

## แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานระดับวิทยาของเจ้าหน้าที่ สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์

ภณิตา เกตทรายนต์<sup>1</sup>, ประจักษ์ บัวผัน<sup>2</sup>

(วันที่รับบทความ: 13 มิถุนายน 2566; วันที่แก้ไข: 15 กันยายน 2566; วันที่ตอบรับ: 13 พฤศจิกายน 2566)

### บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานระดับวิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ประชากรที่ศึกษา คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่รับผิดชอบงานระดับวิทยาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 227 คน สุ่มแบบเป็นระบบ ได้จำนวน 120 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 12 คน ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ทุกข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 และได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ 0.98 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 14 พฤศจิกายน 2565 ถึง วันที่ 14 ธันวาคม 2565 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือสถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมานระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า ภาพรวมระดับแรงจูงใจ ระดับการสนับสนุนจากองค์การ และระดับการปฏิบัติงานระดับวิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.82, (S.D.=0.37), 3.88 (S.D.=0.44) และ 4.00 (S.D.=0.37) ตามลำดับ และพบว่าภาพรวมแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ระดับสูงและระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานระดับวิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r=0.742$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) และ ( $r=0.670$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) ตามลำดับ และพบว่าตัวแปร 3 ตัวแปร ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ การสนับสนุนจากองค์การด้านการบริหารจัดการ และปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพของวิชาชีพ มีผลและสามารถร่วมกันในการพยากรณ์การปฏิบัติงานระดับวิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ได้ร้อยละ 67.1 ( $R^2=0.671$ ,  $p\text{-value}<0.001$ )

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจ, การสนับสนุนจากองค์การ, การปฏิบัติงานระดับวิทยา, เจ้าหน้าที่สาธารณสุข

<sup>1</sup> นักศึกษา, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, E-mail: phanita.p@kkumail.com

<sup>2</sup> รองศาสตราจารย์, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, E-mail: audra69@gmail.com

Corresponding author: ประจักษ์ บัวผัน E-mail: audra69@gmail.com

## Motivation and Organizational Support Affecting the Epidemiology Performance of Health Personnel at Sub-District Health Promoting Hospitals in Buriram Province

Phanita Phetrayon<sup>1</sup>, Prachak Bouphan<sup>2</sup>

(Received: 13<sup>rd</sup> June 2023; Revised: 15<sup>th</sup> September 2023; Accepted: 29<sup>th</sup> September 2023)

### Abstract

This cross-sectional descriptive research aimed to study the motivation and organizational support affecting the Epidemiology performance of health personnel at sub-district health promoting hospitals in Buriram province, Thailand. A set of 120 health personnel was randomly selected by systematic random sampling from the 227 populations. Data was collected by questionnaire for quantitative data and in-depth interview guidelines for the qualitative data gathered from 12 key informants. The questionnaire that examined and verified by the three experts for content validity items objective congruence (IOC), all items were more than 0.50 and the reliability with Cronbach's alpha coefficient of 0.98. Data was collected between 14<sup>th</sup> November to 14<sup>th</sup> December 2022. Data analysis was performed by descriptive and inferential statistics at a significance level of 0.05.

The results showed that the level of overall motivation factors, organizational support, and the epidemiology performance of health personnel were at a high level with the averages of 3.82 (S.D.=0.37), 3.88 (S.D.=0.44) and 4.00 (S.D.=0.37), respectively. The overall motivation factors and organizational support had a high and moderate level of relationship with the epidemiology performance of health personnel ( $r=0.742$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) and ( $r=0.670$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ), respectively. Additionally the three variables consisted of one variable of motivator factor; responsibility, and two of organizational support: management and career status, which were affected and could jointly predicted the epidemiology performance of health personnel at sub-district health promoting hospitals in Buriram province at 67.1 percentage ( $R^2=0.671$ ,  $p\text{-value}<0.001$ )

**Keywords:** Motivation, Organizational support, Epidemiology performance, Health personnel

---

<sup>1</sup> Student, Master of Public Health Program in Public Health Administration, Khon Kaen University,  
E-mail: phanita.p@kkumail.com

<sup>2</sup> Assoc. Prof. Department of Public Health Administration, Khon Kaen University,  
E-mail: audra69@gmail.com

