

บทความวิจัยต้นฉบับ :

แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม
ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

Motivation and Organization Support Affecting The Implementation of Environmental
Performance Among Health Personnel at Sub-District Health Promoting Hospitals
in Nakhonratchasima Province

ประวีณา สุขขุนทด* และประจักษ์ บัวผัน**

Praweena Sumkhunthod* and Prachak Bouphan**

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น***

Faculty of Public Health, Khon kaen University***

เบอร์โทรศัพท์ 08 – 3383 – 4489; E-mail: praweena.s@kkumail.com*

วันที่รับ 27 มี.ค. 2566; วันที่แก้ไข 18 เม.ย.2566; วันที่ตอบรับ 27 เม.ย. 2566

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้เป็น การวิจัยเชิงพรรณนา แบบภาคตัดขวาง วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา ประชากรที่ศึกษา คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 348 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้ การสุ่มอย่างเป็นระบบ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 132 คนเครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ทุกข้อมีค่าความสอดคล้องมากกว่า 0.50 และวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช 0.96 และแนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ทำการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลจำนวน 12 คน ดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่

2 ธันวาคม 2565–8 มกราคม 2566 สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและสถิติการถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอน โดยกำหนดที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิจัย พบว่า ระดับแรงจูงใจ การสนับสนุนจากองค์กร และการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.8, S.D.=0.39$), ($\bar{X}=3.9, S.D.=0.40$) และ ($\bar{X}=4.1, S.D.=0.63$) ตามลำดับ และพบว่า ภาพรวมแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.611, p\text{-value}<0.001$) ; ($r=0.59, p\text{-value}<0.001$) ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ประกอบด้วยปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

และการสนับสนุนจากองค์กรด้านการบริหารจัดการ มีผลและสามารถร่วมกันพยากรณ์การดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา ร้อยละ 52.7 ($R^2=0.527$, p -value <0.001) ข้อเสนอแนะควรมี การกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในการดำเนินงานให้มีความชัดเจนและควรมีการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ทางวิชาการให้กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : แรงจูงใจ; การสนับสนุนจากองค์กร; การดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม

Abstract

This cross-sectional descriptive research aimed to study motivation and organizational support affecting the implementation of environmental performance among health personnel at sub-district health promoting hospitals in Nakhonratchasima province, Thailand. The samples were 132 health personnel randomly selected by systematic random sampling technique from 348 populations. Data was collected by the questionnaire for the quantitative data and in-depth interview guidelines for the qualitative data gathering from 12 key informants for content validity of questionnaire with items objective congruence (IOC), all items were more than 0.50. and for reliability with Cronbach's alpha coefficient was 0.96. Data was collected between 2nd December 2022 to 8th January 2023. Data analysis was performed

by descriptive and inferential statistics were use Pearson's correlation coefficient and stepwise multiple linear regression at a significant level of 0.05.

The results showed that overall of motivation, organizational support and the implementation of environmental performance among health personnel were at high level ($\bar{X}=3.8$, $S.D. = 0.39$), ($\bar{X}= 3.9$, $S.D. = 0.40$) and ($\bar{X}= 4.1$, $S.D. = 0.63$) respectively. The overall of motivation and organizational support had a statistically significant moderate relationship with the implementation of environmental performance among ($r = 0.611$, p -value < 0.001), ($r = 0.597$, p -value < 0.001) respectively. Three variables consisted of hygiene factors; Job security, motivation factors; the work itself and organization support; method affected and could together predict the implementation of environmental performance among health personnel at sub-district health promoting hospitals in Nakhonratchasima province, Thailand at 52.7 percentage ($R^2 = 0.527$, p -value < 0.001). Recommendations should clearly define the scope of responsibility for the operation and there should be continued development to increase academic knowledge for health workers to complete the operation environmental health is effectively possible.

