

แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานควบคุมวัณโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ประจำคลินิกวัณโรคในเขตตรวจราชการที่ 10 และ 12

Motivation Affecting Performance of the responsible Health Personnel at Tuberculosis Clinic in public Health Region 10 and 12

ปวีณา จังภูเขียว ส.ม. (บริหารสาธารณสุขศาสตร์)*

ชนะพล ศรีฤชา

ปร.ด. (สังคมศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุข) **

* สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น

** ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Paweena Jungphukiew M.P.H. (Public Health)*

Chanaphol Sriruecha

Ph.D. (Medical and Health Social Science)**

*Office of Disease Prevention and Control 6 Khon Kaen

**Department of Public Health Administration,

Faculty of Public Health, Khon Kaen University

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Analytic Research) นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานควบคุมวัณโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำคลินิกวัณโรคในเขตตรวจราชการที่ 10 และ 12 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในคลินิกวัณโรคโรงพยาบาลในเขตตรวจราชการที่ 10 และ 12 จำนวนทั้งสิ้น 230 คนโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 คน มีการตรวจสอบความตรงตามเชิงเนื้อหา ความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.95 เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 9-31 มีนาคม 2556 วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติพรรณนาและสถิติอ้างอิงเพื่อหาความสัมพันธ์ ได้แก่ Pearson product moment correlation และ Stepwise multiple linear regression ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 86.2) อายุเฉลี่ย 39.33 ปี (S.D.= 7.40) ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ (ร้อยละ 72.4) ส่วนใหญ่สถานภาพสมรส (ร้อยละ 71.9) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 87.6) รายได้เฉลี่ย 26,996.60 บาท (S.D. = 9203.39) ได้รับการอบรมร้อยละ 91.4 แรงจูงใจภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.59, S.D.= 0.35) แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.85, S.D.= 0.39) และ ($\bar{X}$ = 3.32, S.D.= 0.39) ระดับการปฏิบัติงานควบคุมวัณโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำคลินิกวัณโรค โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ($\bar{X}$ = 4.08, S.D.= 0.56) ภาพรวมของแรงจูงใจ ภาพรวมของปัจจัยจูงใจ และภาพรวมของปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานควบคุมวัณโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 (r = 0.454, p -value < 0.001, r = 0.465, p -value < 0.001, r = 0.355, p -value < 0.001 ตามลำดับ) ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานควบคุมวัณโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำคลินิกวัณโรคในเขตตรวจราชการที่ 10 และ 12 คือ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน (p -value < 0.001) ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงาน (p -value < 0.001) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานควบคุมวัณโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ได้ร้อยละ 26.0 ควรมีการชี้แจงและถ่ายทอดเป้าหมายตัวชี้วัดในระดับปฏิบัติอย่างชัดเจน และให้ความสำคัญกับผลสำเร็จของงาน เพื่อให้เกิดความรู้สึกพอใจในผลการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำคลินิกวัณโรค

Abstract

The study was cross-sectional descriptive study. The purpose was to study the motivation affecting performance of the responsible health personnel at Tuberculosis Clinic in Public Health Region 10 and 12. The study population comprised 230 personnel at Tuberculosis Clinic in Public Health Region 10 and 12. Data were collected by questionnaires 210 during March 9-31, 2013. The content validity of the questionnaire. Reliability evaluated 0.95. Analyzed by descriptive statistics and inferential statistics for relation are person product moment correlation and stepwise multiple linear regression ($\alpha=0.05$).