Corresponding author: Prachak Bouphan E-mail: audra69@gmail.com

## บทนำ

โรคติดต่อถือว่าเป็นปัญหาสาธารณสุขที่ส่งผลกระทบต่อประเทศเป็นอย่างมากทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพ ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางสังคม สภาวะแวดล้อม รวมทั้ง พฤติกรรมมนุษย์ที่เปลี่ยนแปลง ไปและความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว การคมนาคมที่มีสะดวก รวดเร็วมากยิ่งขึ้น ประชาชนสามารถเดินทางไปได้ทั่วโลกในระยะเวลาอันสั้น ทำให้โรคติดต่ออุบัติใหม่ กลายเป็นปัญหาที่ท้าทายในศตวรรษนี้ เช่น โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โรคซาร์ส โรคไข้หวัดนก และยังมีโรคติดต่อที่ยังเป็นปัญหาต่อเนื่อง เช่น โรคพิษสุนัขบ้า โรคเลปโตสไปโรซิส โรคมือเท้าปาก สกรับไทฟัส รวมไปถึงโรคติดต่อที่เป็นปัญหาต่อการเดินทางระหว่างประเทศ เช่น โรคไข้กาฬหลังแอ่น กาฬโรค ไข้เหลือง อหิวาตกโรค และโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นต้น ดังนั้น การควบคุมป้องกันโรค ตลอดจนวิธีการดูแลรักษาจึงจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโรคติดต่อเหล่านี้ที่เกิดขึ้น ต้องมีมาตรการต่างๆ เพื่อเร่งรัดการดำเนินงานควบคุมป้องกันโรคในทุกรูปแบบ และประสานความร่วมมือกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการป้องกันควบคุมโรค<sup>1</sup>

การปฏิบัติงานระบาดวิทยาโรคติดต่อและมาตรฐานงานระบาดวิทยาโรคติดต่อ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่บอกให้ทราบถึงการปฏิบัติงานในการป้องกันควบคุมโรคติดต่อ รวมถึงความสัมพันธ์ ของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และการสนับสนุนจากองค์กรว่าเป็นอย่างไร<sup>2</sup> กรมควบคุมโรคมีระบบเฝ้าระวังโรคและภัยสุขภาพ 5 กลุ่ม ได้แก่ 1)ระบบการเฝ้าระวังโรคติดต่อทั่วไป 2)ระบบเฝ้าระวังโรคเอดส์และวัณโรค 3)ระบบเฝ้าระวังโรคไม่ติดต่อ 4)ระบบเฝ้าระวัง

การบาดเจ็บ และ 5)ระบบเฝ้าระวังโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม โดยในทุกกลุ่มโรคหรือภัยสุขภาพจะมีองค์ประกอบในการดำเนินงานเฝ้าระวังอย่างน้อย 5 มิติ ได้แก่ ปัจจัยต้นเหตุ พฤติกรรมเสี่ยง การตอบสนองของแผนงานควบคุมโรค การติดเชื้อ/การป่วย/การตาย/ความพิการ และ เหตุการณ์ผิดปกติและการระบาด<sup>3</sup> ซึ่งในการดำเนินงานเฝ้าระวังควบคุมโรคติดต่อนั้นเจ้าหน้าที่สาธารณสุขทุกคนต้องมีความรู้ และสามารถปฏิบัติงานตามขั้นตอนการเฝ้าระวังโรคติดต่อและมาตรฐานงานระบาดวิทยาโรคติดต่อที่กำหนด ซึ่งประกอบด้วย 1) การแจ้งเตือนและรายงานเหตุการณ์ทันเวลา 2) ความครบถ้วนของการสอบสวนโรค 3) การสอบสวนและควบคุมโรค 4) ความรวดเร็วในการสอบสวนโรค และ 5) การเขียนรายงานสอบสวนโรค<sup>2</sup>

การปฏิบัติงานระบาดวิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล คือ การดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อลดการระบาดของโรคซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ปัจจัยที่จะทำให้การปฏิบัติงานระบาดวิทยาสำเร็จตามเป้าหมายนั้นต้องอาศัยแรงจูงใจ ซึ่งแรงจูงใจจะเป็นปัจจัยสำคัญหลักในการขับเคลื่อนให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกิดขวัญและกำลังใจในการดำเนินงานทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและทำงานอย่างเต็มความสามารถ อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งแรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ จะทำให้คนที่ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับนับถือ มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่ดีทำให้งานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การ

ยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงาน 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และ ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่สามารถแสดงถึงความพึงพอใจ หรือความไม่พึงพอใจของการทำงานและมีผลต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) เงินเดือนและค่าตอบแทน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) การปกครองบังคับบัญชา 4) นโยบายและการบริหาร 5) สภาพการปฏิบัติงาน 6) สถานภาพของวิชาชีพ 7) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และ 8) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว<sup>4</sup> นอกจากนี้แรงจูงใจแล้วในการปฏิบัติงานระดับวิทยานันจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยการสนับสนุนจากองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานระดับวิทยาสำเร็จตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ ซึ่งการสนับสนุนจากองค์กร ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านบุคลากร 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ และ 4) ด้านการบริหารจัดการ<sup>5</sup>

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวนทั้งหมด 227 แห่ง มีการดำเนินงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยาโรคติดต่อในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่ง จากรายงานสรุปผลการนิเทศติดตามงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ รอบที่ 1/2565 ผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับวิทยาในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ตัวชี้วัดทุกเหตุการณ์ที่มีการรายงานสอบสวนและควบคุมโรคตามมาตรฐานกรมควบคุมโรค ในบางพื้นที่ผลการดำเนินงานระดับวิทยาดำกว่าเกณฑ์ ซึ่งชี้ให้เห็นว่ายังมีข้อจำกัดที่ต้องปรับปรุงตามเกณฑ์มาตรฐานที่กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดไว้ ด้านความครอบคลุมและความทันเวลาในการรายงานโรค อีกทั้งยังขาดการเชื่อมโยงการเฝ้าระวังทาง

ระบาดวิทยา ในบางพื้นที่ขาดการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และงบประมาณในการป้องกันควบคุมโรคบางส่วนในการปฏิบัติงานเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคติดต่อในพื้นที่<sup>6</sup> โดยจะเห็นได้ว่ามีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรในการดำเนินงานระดับวิทยาในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานผ่านตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษา แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานระดับวิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ตลอดจนปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและหน่วยงานในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การบริหารจัดการงานระดับวิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานระดับวิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional descriptive research)

**ประชากร** คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่รับผิดชอบงานระดับวิทยาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 227 คน<sup>7</sup>

**กลุ่มตัวอย่าง** คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่รับผิดชอบงานระดับวิทยาที่ปฏิบัติงานใน

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ได้จากการคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานของ Cohen (1988)<sup>8</sup> ซึ่งคำนวณได้จากสูตร ดังนี้

$$\text{สูตร } N = \frac{\lambda(1-R^2_{Y,A,B})}{R^2_{Y,A,B}-R^2_{Y,A}} + W \quad \dots\dots\dots(1)$$

$$\text{เมื่อ } \lambda = \lambda_L - \frac{1/\sqrt{L}-1/\sqrt{V}}{1/\sqrt{L}-1/\sqrt{U}} (\lambda_L - \lambda_U) \quad \dots\dots\dots(2)$$

เมื่อกำหนดให้

$R^2_{Y,A,B}$  คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Full Model ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ได้นำค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรจากการศึกษา แรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด<sup>9</sup> ซึ่งเป็นลักษณะงานที่คล้ายคลึงกันกับการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้ค่า  $R^2_{Y,A,B} = 0.725$

$R^2_{Y,A}$  คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุที่เปลี่ยนแปลง ( $R^2$ Change) เมื่อไม่มีตัวแปรที่ต้องการทดสอบ  $R^2_{Y,A,B} - R^2_{Y,B} = 0.707$

$R^2_{Y,B}$  คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุที่เปลี่ยนแปลง ( $R^2$ Change) เมื่อไม่มีตัวแปรที่ต้องการทดสอบ  $R^2_{Y,B} = 0.018$

$\lambda$  คือ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนตัวแปรอิสระและอำนาจการทดสอบ

$W$  คือ จำนวนตัวแปรอิสระนอกเหนือจากตัวแปรที่ต้องการทดสอบ (เซต A) = 0 ตัวแปร (เซต B) = 16