Key word : Motivation; Organization Support; The Implementation of Environmental Performance

บทนำ

กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดนโยบายการพัฒนาสถานบริการสาธารณสุขทุกระดับให้ได้มาตรฐานโดยยกระดับสถานีอนามัยทุกแห่งเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพระบบบริการสุขภาพและกระบวนการบริการตามเกณฑ์มาตรฐานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว ปี 2564^[1] ซึ่งการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นการดำเนินงานในการกิจของกระทรวงสาธารณสุขในการป้องกันระดับปฐมภูมิเพื่อป้องกันและควบคุม สิ่งคุกคามจากปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่อาจมีผลกระทบต่อสุขภาพรวมทั้งเพื่อเป็นการจัดการสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการมีสุขภาพดี และมีความเหมาะสมแก่ผู้รับบริการ ซึ่งการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จะดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว ปี 2564^[2] ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่ (1) การจัดการสภาพแวดล้อมภายนอกอาคาร (2) การจัดการสภาพแวดล้อมภายในอาคาร (3) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมภายในอาคาร (4) มาตรการประหยัดพลังงาน และ (5) การจัดการน้ำอุปโภค บริโภค^[1]

ในการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้มีประสิทธิภาพนั้น แรงจูงใจถือเป็นสิ่งที่จำเป็นและเป็นแรงผลักดันให้เกิดกระบวนการปฏิบัติงานของตัวบุคคล ทำให้บุคคลใช้ความรู้ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์

สูงสุด เพื่อดำเนินงานด้วยความมุ่งมั่นและการปฏิบัติงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งเฮอร์ชเบิร์ก^[3] ได้เสนอแนวคิดแรงจูงใจในการทำงานมีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ (1) ความสำเร็จในการทำงาน (2) การยอมรับนับถือ (3) ความรับผิดชอบในงาน (4) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ (5) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ (1) นโยบายและการบริหาร (2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (3) สภาพการปฏิบัติงาน (4) การปกครองบังคับบัญชา (5) เงินเดือนและค่าตอบแทน (6) สถานภาพของวิชาชีพ (7) ความมั่นคงของการปฏิบัติงาน และ (8) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว นอกจากนี้การได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสมในการดำเนินงานแล้ว การสนับสนุนจากองค์กร เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญต่อการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นการส่งเสริมทรัพยากรทางการบริหาร เพื่อให้สามารถดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยทางการบริหารโดยการบริหารงานองค์กรต้องอาศัยทรัพยากรหรือปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญ^[4] ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านบุคลากร (2) ด้านงบประมาณ (3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ และ (4) ด้านการบริหารจัดการ

จังหวัดนครราชสีมา มีทั้งหมด 32 อำเภอ และมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 348 แห่ง มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลผ่านการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม ตามเกณฑ์มาตรฐานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว จำนวน 257 แห่ง คิดเป็น ร้อยละ 73.85 จากข้อมูลดังกล่าวพบว่าโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนครราชสีมา

ไม่ผ่านการรับรองตามเกณฑ์มาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดตามตัวชี้วัดที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนดซึ่งกำหนดไว้ร้อยละ 80 ขึ้นไป ซึ่งโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนครราชสีมา ยังขาดตรวจวิเคราะห์เพื่อเฝ้าระวังคุณภาพน้ำดื่มด้วยชุดทดสอบการปนเปื้อนแบคทีเรีย (อ 11), การตรวจวิเคราะห์น้ำอุปโภคบริโภคตามเกณฑ์คุณภาพ และการตรวจสอบปริมาณคลอรีนอิสระในน้ำอุปโภคด้วยชุดทดสอบ (อ 31) สาเหตุมาจากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางแห่งยังมีข้อจำกัดในเรื่องของการสนับสนุนอุปกรณ์ในการตรวจวิเคราะห์คุณภาพน้ำดื่ม และน้ำอุปโภค บริโภค และบุคลากรมีความเชี่ยวชาญในด้านการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมไม่เพียงพอ จึงส่งผลให้การพัฒนาด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด เนื่องจากการบริหารจัดการไม่สามารถดำเนินการให้มีสาธารณสุขปโภคที่เพียงพอ ถูกหลักสุขาภิบาล ส่งผลให้การดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมไม่เอื้อต่อการให้บริการแก่ประชาชนผู้มารับบริการ ตลอดจนการควบคุมสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม^[5]

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งจะศึกษาระดับแรงจูงใจ ระดับการสนับสนุนจากองค์กร และระดับการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม ตลอดจนปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมของ

เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพ และคุณภาพมากขึ้น เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสมตามมาตรฐาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

2. ระดับแรงจูงใจ ระดับการสนับสนุนจากองค์กร และระดับการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านพื้นที่: เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

ขอบเขตด้านเนื้อหา : การดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม ตามเกณฑ์มาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดตาม

ขอบเขตด้านระยะเวลา: ผู้วิจัยทำการศึกษา ระหว่างวันที่ 15 มีนาคม 2565 - 30 พฤษภาคม 2566