Results of revealed that , most of the participants were female (86.2%) with an average age of 39.33 years old (S.D.= 7.40) 72.4 percentage held a position of nurse and 87.6 percentage graduated at bachelor degree. Seventy one point Nine percentage married status. Mean of income was 26,996.60 Bath (S.D. = 9203.39). The average number of training was 91.4. The level of motivation affecting performance were high level ($\bar{X}= 3.59$, S.D. = 0.35), the motivation factor and hygiene factor were high level and moderate level ($\bar{X}= 3.85$, S.D. = 0.39 and $\bar{X}= 3.32$, S.D. = 0.38), and the performance of the responsible health personnel at Tuberculosis Clinic in Public Health Region 10 and 12 was high level ($\bar{X}= 4.08$, S.D. = 0.56). The motivation, motivation factors, hygiene factor had moderately positive influence on Performance of the Responsible Health Personnel at Tuberculosis Clinic in Public Health Region 10 and 12 with a level of statistical significant at 0.01 ($r = 0.454$, p-value <0.001, $r = 0.465$, p-value <0.001, $r = 0.355$, p-value <0.001), respectively. Two factors that could predict the performance of the responsible health personnel at Tuberculosis Clinic in Public Health Region 10 and 12 were Achievement motivation factor, and Policy and Administration hygiene factors (26.0%). Suggest to descript target indicator at operational level and focus on work achievement.

Keywords: Motivation, Health Personnel in Tuberculosis

บทนำ

วัณโรคเป็นโรคติดต่อที่สำคัญ เป็นสาเหตุของการป่วยและการตายในหลายๆ ประเทศทั่วโลก โดย มีผู้เสียชีวิตด้วยวัณโรคถึงปีละประมาณ 1.7 ล้านคน โดยร้อยละ 98 อยู่ในประเทศที่ยากจนสำหรับสถานการณ์วัณโรคในประเทศไทย รายงานขององค์การอนามัยโลก คาดประมาณว่ามีผู้ป่วยรายใหม่ทุกประเภท ปีละ 94,000 ราย (137 ต่อประชากรแสนคน) และมีผู้ป่วยวัณโรคตายปีละประมาณ 11,000 ราย (16 ต่อประชากรแสนคน) โดยประเทศไทยจัดอยู่ในกลุ่ม 22 ประเทศที่มีปัญหาการะโรควัณโรคสูง โดยร้อยละ 50 เป็นผู้ป่วยวัณโรคปอดเสมหะพบเชื้อ และมีผู้ป่วยอีกจำนวนหนึ่ง ยังไม่เข้าถึงระบบการรักษา⁽¹⁾ สำหรับสถานการณ์ของวัณโรคในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานป้องกัน

ควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น นั้น ในปีงบประมาณ 2554 พบว่า มีผู้ป่วยขึ้นทะเบียนรักษาวัณโรค รวม 8,768 ราย อายุต่ำกว่า 15 ปี 65 ราย อายุมากกว่า 15 ปี 8,703 ราย ส่วนใหญ่เป็นผู้ป่วยเสมหะพบเชื้อ 4,601 ราย (ร้อยละ 52.47) รองลงมาเป็นผู้ป่วยเสมหะไม่พบเชื้อ 2,615 ราย (ร้อยละ 29.82) วัณโรคนอกปอด 1,314 ราย (ร้อยละ 14.99) และผู้ป่วยกลับเป็นซ้ำ 238 ราย (ร้อยละ 2.71)⁽²⁾ จากที่กล่าวมาเพื่อให้ผู้ป่วยวัณโรคได้รับการบริการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการลดการแพร่กระจายเชื้อ กระทรวงสาธารณสุข จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การควบคุมวัณโรคแห่งชาติ โดยมีเป้าหมายเพื่อเร่งรัด 6 ประการ โดยยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในคลินิกวัณโรค ได้แก่ ยุทธศาสตร์ ที่ 3 ที่กล่าวว่า “เสริมสร้างความ

เข้มแข็งระบบสาธารณสุขเพื่อการควบคุมโรค การพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยมีฐานข้อมูลของบุคลากรทุกกลุ่มทุกระดับ การจัดหลักสูตรอบรมที่เป็นมาตรฐานของบุคลากรแต่ละสายอาชีพซึ่งมีความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน รวมทั้งการนิเทศ ติดตามประเมินผลศักยภาพของบุคลากรหลังฝึกอบรมเป็นระยะ การเสริมสร้างความเข้มแข็งการดำเนินงานโรคภายใต้ระบบประกันสุขภาพถ้วนหน้า”⁽¹⁾

