

ตาราง 1 ปัจจัยทางการบริหารและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวของเจ้าหน้าที่

สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดขอนแก่น

ปัจจัยทางการบริหารและแรงจูงใจ	การปฏิบัติงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาว		
	(r)	p - value	ระดับความสัมพันธ์
5. การปกครองบังคับบัญชา	0.572***	< 0.001	ปานกลาง
6. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.580***	< 0.001	ปานกลาง
7. เงินเดือนและค่าตอบแทน	0.270***	< 0.001	ต่ำ
8. สถานภาพของวิชาชีพ	0.617***	< 0.001	ปานกลาง

*** ค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.001

6. ปัจจัยทางการบริหารและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ที่ถูกเลือกเข้าสมการคือ ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวแปรอิสระที่ไม่ได้ถูกเลือกเข้าสมการคือตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการเรียงลำดับดังนี้ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ($p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยทางการบริหารด้านเวลา ($p\text{-value} = 0.002$) ปัจจัยค่าจูนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ($p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยค่าจูนด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($p\text{-value} = 0.007$) ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($p\text{-value} = 0.001$) และปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($p\text{-value} = 0.006$) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวแปร สามารถรวมพยากรณ์การปฏิบัติงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 67.8 ดังรายละเอียดในตาราง 2

ตาราง 2 ค่าสถิติวิเคราะห์หาค่าถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการปฏิบัติงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวของเจ้าหน้าที่
สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

ตัวแปร	B	Beta	T	p-value	R	R ²	R ² change
1.ด้านความรับผิดชอบ	0.312	0.321	5.098	< 0.001	0.715	0.511	-
2.ด้านเวลา	0.176	0.207	3.200	0.002	0.771	0.594	0.083
3.ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.210	0.240	4.263	< 0.001	0.797	0.636	0.042
4.ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	0.128	0.168	2.732	0.007	0.806	0.649	0.013
5.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	-0.147	-0.189	-3.352	0.001	0.815	0.664	0.014
6.ด้านความสนใจในการปฏิบัติงาน	0.181	0.196	2.802	0.006	0.823	0.678	0.014

ค่าคงที่ 0.684, F = 62.398, p-value < 0.001, R = 0.823, R² = 0.678, R²adj = 0.667

สรุปและอภิปรายผล

1. ภาพรวมปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.684$, $p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยการบริหารหรือทรัพยากรทางการบริหาร มีความสำคัญต่อการบริหารงานเป็นอย่างมาก ทั้งการบริหารด้านสุขภาพหรือบริการประเภทอื่นๆก็ตาม การที่จะงานได้น่ามาซึ่งประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการบริหารขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์ และคุณภาพของปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วย ด้านบุคคล ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านการบริหารจัดการ ด้านเวลาและด้านเทคโนโลยี หรือจะเรียกย่อว่า 4M's+2T ปัจจัยเหล่านี้ได้ผสมผสานกันอย่างลงตัวและเหมาะสม(ประจักษ์ บัวผัน, 2558) ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องในระดับเดียวกันกับงานวิจัยที่มีผู้เคยศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล^{(10),(11),(20)} เมื่อเวลาเปลี่ยนแปลงไปหรือพื้นที่ที่แตกต่างกันออกไป ปัจจัยเหล่านี้ก็อาจส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้แตกต่างกันออกไปด้วยเช่นกัน ดังผลการศึกษาในครั้งนี้ที่พบว่าสอดคล้องในระดับที่แตกต่างกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล^{(21),(22),(23)}

2. ภาพรวมของแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.767$, $p\text{-value} < 0.001$) แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน และตอบสนองความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน โดยการกระตุ้นพลังที่มีภายในตัวของแต่ละบุคคลทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมนั้นออกมา เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ⁽¹²⁾ ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องในระดับเดียวกันกับงานวิจัยที่มีผู้เคยศึกษาไว้แล้ว พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล^{(7),(24),(13)} ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องในระดับที่แตกต่างกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล^{(15),(8)}

3. จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ปัจจัยทางการบริหารและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าสมการดังนี้ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ($p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยด้านการบริหารด้านเวลา ($p\text{-value} = 0.002$) ปัจจัยด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ($p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($p\text{-value} = 0.007$) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($p\text{-value} = 0.001$)

value=0.001) และปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (p-value=0.006) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวแปร สามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 67.8

ข้อเสนอแนะ

1. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรให้ความสำคัญด้านความรับผิดชอบต่อการจัดลำดับขั้นตอนการดำเนินงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาว เพื่อให้ปฏิบัติงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวประสบผลสำเร็จและสอดคล้องตามบริบทของพื้นที่ ให้ความสำคัญด้านเวลา โดยการดำเนินกิจกรรมตามเวลาที่วางแผนไว้ เพื่อความสะดวกในการจัดการและการประสานงาน ให้ความสำคัญกับชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีให้กับสมาชิกในครอบครัวของบุคลากรในสังกัด เพื่อสร้างความเข้าใจและ