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (cross-sectional descriptive research) การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) และเชิงคุณภาพโดยใช้แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview guidelines)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่รับผิดชอบงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 348 คน^[6]

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่รับผิดชอบงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดนครราชสีมา ได้จากการคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุเชิงเส้น (multiple linear regression analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานของ Cohen^[7] และสุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มอย่างเป็นระบบ (systematic random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 132 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น (independent variable) ได้แก่ แรงจูงใจและการสนับสนุนองค์กร

ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ การดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยแบบสอบถาม 2 ชุด ได้แก่

ชุดที่ 1 แบบสอบถาม มีทั้งหมด 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ (1) เพศ (2) อายุ (3) สถานภาพสมรส (4) ระดับการศึกษา (5) รายได้ (6) ระยะเวลาในการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม และ 7) การได้รับการอบรมเกี่ยวกับงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม โดยลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิดให้เลือกตอบและคำถามปลายเปิดให้เติมข้อความลงในช่องว่าง ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ ประกอบด้วยปัจจัย 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ (1) ความสำเร็จ

ในการทำงาน (2) การยอมรับนับถือ (3) ความรับผิดชอบในงาน (4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ (5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งและปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ (1) นโยบายและการบริหาร (2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (3) สภาพการปฏิบัติงาน (4) การปกครองบัญชา (5) เงินเดือนและค่าตอบแทน (6) สถานภาพของวิชาชีพ (7) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และ (8) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ (5, 4, 3, 2, 1) ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กร ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านบุคลากร (2) ด้านงบประมาณ (3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ และ (4) ด้านการบริหารจัดการ โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ (5, 4, 3, 2, 1) ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่

สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ (1) การจัดการสภาพแวดล้อมภายนอกอาคาร (2) การจัดการสภาพแวดล้อมภายในอาคาร (3)การพัฒนาสิ่งแวดล้อมภายในอาคาร (HAS)(4)มาตรการประหยัดพลังงาน และ(5) การจัดการน้ำอุปโภคบริโภค โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ (5, 4, 3, 2, 1) ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายเปิด โดยผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นที่ใช้ในการศึกษาให้ผู้ตอบได้เสนอปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา ให้ตอบคำถามได้อย่างอิสระ

เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผลคะแนน

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ (5, 4, 3, 2, 1) มีระดับการวัดเป็นช่วงสเกล (interval scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้^[8]

ระดับมากที่สุด	มีค่าคะแนนเท่ากับ 5
ระดับมาก	มีค่าคะแนนเท่ากับ 4
ระดับปานกลาง	มีค่าคะแนนเท่ากับ 3
ระดับน้อย	มีค่าคะแนนเท่ากับ 2
ระดับน้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเท่ากับ 1

การแปลผลคะแนนระดับแรงจูงใจแปลผลโดยนำมาจัดระดับ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งได้จากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้^[9]

ระดับมากที่สุด ช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.50–5.00

ระดับมาก ช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.50–4.49

ระดับปานกลาง ช่วงคะแนนเฉลี่ย 2.50–3.49

ระดับน้อย ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.50–2.49

ระดับน้อยที่สุด ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.00–1.49

ชุดที่ 2 แนวทางในการสัมภาษณ์เชิงลึก มีทั้งหมด 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์เชิงลึก เกี่ยวกับแรงจูงใจ ส่วนที่ 2 เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กร ส่วนที่ 3 เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์เชิงลึก เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา และส่วนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นได้โดยอิสระ

การตรวจสอบเครื่องมือ

เครื่องมือทั้ง 2 ชุด ผ่านการตรวจสอบคุณภาพความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และความเหมาะสมของภาษา (wording) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน พบว่า ทุกข้อมีค่าความสอดคล้องมากกว่า 0.50 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่าน การตรวจสอบแก้ไขและปรับปรุง โดยผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ซึ่งมีลักษณะการปฏิบัติงานการบริหารจัดการคล้ายคลึงกันและมีพื้นที่ใกล้เคียงใน

การวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 คน หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช พบว่า แรงงูใจ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.93 การสนับสนุนจากองค์กร มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.89 ด้านการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.88 และเมื่อรวมแบบสอบถามทั้งหมด มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการภายหลังได้รับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยใช้แบบสอบถาม และแนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก ดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 2 ธันวาคม 2565 – 8 มกราคม 2566