การที่จะควบคุมโรคให้เป็นไปตามเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานควบคุมโรคแห่งชาติ นั้น เจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำคลินิกโรคมีส่วนสำคัญที่จะช่วยให้การดำเนินงานควบคุมโรคนั้นบรรลุเป้าหมาย

ในการปฏิบัติงานควบคุมโรคให้บรรลุตามเป้าหมายนั้น แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้ปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานควบคุมโรค ซึ่งมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ซึ่งประกอบไปด้วยความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ประกอบไปด้วย เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพของวิชาชีพ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว⁽³⁾

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 ซึ่งมีสำนักงานตั้งอยู่ที่จังหวัดขอนแก่น มีหน้าที่ในการประสานงานควบคุมโรคในเขต นิเทศและฝึกอบรมบุคลากรสาธารณสุขที่เกี่ยวข้องกับงานควบคุมโรคในระดับเขต จังหวัดและอำเภอ ติดตามและประเมินผลงานควบคุมโรคระดับเขต เป็นหน่วยงานอ้างอิงด้านวิชาการและการขึ้นสูตรเฝ้าระวัง รวบรวมวิเคราะห์ปัญหาโรคในระดับพื้นที่⁽²⁾ ส่วนผลการดำเนินงานด้านโรคในปีงบประมาณ 2554 ถ้าแยกเป็นรายจังหวัด พบว่า จังหวัดบึงกาฬ และหนองคาย อัตราการ

ค้นหาผู้ป่วย อัตราการเปลี่ยนของเสมหะจากบวกเป็นลบ และผลการรักษาผู้ป่วยโรคปอดตายใหม่เสมหะพบเชื้อ (ขึ้นทะเบียนรักษาปีงบประมาณ 2553) ยังไม่บรรลุตัวชี้วัด เมื่อพิจารณาผลการดำเนินงานที่บรรลุตัวชี้วัดงานโรคโดยแยกเป็นรายจังหวัด พบว่า มี 5 จังหวัดที่ผลการดำเนินงานควบคุมโรคบรรลุตัวชี้วัดทั้งหมด 5 ตัวชี้วัด คือ อุดรธานี หนองบัวลำภู ร้อยเอ็ด มหาสารคาม และกาฬสินธุ์ จังหวัดที่บรรลุ 4 ตัวชี้วัดคือ เลย และขอนแก่น จังหวัดที่บรรลุ 3 ตัวชี้วัดคือ หนองคาย จังหวัดที่บรรลุ 1 ตัวชี้วัดคือ บึงกาฬ และจากรายงานผลการประเมินมาตรฐานการดำเนินงานควบคุมโรคตามตัวชี้วัดของกรมควบคุมโรค ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 ปีงบประมาณ 2555 พบว่า มีโรงพยาบาลที่ผ่านเกณฑ์การประเมินมาตรฐานการดำเนินงานควบคุมโรค ระดับ A จำนวน 20 แห่ง ระดับ B จำนวน 13 แห่ง และ ระดับ C จำนวน 9 แห่ง⁽²⁾ จะเห็นได้ว่าในการดำเนินงานควบคุมโรคในแต่ละสถานพยาบาลนั้นมีความแตกต่างกัน ซึ่งจากผลการดำเนินงานควบคุมโรคระดับจังหวัดและผลการประเมินมาตรฐานการดำเนินงานควบคุมโรคในสถานพยาบาล โดยภาพรวมแล้วผ่านเกณฑ์ แต่เมื่อแยกผลการดำเนินงานเป็นรายจังหวัดและเป็นรายสถานพยาบาลแล้ว พบว่า มีทั้งจังหวัดที่ผ่านเกณฑ์และไม่ผ่านเกณฑ์ การที่จังหวัดหรือสถานพยาบาลผ่านเกณฑ์หรือไม่ผ่านเกณฑ์ในเขตเดียวกันนั้นเป็นสิ่งที่น่าจะทำการศึกษาว่ามาจากเหตุใด และควรทำอย่างไรจึงจะทำให้ทุกจังหวัดและทุกสถานพยาบาลนั้นผ่านเกณฑ์มาตรฐานได้เช่นเดียวกัน