$U$  คือ จำนวนตัวแปรอิสระที่ต้องการทดสอบ (เซต B) เท่ากับ 1 ตัวแปร

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

ในการคำนวณขนาดตัวอย่างจะต้องเปิดตารางที่ 9.4.2 หน้า 452-455 ประกอบการคำนวณ โดยค่าที่ปรากฏในตารางประกอบด้วยค่า  $u$  มี 120 ค่า  $v$  มี 4 ค่า ได้แก่ 20, 60, 120, และ  $\alpha$  และค่า Power มีค่าระหว่าง 0.25 - 0.99 จากนั้นหาค่า  $\lambda$  ในสมการที่ (2) โดยแทนค่า  $v=120$  ซึ่งเป็นค่าที่จะทำให้ขนาดตัวอย่างเพียงพอที่สุด จากนั้นดูที่  $u = 1$ , Power = 0.80 จะได้  $\lambda = 7.8$  แทนค่า  $\lambda$  ในสมการที่ (1) จะได้ขนาดตัวอย่าง

จากการใช้สูตรในการคำนวณหาขนาดตัวอย่าง ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 120 คน

#### วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณใช้วิธีการสุ่มอย่างเป็นระบบ (Systematic Random Sampling) โดยทำการสำรวจจำนวน และรายชื่อเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่รับผิดชอบงานระบาดวิทยา จากนั้นหาช่วงระยะห่างของการเลือกตัวอย่าง เริ่มต้นของการสุ่มโดยการสุ่มอย่างง่าย (Random start) เพื่อหาตำแหน่งเริ่มต้น แล้วเริ่มทำการสุ่มตัวอย่างเป็นระบบ และในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานระบาดวิทยาในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ได้ดีที่สุดใน (Key informant)

#### เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

ประกอบด้วย 2 ชุด ได้แก่ ชุดที่ 1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มี 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล มีข้อความ 8 ข้อ ส่วนที่ 2 แรงจูงใจ มีข้อความ 65 ข้อ ส่วนที่ 3 การสนับสนุนจากองค์กร มีข้อความ 20 ข้อ ส่วนที่ 4 การปฏิบัติงานระบาดวิทยาของเจ้าหน้าที่

สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ มีข้อคำถาม 25 ข้อ และส่วนที่ 5 ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ มีข้อคำถาม 3 ข้อ โดยส่วนที่ 2 - 4 ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ (5,4,3,2,1)<sup>10</sup> และส่วนที่ 5 มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด และชุดที่ 2 แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview Guidelines) มี 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับแรงจูงใจ ส่วนที่ 2 แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กร ส่วนที่ 3 แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการปฏิบัติงานระดับวิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และส่วนที่ 4 แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

#### การตรวจคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือทั้ง 2 ชุด ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พบว่า ทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไข ไปทดลองใช้กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานระดับวิทยาในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 30 คน จากการทดลองใช้ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาชของแรงจูงใจ เท่ากับ 0.97 การสนับสนุนจากองค์กร เท่ากับ 0.95 การปฏิบัติงานระดับวิทยา เท่ากับ 0.97 และในภาพรวม เท่ากับ 0.98

#### การแปลผล

การแปลผลคะแนนระดับแรงจูงใจ ระดับการสนับสนุนจากองค์กร และระดับการปฏิบัติงานระดับวิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ โดยนำมาจัดระดับเป็น 5 ระดับ ซึ่งได้จากการแบ่ง

ช่วงคะแนนเฉลี่ย<sup>11</sup> 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) และระดับน้อยที่สุด (1.00-1.49 คะแนน) สำหรับเกณฑ์การแบ่งระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)<sup>12</sup> 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

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน 2565 ลำดับที่ 4.3.01 : 38/2565 เลขที่โครงการ HE652191 และดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 14 พฤศจิกายน 2565 ถึงวันที่ 14 ธันวาคม 2565 โดยขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอทุกแห่ง และส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง และส่งกลับถึงผู้วิจัยเมื่อครบกำหนด ซึ่งสามารถเก็บรวบรวมได้ครบทั้งหมด

#### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน และข้อมูลจาก

การสัมภาษณ์เชิงลึกทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

### ผลการวิจัย

#### 1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดบุรีรัมย์

คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 91 คน ร้อยละ 75.8 มีอายุระหว่าง 31- 40 ปี จำนวน 56 คน ร้อยละ 46.7 โดยมีอายุเฉลี่ย 34.25 ปี (S.D.=7.45 ปี) อายุต่ำสุด 24 ปี อายุสูงสุด 58 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสคู่ จำนวน 62 คน ร้อยละ 51.7 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 106 คน ร้อยละ 88.3 มีตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขมากที่สุด จำนวน 54 คน ร้อยละ 45.0 มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 50 คน ร้อยละ 41.7 รายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 25,471.83 บาท (S.D.=10,813.70 บาท) รายได้ต่ำสุด 10,000 บาท รายได้สูงสุด 60,000 บาท ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ 1-10 ปี จำนวน 80 คน ร้อยละ 66.6 มีค่ามัธยฐาน 9 ปี จำนวนปีต่ำสุด 1 ปี จำนวนปีสูงสุด 34 ปี ส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรมเรื่องการค้าเนื้องานระบาดวิทยา จำนวน 75 คน ร้อยละ 62.5 และส่วนใหญ่เคยได้รับการอบรม 1-3 ครั้ง จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 94.7 มีค่ามัธยฐาน 1 ครั้ง จำนวนครั้งน้อยที่สุด 1 ครั้ง จำนวนครั้งมากที่สุด 6 ครั้ง

#### 2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระบาดวิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์

ระดับแรงจูงใจในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.82 (S.D.=0.37) ภาพรวมปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.83 (S.D.=0.36) และภาพรวมปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.81 (S.D.=0.41) ซึ่งเมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.04 (S.D.=0.48) รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.89 (S.D.=0.43) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.62 (S.D.=0.53) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.79 (S.D.=0.46) และเมื่อพิจารณาปัจจัยค้ำจุนรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.98 (S.D.=0.55) รองลงมา คือ ด้านสภาพของวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D.=0.52) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.46 (S.D.=0.52) รองลงมา คือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.74 (S.D.=0.54)

#### 3. ระดับการสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงาน ระบาดวิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดบุรีรัมย์

เมื่อพิจารณาระดับการสนับสนุนจากองค์กร พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.88 (S.D.=0.44) ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.00 (S.D.=0.52) รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.93 (S.D.=0.50) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้าน

วัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.79 (S.D.=0.52) รองลงมา คือ ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.80 (S.D.=0.54)

#### 4. ระดับการปฏิบัติงานระดับวิทยาลัยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์

ระดับการปฏิบัติงานระดับวิทยาลัยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.00 (S.D.=0.37) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการแจ้งเตือนและรายงานเหตุการณ์ทันเวลามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.08 (S.D.=0.45) รองลงมา คือ ด้านความครบถ้วนของการสอบสวนโรค อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.02 (S.D.=0.43) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความรวดเร็วในการสอบสวนโรค อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D.=0.46) รองลงมา คือ ด้านการสอบสวนและควบคุมโรค อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.97 (S.D.=0.39)

#### 5. แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานระดับวิทยาลัยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์

5.1 แรงจูงใจ พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานระดับวิทยาลัยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r=0.742$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) เมื่อพิจารณาแรงจูงใจรายปัจจัย พบว่า ภาพรวมปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์ระดับสูง และภาพรวมปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานระดับวิทยาลัยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r=0.729$ ,  $p\text{-value}<0.001$ )

และ( $r=0.684$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยจูงใจรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานระดับวิทยาลัยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ( $r=0.749$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) ส่วนปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานระดับวิทยาลัยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ( $r=0.581$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $r=0.577$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) ด้านการยอมรับนับถือ ( $r=0.503$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ( $r=0.424$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) ตามลำดับ ซึ่งเมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานระดับวิทยาลัยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $r=0.652$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) ด้านสภาพของวิชาชีพ ( $r=0.643$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) ด้านนโยบายและการบริหาร ( $r=0.615$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ( $r=0.581$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ( $r=0.508$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ( $r=0.468$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $r=0.452$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) ส่วนปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับการปฏิบัติงานระดับวิทยาลัยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ( $r=0.255$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) (ดังตารางที่ 1)

5.2 การสนับสนุนจากองค์การ พบว่า ภาพรวมการสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์

ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานระดับวิทยาลัยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r=0.670$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) เมื่อพิจารณาการสนับสนุนจากองค์การรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานระดับวิทยาลัยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ( $r=0.670$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) ด้านบุคลากร ( $r=0.589$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) ด้านวัสดุอุปกรณ์ ( $r=0.568$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) และด้านงบประมาณ ( $r=0.450$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) (ดังตารางที่ 2)