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้สถิติเชิงพรรณนา คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด และสถิติเชิงอนุมาน ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการถดถอยพหุแบบขั้นตอน

การปกป้องสิทธิ์กลุ่มเป้าหมาย

ได้รับการรับรองจริยธรรมจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 16 เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2565 เลขที่โครงการ HE652187 ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญตามหลักจริยธรรมและตระหนักถึงการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยได้แนะนำตนเอง และชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้เข้าร่วมการศึกษาได้ยินยอมที่จะให้เก็บข้อมูล และข้อมูลที่ได้ ผู้วิจัยเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับ

โดยเผยแพร่ข้อมูลในลักษณะเป็นภาพรวมไม่ระบุถึงตัวบุคคลหรือสถานที่ทำงาน หรือข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยมีมาตรการในการรักษาความลับ โดย ในแบบสอบถามไม่มีการระบุเพียงรหัสชุดแบบสอบถามเท่านั้น และก่อนการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น

ผลการศึกษา

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 70.5 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ร้อยละ 49.2 โดยมีอายุเฉลี่ย 37.09 ปี (S.D. = 37.10 ปี) อายุต่ำสุด 23 ปี อายุสูงสุด 59 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คู่ ร้อยละ 53.8 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 80.3 มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท ร้อยละ 34.1 รายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 29,272.57 บาท (S.D. = 13,147.76 บาท) รายได้ต่ำสุด 12,000 บาท รายได้สูงสุด 65,000 บาท มีระยะเวลาการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม 1-10 ปี ร้อยละ 78 มีค่ามัธยฐาน 6 ปี จำนวนปีต่ำสุด 1 ปี จำนวนปีสูงสุด 20 ปี ส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม ร้อยละ 77.3 และส่วนใหญ่เคยได้รับการอบรม 3 ครั้ง ร้อยละ 32.5 จำนวนครั้งน้อยที่สุด 1 ครั้ง จำนวนครั้งมากที่สุด 3 ครั้ง

2. ระดับแรงงูใจกับการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

เมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจหลัก พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.82$, S.D. = 0.39) ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้าน ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.85$, S.D. = 0.44) และ ($\bar{X}=3.80$, S.D. = 0.44) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามรายด้านปัจจัยจูงใจ พบว่าด้านความรับผิดชอบในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$, S.D. = 0.57) ส่วนรองลงมา คือ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.88$, S.D. = 0.54) ส่วนปัจจัยจูงใจด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.80$, S.D. = 0.50) ส่วนรองลงมา คือ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.82$, S.D. = 0.57) และเมื่อพิจารณาตามปัจจัยค้ำจุน พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$, S.D. = 0.58) ส่วนรองลงมา คือ ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพของวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$, S.D. = 0.55) ส่วนปัจจัยค้ำจุนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.10$, S.D. = 0.61) ส่วนรองลงมา คือ ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.82$, S.D. = 0.62) ตามลำดับ

3. ระดับการสนับสนุนจากองค์กรกับ การดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

เมื่อพิจารณาระดับการสนับสนุนจากองค์กร พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.9$, S.D. = 0.40) ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.9$, S.D. = 0.56) ส่วนรองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.9$, S.D. = 0.57) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.7$, S.D. = 0.60) ส่วนรองลงมา คือ ด้านวัสดุอุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.0$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ

4. ระดับการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$, S.D. = 0.63) ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมภายใน (HAS) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.14$, S.D. = 0.76) ส่วนรองลงมา คือ ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมภายในอาคาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$, S.D. = 0.76) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านมาตรการประหยัดพลังงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$, S.D. = 0.87) ส่วนรองลงมา คือ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมภายนอกอาคาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$, S.D. = 0.76) ตามลำดับ

5. แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

แรงจูงใจ พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง กับการดำเนินงานด้าน

อนามัยสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.611$, $p\text{-value} < 0.001$) ส่วนปัจจัยจิตใจในภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง การดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.474$, $p\text{-value} < 0.001$) และปัจจัยค่าจุนมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.474$, $p\text{-value} < 0.001$) การสนับสนุนองค์กร พบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.597$, $p\text{-value} < 0.001$)

6. แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมาที่ถูกเลือกเข้าสมการคือ ตัวแปร ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการเรียงลำดับดังนี้ ปัจจัยค่าจุนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