ลดปัญหาในครอบครัว และส่งเสริมและสนับสนุนสภาพการปฏิบัติงาน โดยการสนับสนุนเครื่องมือ เครื่องใช้วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น

2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

3. ควรศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ชนະพล ศรีฤาชา อาจารย์ ดร.สุทิน ชนะบุญ, อาจารย์ ดร. สุรัชย์ พิมพ์ และนายยุทธพงษ์ เรืองวิเศษ ที่กรุณาให้คำปรึกษา และส่วนร่วมในการทำให้งานวิจัยในครั้งนี้ประสบผลสำเร็จได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

1. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564. กรุงเทพฯ. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560.
2. มุลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. รายงานประจำปีสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ.2553. กรุงเทพฯ. ที่คิวพี, 2555.
3. สำนักนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ: นโยบายกระทรวงสาธารณสุข ปี 2560. นนทบุรี. กระทรวงสาธารณสุข, 2560.
4. สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ. คู่มือระบบการดูแลระยะยาวด้านสาธารณสุขสำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงในพื้นที่. กรุงเทพฯ. สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ, 2559.
5. สำนักอนามัยผู้สูงอายุ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. คู่มือแนวทางการฝึกอบรมหลักสูตร Care manager กระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพฯ. ศูนย์สื่อและสิ่งพิมพ์แก้วเจ้าจอม มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2558.
6. ประภัสสร ชาลีการ และประจักษ์ บัวผัน. แรงจูงใจที่มีผลต่อการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น. วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ. 11(1): 259-267, 2561.
7. กิตติมา สร้างโชค และสุวิทย์ อุดมพาณิชย์. แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ. 11(2): 123-133, 2561.
8. สร้อยทอง กันงา และชนະพล ศรีฤาชา. คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุระยะยาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์. วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ. 11(2): 58-68, 2561.
9. ประจักษ์ บัวผัน. หลักการบริหารสาธารณสุข. พิมพ์ครั้งที่ 4. ขอนแก่น: คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2558.

10. พิรภัทร ไตรคุ้มตัน และประจักษ์ บัวผัน. ปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการใช้โปรแกรมระบบฐานข้อมูลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (HOSXP_PCU) ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา. **วารสารสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น**. 25(2): 90-102, 2561.
11. ศิริกุล ธนุชาญ และประจักษ์ บัวผัน. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น. **วารสารวิจัยมข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา)**, 18(1): 37-48, 2561.
12. Herzberg, F, Mausner, B, Snyderman, B.B. **The motivation to work**. New York: Transaction Publishers, 2010.
13. พยุคา ขาวเวียง และประจักษ์ บัวผัน. แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น. **วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา)**. 17(1): 56-68, 2560.
14. สุมาลี ลารังสิต และประจักษ์ บัวผัน. การปฏิบัติงานคุ้มครองผู้บริโภคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดขอนแก่น. **วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา)**. 14(3): 67-80, 2557.
15. นครินทร์ ประสิทธิ์ และประจักษ์ บัวผัน. แรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดนครราชสีมา. **วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา)**. 18(2): 65-77, 2561.
16. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น. **สรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่สำคัญ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น ปี 2561**. ขอนแก่น: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น, 2561. เอกสารอัดสำเนา
17. Cohen, J. **Statistical power analysis for the behavioral sciences**. 2nd ed. New Jersey Lawrence Erlbaum Associates, 1988.
18. สำเริง จันทสุวรรณ และสุวรรณ บัวทวน. **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์**. ขอนแก่น: ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2547.
19. กุลจิรา แชนม์สีม่วง และชนะพล ศรีฤทธา. บรรยากาศองค์กรและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุขของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์. **วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ**. 11(2): 487-495, 2561.
20. ศศิธร เฝ้าทรัพย์ และสุวิทย์ อุดมพาณิชย์. คุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พนักงานต้นตารสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดขอนแก่น. **วารสารทันตภิบาล**. 28(1): 23-34, 2560.
21. ทิพรฤา คอยแก้วพะเนา และชนะพล ศรีฤทธา. คุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา. **วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น**. 11(4), 2561.
22. ปารณนา เรืองรัตน์ และสุวิทย์ อุดมพาณิชย์. ปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น. **วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ**. 11(2): 110-122, 2561.
23. สุวิชัย งามมูลเส และประจักษ์ บัวผัน. ศึกษาปัจจัยบริหารและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดขอนแก่น. **วารสารสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 ขอนแก่น**. 25 (1): 23-34, 2561.
24. สิริสา เทียมทัน และประจักษ์ บัวผัน. ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคพยาธิใบไม้ตับและมะเร็งท่อน้ำดีของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดขอนแก่น. **วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา)**. 18(1): 49-61, 2561.