จากความเป็นมาและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานควบคุมโรค ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำคลินิกโรค ในเขตตรวจราชการที่ 10 และ 12 ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้คาดว่าจะมีประโยชน์ต่อหน่วยงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ประจำคลินิกโรค ให้มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานควบคุมโรคมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานควบคุมโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำคลินิกโรคในเขตตรวจราชการที่ 10 และ 12

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์ (Analytic Research) โดยใช้วิธีการสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Cross - Sectional Analytic Study) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำคลินิกโรคที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตตรวจราชการที่ 10 และ 12 จำนวน 230 คน⁽²⁾ โดยขนาดของตัวอย่างคำนวณตามแนวคิดของ ศิริชัย กาญจนวาสี⁽⁴⁾ ที่คำนวณขนาดตัวอย่างจากจำนวนเท่าของตัวแปรต้น โดยผู้วิจัยเลือกใช้ 10 เท่า ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรต้น 21 ตัว จึงได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 210 ตัวอย่าง แล้วทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มอย่างง่าย จนครบจำนวน 210 ตัวอย่าง จากบัญชีรายชื่อของประชากร สำหรับเกณฑ์แบ่งกลุ่มใช้แนวคิดของ สำเริง จันทรสวรรณ และ สุวรรณ บัวทวน⁽⁵⁾ โดยการแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ดังนี้ คะแนนเฉลี่ย 4.50 ถึง 5.00 หมายถึงระดับมากที่สุด คะแนนเฉลี่ย 3.50 ถึง 4.49 หมายถึงระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 2.50 ถึง 3.49 หมายถึงปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 1.50 ถึง 2.49 หมายถึงระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.49 หมายถึงระดับน้อยที่สุด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง รายได้ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และการได้รับการอบรม

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีเกณฑ์การวัด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ (5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด) ตามแนวคิดของ Likert⁽⁶⁾

ส่วนที่ 3 การปฏิบัติงานควบคุมโรค เจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำคลินิกโรคในเขตตรวจราชการที่ 10 และ 12 เป็นคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในคลินิกโรคทั้งหมด 6 ด้าน มีเกณฑ์การวัดเช่นเดียวกับส่วนที่ 2

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดในส่วนของปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 9-31 มีนาคม 2556 โดยได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ส่วนสถิติ Simple Linear Regression Analysis ใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาและ สถิติการถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ใช้เพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำคลินิกโรคในเขตตรวจราชการที่ 10 และ 12

5. ผลการวิจัย

5.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำคลินิกโรคในเขตตรวจราชการที่ 10 และ 12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 86.2) อายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 40.5) โดยมีอายุเฉลี่ย 39.33 ปี (S.D.= 7.40) อายุต่ำสุด 23 ปี อายุสูงสุด 56 ปี สถานภาพสมรส (ร้อยละ 71.9) ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานมากที่สุด คือ พยาบาล (ร้อยละ 72.4) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 87.6) มีรายได้เฉลี่ย 26,996.60 บาท (S.D.=9203.39)

รายได้ต่ำสุด 7,400 บาท รายได้สูงสุด 47,000 บาท
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน <5 ปี (ร้อยละ 58.1)
ค่ามัธยฐาน 5 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำสุด 1 ปี
สูงสุด 31 ปี เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับงานวัณโรค
(ร้อยละ 91.4)

5.2 ระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่
สาธารณสุขประจำคลินิกวัณโรคในเขตตรวจราชการที่
10 และ 12 พบว่า ระดับแรงจูงใจของกลุ่มตัวอย่าง ภาพ

รวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ
และแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากและระดับ
ปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของ
งาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้าน
ความรับผิดชอบ ส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ด้าน
เงินเดือน/ค่าตอบแทน โดยมีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย
ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานควบคุมวัณโรค
ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำคลินิกวัณโรคในเขตตรวจราชการที่ 10 และ 12

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานควบคุมวัณโรค	Mean	S.D.	การแปลผล
ปัจจัยจูงใจ	3.85	0.39	มาก
1. ลักษณะของงาน	4.17	0.44	มาก
2. ความรับผิดชอบ	3.91	0.46	มาก
3. การยอมรับนับถือ	3.86	0.50	มาก
4. ความสำเร็จในงาน	3.81	0.60	มาก
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.51	0.60	มาก
ปัจจัยค้ำจุน	3.32	0.39	ปานกลาง
1. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.82	0.62	มาก
2. นโยบายและการบริหาร	3.75	0.58	มาก
3. สถานภาพวิชาชีพ	3.49	0.54	ปานกลาง
4. การปกครองบังคับบัญชา	3.47	0.61	ปานกลาง
5. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	3.44	0.64	ปานกลาง
6. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.40	0.57	ปานกลาง
7. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.82	0.57	ปานกลาง
8. เงินเดือน/ค่าตอบแทน	2.39	0.82	น้อย
ภาพรวมแรงจูงใจ	3.59	0.35	มาก

5.3 ระดับการปฏิบัติงานควบคุมโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำคลินิกโรคในเขตตรวจราชการที่ 10 และ 12 พบว่าระดับการปฏิบัติงานควบคุมโรค โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การให้สุศึกษาเบื้องต้นแก่

ผู้ป่วยและญาติ รองลงมา คือ การค้นหาผู้ป่วย การขึ้นทะเบียนรักษาและการทำรายงานวัณโรครอบ 3 เดือนตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดซึ่งอยู่ในระดับมาก คือ การจัดอบรมให้กับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและอาสาสมัครสาธารณสุข ดังรายละเอียดในตาราง 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ในการปฏิบัติงานควบคุมโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำคลินิกโรคในเขตตรวจราชการที่ 10 และ 12

การปฏิบัติงานควบคุมโรค	Mean	S.D.	การแปลผล
1. การให้สุศึกษาเบื้องต้นแก่ผู้ป่วยและญาติ	4.62	0.77	มากที่สุด
2. การค้นหาผู้ป่วยและการขึ้นทะเบียนรักษา	4.28	0.57	มาก
3. การทำรายงานวัณโรครอบ 3 เดือน	4.28	1.03	มาก
4. การเยี่ยมบ้านผู้ป่วยวัณโรค	3.84	0.75	มาก
5. การประสานงาน	3.82	0.84	มาก
6. การจัดอบรมให้กับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพและอาสาสมัครสาธารณสุข	3.63	1.06	มาก
ภาพรวม	4.08	0.56	มาก

5.4 ลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานควบคุมโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำคลินิกโรคในเขตตรวจราชการที่ 10 และ 12 พบว่า ตัวแปรต้นที่มีผลต่อการปฏิบัติงานควบคุมโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำคลินิกโรคในเขตตรวจราชการที่ 10 และ 12 คือ การได้รับการอบรมเกี่ยวกับวัณโรค มีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกต่อการปฏิบัติงานควบคุมโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำคลินิกโรคในเขตตรวจราชการที่ 10 และ 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.165$, $p\text{-value} = 0.016$) ส่วน เพศ อายุ ตำแหน่ง รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานควบคุมโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำคลินิกโรคในเขตตรวจราชการที่ 10 และ 12