($p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยจิตใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($p\text{-value} = 0.002$) และการสนับสนุนจากองค์กรด้านการบริหารจัดการ ($p\text{-value} = 0.006$) จากผลการศึกษาสมการถดถอยพหุเชิงเส้นตรง ซึ่งเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ ดังนี้ $Y = 1.323 + (0.377) (\text{ปัจจัยค่าจุนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน}) + (0.167) (\text{ปัจจัยจิตใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ}) + (0.143) (\text{การสนับสนุนจากองค์กรด้านการบริหารจัดการ})$ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยค่าจุนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจิตใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ การสนับสนุนจากองค์กรด้านการบริหารจัดการ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย (Y) ทำให้คะแนนการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา เพิ่มขึ้น 0.377, 0.167 และ 0.143 หน่วย ตามลำดับ โดยมีค่าคงที่ของสมการทำนายเท่ากับ 1.323 ทั้งนี้ ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์และมีผลต่อการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา ได้ร้อยละ 52.7

6. ข้อมูลที่ได้สัมภาษณ์จากการเชิงลึก

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่าการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา จะประสบผลสำเร็จได้ จำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ อย่างไรก็ตาม เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่รับผิดชอบงานบางส่วนยังมองว่าการดำเนินงาน

ด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมเป็นงานที่ทำให้มีภาระเพิ่มมากขึ้น ไม่มีกรอบอัตรากำลังที่ชัดเจน มีการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานที่ไม่เพียงพอ อีกทั้งยังขาดการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ทำให้ขาดแรงจูงใจในการดำเนินงาน ดังนั้น หากมีการวางแผนจัดสรรทรัพยากรทางการบริหารไม่ว่าจะเป็นบุคลากรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการให้มีความสอดคล้องกับ การดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม รวมทั้งสร้างแรงจูงใจในการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่รับผิดชอบงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมรู้สึกว่าได้รับมอบหมายงานที่มีคุณค่า เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการดำเนินงาน จะทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

พบว่า ปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่ คือแรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เจ้าหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบงานยังมีความเชี่ยวชาญที่ยังไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน และยังมีข้อจำกัดด้านอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ที่ไม่เพียงพอกับภาระงานที่ได้รับผิดชอบ ข้อเสนอแนะที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง คือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีการพัฒนาเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูน

ความรู้ทางวิชาการ และกระตุ้นให้เกิดความสนใจในการนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยคำจูงด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และการสนับสนุนจากองค์ด้านการบริหารจัดการ ซึ่งตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์และมีผลต่อการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา ได้ร้อยละ 52.7 และสามารถอธิบายเพิ่มเติมได้ ดังนี้

แรงจูงใจ ปัจจัยคำจูงด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความยั่งยืนในอาชีพ ความมั่นคงในงาน และความมั่นคงขององค์กรในการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้อง กับ การวิจัยของ นวพร รัตนจริยาและชนะพลศรีฤาษา^[10] ศึกษาไว้แล้วพบว่าแรงจูงใจปัจจัยคำจูงด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล แต่เนื่องจากในแต่ละสถานที่ที่มีบริบทที่แตกต่างกัน การสร้างความเชื่อมั่นและความมั่นคงในการดำเนินงานด้าน รวมถึงการสร้างความตระหนักในการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม มีความแตกต่างกัน จึงทำให้ผลการวิจัยในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ก้องเกียรติยศ แฉพิมพ์พันธ์ และคณะ^[11] ศึกษาไว้แล้วพบว่า การปฏิบัติงานไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นบริบทและประเภทของการปฏิบัติงาน ซึ่งมีการกำหนดเวลาหรือเป็นกิจวัตร และเป็นงานที่สร้างสรรค์ไม่ว่าจะเป็นงานง่ายหรืองานยาก ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับการวิจัยของเทพอินทระเสนียังศ์ณอยุธยาและสุวิทย์อุดมพาณิชย์^[12] ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล แต่เนื่องจากแต่ละสถานที่ที่มีบริบทที่แตกต่างกัน บรรยากาศในการทำงาน รวมถึงการได้รับสิ่งสนับสนุนในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจึงทำให้ผลการวิจัยในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนิลวรรณ ทองพูล และคณะ^[13] ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