แรงจูงใจพบว่าภาพรวมของแรงจูงใจ ภาพรวมของปัจจัยจูงใจ และภาพรวมของปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานควบคุมโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำคลินิกโรคในเขตตรวจราชการที่ 10 และ 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.454$, $p\text{-value} < 0.001$, $r = 0.465$, $p\text{-value} < 0.001$, $r = 0.355$, $p\text{-value} < 0.001$ ตามลำดับ) และปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานควบคุมโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข คือ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน ($p\text{-value} < 0.001$) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านนโยบายและการบริหารงาน ($p\text{-value} < 0.001$) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีการคัดเลือกตัวแปรอิสระในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ตัวแปรอิสระตัวแรกที่ถูกคัดเลือกเข้ามาในสมการ คือ ปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) = 0.293 อธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จในงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ทำให้การปฏิบัติงานควบคุมโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำคลินิกวัณโรคในเขตตรวจราชการที่ 10 และ 12 เพิ่มขึ้น 0.293 หน่วย สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานควบคุมโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำคลินิกวัณโรคในเขตตรวจราชการที่ 10 และ 12 ได้ร้อยละ 18.1

ขั้นตอนที่ 2 ตัวแปรอิสระตัวที่สองที่ถูกคัดเลือกเข้ามาในสมการ คือปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) = 0.296 อธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ทำให้การปฏิบัติงานควบคุมโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำคลินิกวัณโรคในเขตตรวจราชการที่ 10 และ 12 เพิ่มขึ้น 0.296 หน่วย และเมื่อรวมกับตัวแปรปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จในงาน สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานควบคุมโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำคลินิกวัณโรคในเขตตรวจราชการที่ 10 และ 12 ได้ร้อยละ 26.0 รายละเอียดดังในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของขั้นตอนการปฏิบัติงานควบคุมโรค ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำคลินิกวัณโรคในเขตตรวจราชการที่ 10 และ 12

ตัวแปร	B	Beta	t	p-value
1. ปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จในงาน	0.293	0.311	4.823	< 0.001
2. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน	0.296	0.304	4.709	< 0.001
ค่าคงที่ = 1.855, F = 36.387, P-value < 0.001, R = 0.510, R ² = 0.260				

จากผลการศึกษาในตารางที่ 3 สามารถเขียนสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงซึ่งเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = 1.855 + (0.293) (\text{ปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จในงาน}) + (0.296) (\text{ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน})$$

6. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ โดยปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่ คือ แรงใจด้านปัจจัยด้านร้อยละ 55.56 รองลงมาคือ แรงใจด้านปัจจัยร้อยละ 11.12 คือลักษณะงานการดูแลผู้ป่วยวัณโรคมีความเกี่ยวข้องกับหลายฝ่าย และยังไม่ชัดเจนในกระบวนการ ทำให้มีความยุ่งยากในการประสานงาน ข้อเสนอแนะคือควรมีการทบทวนกระบวนการทำงานให้ชัดเจน และให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

และ นโยบายเกี่ยวกับการค้นหาผู้ป่วยวัณโรคไม่ชัดเจน และต่อเนื่องข้อเสนอแนะคือ ควรกำหนดนโยบายการค้นหาผู้ป่วยวัณโรคอย่างชัดเจน และกำหนดเป็นข้อปฏิบัติ เพื่อให้เป็นแนวทางเดียวกัน

อภิปรายผล

คุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า การได้รับการอบรม มีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับการปฏิบัติงานควบคุมโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำคลินิกวัณโรคในเขตตรวจราชการที่ 10 และ 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.165$, $p\text{-value} = 0.016$) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานงานวิจัย สอดคล้องกับการศึกษาของสุกัญญา วัฒนาโกศยกิจ⁽⁷⁾ พบว่า การฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานควบคุมโรคของ

หัวหน้าสถานีนอนามัยจังหวัดราชบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และขัดแย้งกับการศึกษาของอนุพรตพรหมมาวัย⁽⁸⁾ พบว่า การได้รับการอบรมไม่มีผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนอนามัยจังหวัดขอนแก่น

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่าเพศอายุตำแหน่งรายได้ระดับการศึกษา สถานภาพ และ ระยะเวลาปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานควบคุมโรค ส่วนการได้รับการอบรมซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้ พบว่าการได้รับการอบรมมีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับการปฏิบัติงานควบคุมโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำคลินิกโรคในเขตตรวจราชการที่ 10 และ 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.165$, $p\text{-value} = 0.016$) อธิบายได้ว่า มีผลมาจากการปฏิบัติงานในคลินิกโรค ต้องอาศัยความรู้เฉพาะในเรื่องโรค ทั้งการขึ้นทะเบียนรักษา การแบ่งประเภทผู้ป่วย การจำแนกผลการรักษา การเยี่ยมบ้าน การให้สุขศึกษา และการทำรายงานโรครอบ 3 เดือน ซึ่งทั้งหมดนี้ต้องอาศัยการอบรมจึงจะสามารถปฏิบัติงานในคลินิกโรค และทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้

แรงจูงใจพบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานควบคุมโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำคลินิกโรคในเขตตรวจราชการที่ 10 และ 12 พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานควบคุมโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำคลินิกโรคในเขตตรวจราชการที่ 10 และ 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ($r = 0.454$, $p\text{-value} < 0.001$)

เมื่อจำแนกตามปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนแล้ว พบว่าปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานควบคุมโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำคลินิกโรคในเขตตรวจราชการที่ 10 และ 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ($r = 0.465$, $p\text{-value} < 0.001$) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วรรณพร พึ่งวร⁽⁹⁾ พบว่าปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.652$, $p\text{-value} < 0.01$) และดาวรุ่ง

ดอนสมจิต⁽¹⁰⁾ พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ($r = 0.529$, $p\text{-value} < 0.001$) เช่นเดียวกับ อติเรก ศรีดาสถิต⁽¹¹⁾ พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหารจัดการในหน่วยบริการปฐมภูมิของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ($r = 0.587$, $p\text{-value} < 0.001$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ส่วนด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ส่วนปัจจัยค้ำจุน พบว่าภาพรวมของปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานควบคุมโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำคลินิกโรคในเขตตรวจราชการที่ 10 และ 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ ($r = 0.355$, $p\text{-value} < 0.001$) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ธาณา ธงชัย⁽¹²⁾ พบว่าปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานด้านบริการเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.458$, $p\text{-value} < 0.001$) และ วรรณพร พึ่งวร⁽⁸⁾ พบว่าปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.583$, $p\text{-value} < 0.01$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสถานภาพของวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ส่วนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ส่วนปัจจัยค้ำจุนที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานควบคุมโรค ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

ผลการวิจัยครั้งนี้ อธิบายได้ว่า แรงจูงใจ ทั้ง ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ดังนั้นอาจจะกล่าวได้ว่าการปฏิบัติงานควบคุมโรค ส่วนหนึ่งต้องสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้น และตั้งใจในการทำงาน และสามารถทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานควบคุมโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำคลินิกโรคในเขตตรวจราชการที่ 10 และ 12 พบว่าตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปฏิบัติงานควบคุมโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำคลินิกโรคในเขตตรวจราชการที่ 10 และ 12 คือ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน ($p\text{-value} < 0.001$) และปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงาน ($p\text{-value} < 0.001$) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว ร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานควบคุมโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำคลินิกโรคในเขตตรวจราชการที่ 10 และ 12 ได้ร้อยละ 26.0

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน และปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานควบคุมโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำคลินิกโรคในเขตตรวจราชการที่ 10 และ 12 โดยสามารถพยากรณ์ได้ว่า เมื่อเจ้าหน้าที่สาธารณสุขได้รับการเสริมสร้างแรงจูงใจดังกล่าว จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานควบคุมโรคได้ ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานควบคุมโรค ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน และปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร เพื่อให้หน่วยงานมีผลการดำเนินงานควบคุมโรคบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1) ควรมีการชี้แจงและถ่ายทอดเป้าหมายตัวชี้วัดในระดับปฏิบัติ อย่างชัดเจนและให้ความสำคัญกับผลสำเร็จของงาน เพื่อให้เกิดความรู้สึกพอใจในผลการปฏิบัติงาน

2) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับนโยบายและการบริหารงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานควบคุมโรคแก่เจ้าหน้าที่สาธารณสุข เช่น มีการชี้แจงนโยบายและแนวทางปฏิบัติงานอย่างชัดเจน โดยต้องมีส่วนร่วมทั้งผู้บริหารและ ผู้ให้บริการเพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3) ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในคลินิกโรคอบรมเกี่ยวกับโรค ที่เป็นความรู้ใหม่ๆ เช่น โปรแกรมคลินิกโรค อย่างต่อเนื่องในผู้ที่ปฏิบัติงานใหม่ และ อบรมฟื้นฟูในผู้ที่ปฏิบัติงานเดิม เพื่อเพิ่มความรู้ และ ทักษะทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) ควรให้ความสำคัญในการจ่ายค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น ค่าเสี่ยงภัย สนับสนุนงบประมาณในการเยี่ยมบ้าน รวมถึงการพิจารณาความดี ความชอบ ให้เหมาะสมกับภาระงาน เพื่อเป็นแรงจูงใจ ชวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่น่าจะมีผลต่อการปฏิบัติงานควบคุมโรค เช่น ปัจจัยด้านการบริหาร หรือการสนับสนุนขององค์กร บรรยากาศองค์กร เป็นต้น

2) ควรมีการศึกษาทัศนคติของผู้บริหาร ต่อการปฏิบัติงานควบคุมโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาล เพื่อเป็นการศึกษาข้อมูลให้เป็นระบบทั้งในส่วนของผู้กำหนดนโยบายและผู้ปฏิบัติ เพื่อหาแนวทางการพัฒนางานที่ต่อเนื่องและเหมาะสม

3) ควรมีการนำปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร มาวิเคราะห์และศึกษารายละเอียด เพื่อให้มีความเข้าใจที่ชัดเจนมากขึ้น โดยการทำกลุ่มสนทนา

เพื่อเพิ่มการรับรู้และความร่วมมือในการปฏิบัติงานควบคุมโรคที่ยั่งยืนต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะสาธารณสุขทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ตลอดหลักสูตร คุณบุญทวนกร พรหมภักดี และคุณวิวรรณ มุ่งเขตกลาง ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือและขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สาธารณสุขทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

เอกสารอ้างอิง

- สำนักวัณโรค. แผนยุทธศาสตร์ การควบคุมวัณโรคแห่งชาติ: พิมพ์ครั้งที่3. กรุงเทพฯ:ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย; 2555.
- สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น. รายงานผลการดำเนินงานควบคุมวัณโรคประจำปี 2554 ขอนแก่น; 2554.
- Herzberg F, Mausner B, & Snyderman BB. The motivation to work. 12th ed. New Brunswick, N.J: Transaction Publishers; 2010.
- ศิริชัยกาญจนวาสี. หน่วยที่13การวิเคราะห์ตัวแปรพหุ. ในเอกสารการสอนสาขาวิชา วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ชุดวิชาการระเบียบวิธีทางสถิติ. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; 2545. หน้า 159.
- สำเริง จันทรสวรรณ และสุวรรณ บัวทวน. สถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์. ขอนแก่น: ภาควิชาสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2547.
- Likert, R. The human organization: Is management and value. New York: McGraw-Hill; 1967.
- สุกัญญา วัฒนาโคคยกิจ. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานควบคุมวัณโรคของหัวหน้าสถานอนามัยจังหวัดราชบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญา
- สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข]. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; 2551.
- นฤพรรัตน์ พรหมมาวีย์. แรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานอนามัยจังหวัดขอนแก่น [วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข]. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2553.
- วรรณพร พิงวร. แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดสกลนคร [รายงานการศึกษาอิสระปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์]. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2551.
- दारุ่งดอนสมจิตร์. แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข]. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2551.
- อดิเรก ศรีตาสถิต. แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหารจัดการในหน่วยบริการปฐมภูมิของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น [วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข]. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2550.
- ธารนา ธงชัย. แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านบริการเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย [รายงานการศึกษาอิสระปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์]. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2552.