การสนับสนุนจากองค์กรด้านการบริหารจัดการ เป็นกระบวนการดำเนินงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับการวิจัยของ นิชาภา หลั่งแก้ว และชนะพล ศรีธาดา^[14] ศึกษาไว้แล้ว พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรด้านการบริหารจัดการมีผลต่อ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล แต่เนื่องจากในแต่ละพื้นที่ย่อมมีสภาพปัญหาและข้อจำกัดในการปฏิบัติงานที่ต่างกันออกไป ส่งผลให้ลักษณะการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันจึงทำให้ผลการวิจัยในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพัทธ์ชนก พุทธิมนต์สิงห์ และคณะ^[15] ศึกษาไว้แล้ว พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรด้านการบริหาร

จัดการไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนครราชสีมา

1.1 ควรกำหนดแนวทางและขอบเขตความรับผิดชอบในการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้มีความชัดเจน เพื่อให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขสามารถปฏิบัติตามแนวทางรับผิดชอบที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ควรกำหนดแนวทางในการป้องกันความเสี่ยงจากการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้ชัดเจน เพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

1.3 ควรมีการพัฒนาเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ และกระตุ้นให้เกิดความสนใจในการนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ควรมีการประเมินผลการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมตามแผนที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการควบคุม กำกับ และสามารถหาแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมเมื่อเกิดปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักสนับสนุนระบบสุขภาพปฐมภูมิ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. คู่มือแนวทางการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.ติดดาว). [ออนไลน์]. (2564). [เข้าถึง เมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2565]. เข้าถึงได้จาก <https://sites.google.com/site/primarycarecluster2017/khumux>
- [2] สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. คู่มือหลักสูตร อสม. เชี่ยวชาญการจัดการสุขภาพชุมชน และอนามัยสิ่งแวดล้อม. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา: ศูนย์สื่อและสิ่งพิมพ์แก้วเจ้าจอม; 2562.
- [3] Frederick Herzberg, Bernard Mausner, Barbara Bloch Snyderman. Motivation to Work. London: Taylor and Francis; 2017.
- [4] ทองหล่อ เดชไทย. หลักการบริหารสาธารณสุข. พิมพ์ครั้งที่4. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุขคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล; 2549.
- [5] สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา. เอกสารรับการตรวจราชการรอบ 1/2565. นครราชสีมา: สำนักงาน. อัดสำเนา; 2565.
- [6] สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา. ข้อมูลเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่รับผิดชอบงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม. นครราชสีมา: สำนักงาน. อัดสำเนา; 2565.
- [7] Cohen, J. Statistical power analysis for the behavior sciences. 2nd ed. Hillsdale NJ: Lawrence Erlbaum; 1988.
- [8] Likert, R. The human organization: Its management and values. New York: McGraw-Hill; 1967
- [9] สำเริง จันทสุวรรณ, และสุวรรณ บัวทวน. (). ระเบียบวิธีทางสังคมศาสตร์. ขอนแก่น: ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย ขอนแก่น; 2547.
- [10] นวพร รัตนจริยา และชนะพล ศรีฤทธา. แรงจูงใจและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการควบคุมการติดเชื้อตามมาตรฐานของทันตบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์. วารสารศูนย์อนามัยที่9 2564; 15(38): 588 – 604.
- [11] ก้องเกียรติยศ แซพิมพันธ์, ประจักษ์ บัวผัน และสุรัชย์ พิมพ์หา. แรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการดำเนินงานโครงการ TO BE NUMBER ONE ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในจังหวัด บึงกาฬ. KRU Research Journal (Graduate Studies) 2564; 21(3): 236 – 49.

- [12] เทพอินทร เสนิษฐ์วงศ์ ฌ อยุธา และสุวิทย์ อุดมพาณิชย์. แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 2562; 12(2): 42 – 51.
- [13] นิลวรรณ ทองพลู ประจักษ์ บัวผัน และมกราพันธ์ จูฑะรสก. แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม. KKU Research Journal (Graduate Studies) 2562; 19(3): 131 – 41.
- [14] นิชาภา หลังแก้ว และชนะพล ศรีฤาชา. บรรยาการองค์การและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพผลงานบริการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์. วารสารศูนย์อนามัยที่ 9 2564; 15(38): 685 – 704.
- [15] พัทธชนก พุทธรณต์สิงห์, ประจักษ์ บัวผัน และชญญาอภิบาลกุล. ปัจจัยแห่งความสำเร็จและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์. KKU Research Journal (Graduate Studies) 2562; 19(3): 120 – 30.