#### 6. แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานระดับวิทยาลัยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปฏิบัติงานระดับวิทยาลัยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ( $p\text{-value}<0.001$ ) การสนับสนุนจากองค์การด้านการบริหารจัดการ ( $p\text{-value}<0.001$ ) และปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพของวิชาชีพ ( $p\text{-value}=0.001$ ) มีผลและสามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานระดับวิทยาลัยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ได้ร้อยละ 67.1 (ดังตารางที่ 3)

#### ตารางที่ 1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานระดับวิทยาลัย

ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ( $n=120$ )

แรงจูงใจ	การปฏิบัติงานระดับวิทยาลัยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ( $r$ )	p-value	ระดับความสัมพันธ์
แรงจูงใจ	0.742***	< 0.001	สูง

สามารถกำหนดเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงในการทำนายในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = 1.164 + (0.352) (\text{ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ}) + (0.193) (\text{การสนับสนุนจากองค์การด้านการบริหารจัดการ}) + (0.166) (\text{ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพของวิชาชีพ})$$

#### 7. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานระดับวิทยาลัยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์

จากแบบสอบถามปลายเปิดทั้งหมด พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้เสนอปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานระดับวิทยาลัยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ร้อยละ 30.8 โดยปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่ คือ ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับบางส่วนไม่เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายเมื่อเทียบกับความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ ลาช้า และไม่เป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยมีข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารทุกระดับควรนำผลการปฏิบัติงานด้านงานระดับวิทยาลัยมาพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เพิ่มเงินค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และเพิ่มเงินประจำตำแหน่งแก่ผู้รับผิดชอบงานระดับวิทยาลัยเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

แรงจูงใจ	การปฏิบัติงานระบอดิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (r)	p-value	ระดับ ความสัมพันธ์
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>	<b>0.729***</b>	<b>&lt; 0.001</b>	<b>สูง</b>
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.577***	< 0.001	ปานกลาง
2. ด้านการยอมรับนับถือ	0.503***	< 0.001	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะของงาน	0.581***	< 0.001	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบ	0.749***	< 0.001	สูง
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	0.424***	< 0.001	ปานกลาง
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>	<b>0.684***</b>	<b>&lt; 0.001</b>	<b>ปานกลาง</b>
1. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	0.255***	< 0.001	ต่ำ
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.652***	< 0.001	ปานกลาง
3. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.452***	< 0.001	ปานกลาง
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	0.615***	< 0.001	ปานกลาง
5. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	0.468***	< 0.001	ปานกลาง
6. ด้านสถานภาพของวิชาชีพ	0.643***	< 0.001	ปานกลาง
7. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.508***	< 0.001	ปานกลาง
8. ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.581***	< 0.001	ปานกลาง

\*\*\* ค่าระดับนัยสำคัญ น้อยกว่า 0.001

**ตารางที่ 2** สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างการสนับสนุนจากองค์กรกับการปฏิบัติงาน  
ระบอดิทยา ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์  
(n=120)

การสนับสนุนจากองค์กร	การปฏิบัติงานระบอดิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (r)	p-value	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านบุคลากร	0.589***	< 0.001	ปานกลาง
2. ด้านงบประมาณ	0.450***	< 0.001	ปานกลาง
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์	0.568***	< 0.001	ปานกลาง
4. ด้านการบริหารจัดการ	0.670***	< 0.001	ปานกลาง

\*\*\* ค่าระดับนัยสำคัญ น้อยกว่า 0.001

ตารางที่ 3 ค่าสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการปฏิบัติงานระดับวิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ (n=120)

ตัวแปร	B	Beta	T	p-value	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> adj	R <sup>2</sup> change
1.ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ	0.352	0.463	6.581	<0.001	0.749	0.560	0.557	-
2.การสนับสนุนจากองค์การด้านการบริหารจัดการ	0.193	0.261	3.677	<0.001	0.799	0.639	0.633	0.078
3.ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพของวิชาชีพ	0.166	0.232	3.357	0.001	0.819	0.671	0.622	0.032

ค่าคงที่ 1.164, F = 78.76, p-value < 0.001, R = 0.819, R<sup>2</sup> = 0.671, R<sup>2</sup> adj = 0.622

## 8. การสัมภาษณ์เชิงลึก

ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบประเด็นที่สำคัญดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ พบว่าส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามรูปแบบเดิมที่เคยปฏิบัติต่อเนื่องกันมา เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานตามรูปแบบของตนเองเป็นส่วนน้อย ทำให้ผู้ปฏิบัติบางส่วนขาดแรงจูงใจและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบมีอิสระในการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้หาแนวทางใหม่ ๆ ในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดนวัตกรรมในการทำงาน

2. การสนับสนุนจากองค์การด้านการบริหารจัดการ พบว่า บางหน่วยงานขาดการติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้ขาดแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุตามเป้าหมาย ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการวางแผนการติดตามควบคุม กำกับ และออกติดตามควบคุมกำกับอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีการสะท้อนผลการประเมิน

กลับไปยังผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทราบจุดเด่นและโอกาสพัฒนาของตนเอง เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

3. ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพของวิชาชีพ พบว่า บางพื้นที่ขาดการให้ความสำคัญ กับการยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานจากการปฏิบัติงานระดับวิทยาที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายตามวาระที่สำคัญ เช่น การประชุมประจำเดือน หรือนำผลสำเร็จการปฏิบัติงานไปเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีผลงานเด่นด้านการปฏิบัติงานระดับวิทยา

### การอภิปรายผล

1. ภาพรวมแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานระดับวิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ เนื่องจากการจูงใจเป็นความตั้งใจที่

จะนำความพยายามของบุคคลไปสู่เป้าหมายขององค์กร โดยการจัดบรรยากาศทำทนายการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะจูงใจให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติสิ่งต่างๆ ตามความคาดหวังที่สามารถจะสนองความพึงพอใจ แรงขับและความอยาก ซึ่งจะเป็นแนวทางทำให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนไปในทิศทางที่เป็นพฤติกรรมที่พึงปรารถนาด้วยความเต็มใจ<sup>13</sup> สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานระดับวิทยาลัยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล<sup>14-16</sup>

2. ภาพรวมการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานระดับวิทยาลัยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ เนื่องจากการบริหารกิจการต่างๆ จำเป็นต้องมีทรัพยากร เป็นปัจจัยพื้นฐานทางการบริหารที่มี 4 ประการ ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการจัดการ (Method) ปัจจัยบริหารทั้ง 4 ประการ เป็นสิ่งจำเป็นเพราะประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์และคุณภาพของปัจจัยพื้นฐาน<sup>17</sup> สอดคล้องกับงานวิจัยอื่นที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล<sup>18-20</sup>

3. แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานระดับวิทยาลัยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ การสนับสนุนจากองค์กรด้านการจัดการบริหารจัดการ และปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพ

ของวิชาชีพ มีผลและสามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานระดับวิทยาลัยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ได้ร้อยละ 67.1 ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

3.1 ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบซึ่งการที่บุคคลจะปฏิบัติงานงานที่ได้รับมอบหมายนั้น ต้องมีความสามารถในการจัดลำดับการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้เอง มีความตั้งใจและรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเสมอ และตระหนักถึงความสำคัญของงานที่ตนเองได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัด เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ซึ่งประกอบด้วย การจัดลำดับความสำคัญของการปฏิบัติงาน ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน การตระหนักในบทบาทหน้าที่ การรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และการมีอิสระในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข<sup>14,16,21</sup>

3.2 การสนับสนุนจากองค์กรด้านการจัดการบริหารจัดการ ซึ่งการปฏิบัติงานระดับวิทยาลัยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้ประสบความสำเร็จนั้น จะต้องอาศัยกระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การวางแผนการปฏิบัติงาน การประสานงานภายในองค์กร การบังคับบัญชาของผู้บริหาร การมอบหมายงานตามขอบเขตวิชาชีพ และการติดตามประเมินผล สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรด้านการจัดการมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล<sup>18,22-23</sup>

3.3 ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพของวิชาชีพ ซึ่งฐานะทางสังคมของบุคคลที่ได้รับการยอมรับในหน่วยงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ อาจส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับวิทยาลัยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ประกอบด้วย ความสำคัญในตำแหน่งงาน การยอมรับภายในหน่วยงาน การยอมรับจากสังคม การได้รับการยกย่องในตำแหน่งงาน และความภาคภูมิใจในวิชาชีพ สอดคล้องกับการวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านสถานภาพของวิชาชีพมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล<sup>24</sup>

### ข้อเสนอแนะการวิจัย

#### ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1. ควรมีการสนับสนุนและให้อิสระในการทำงานรวมถึงการตัดสินใจในการปฏิบัติงานระดับวิทยาลัยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข เพื่อส่งเสริมให้เกิดความรับผิดชอบและตระหนักในบทบาทหน้าที่ ตลอดจนตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมาย

2. ควรมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานระดับวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดไว้

3. ควรมีการสร้างขวัญกำลังใจโดยการส่งเสริมและพิจารณาความดีความชอบหรือการมอบโล่รางวัลเชิดชูเกียรติสำหรับหน่วยงานและเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีผลงานเด่นด้านการปฏิบัติงานระดับวิทยาลัยในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานระดับวิทยาลัยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานระดับวิทยาลัยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

### กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รศ.ดร.ประจักษ์ บัวผัน อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สาธารณสุขทุกท่านในการเก็บข้อมูล ให้ความร่วมมือ และยินดีสละเวลาในการตอบแบบสอบถามทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วง

### เอกสารอ้างอิง

1. กระทรวงสาธารณสุข. มาตรฐานและแนวทางปฏิบัติงานทีมเฝ้าระวังสอบสวนควบคุมโรคและภัยสุขภาพ 2563. กรุงเทพฯ: แคนนา กราฟฟิค; 2563.
2. สำนักกระบวนวิทยาระดับวิทยาลัย. มาตรฐานและแนวทางปฏิบัติงานทีมเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว (SRRT) ฉบับปรับปรุงใหม่ 2555. นนทบุรี: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย; 2555.
3. สำนักกระบวนวิทยาระดับวิทยาลัย. ระบบเฝ้าระวัง 5 กลุ่มโรค 5 มิติ. กรุงเทพฯ: ซี.เอส. 2557.
4. Herzberg F, Mausner B. Snyderman BB. The Motivation to Work. New York: Taylor & Francis; 2017.

5. ทองหล่อ เดชไทย. หลักการบริหารสาธารณสุข. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สามเจริญพาณิชย์; 2549
6. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์. ผลการประเมินการปฏิบัติราชการด้านสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ รอบที่ 1 ประจำปี 2565. บุรีรัมย์: สำนักงานสาธารณสุข. (เอกสารอัดสำเนา); 2565.
7. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์. ข้อมูลบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ ปีงบประมาณ 2565. บุรีรัมย์: สำนักงานสาธารณสุข. (เอกสารอัดสำเนา); 2565.
8. Cohen J. Statistical power analysis for the behavior sciences. 2nd ed. NJ: Lawrence Erlbaum inc.; 1988.
9. เปรมากร หยาดไธสง, ประจักษ์ บัวผัน. แรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา) 2565; 22(2): 175-188.
10. Likert R. The human organization : its management and value. New York: McGraw-Hill; 1967.
11. สำเร็จ จันทรสวรรณ, สวรรณ บัวทวน. ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. ขอนแก่น: ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2547.
12. Elifson KW, Richard RP, Haber A. Fundamentals of Social Statistics. 2nd ed. New York: McGraw-Hill, Inc.; 1990.
13. ประจักษ์ บัวผัน. หลักการบริหารสาธารณสุข. พิมพ์ครั้งที่ 4. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2558.
14. ยุทธนา แก้วมีด, ประจักษ์ บัวผัน, สุรชัย พิมหา. ปัจจัยแห่งความสำเร็จและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา). 2563; 20(2): 47-59.
15. อิมฤทัย ไชยมาตย์, ประจักษ์ บัวผัน. แรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา). 2564; 21(3): 172-185.
16. วิลาสินี วงศ์ผาบุตร, ประจักษ์ บัวผัน. แรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคพยาธิใบไม้ตับและมะเร็งท่อน้ำดีของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา). 2564; 21(3): 186-199.

17. สมคิด บางโม. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: วิทยาพัฒนา; 2558
18. นิชาภา หลังแก้ว, ชนะพล ศรีฤาชา. บรรยายภาคองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อมีผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพผลงานบริการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์. วารสารศูนย์อนามัยที่ 9. 2564; 15(38): 685-704.
19. สิริสา เทียมทัน, ประจักษ์ บัวผัน. ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงาน ป้องกันและควบคุมโรคพยาธิใบไม้ตับและมะเร็งท่อน้ำดีของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา). 2561; 18(1): 49-61.
20. สุขสันต์ สกลางสิงห์, ชนะพล ศรีฤาชา. บรรยายภาคองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมุกดาหาร. วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ. 2562; 12(3): 604-612.
21. นิลวรรณ ทองพูล, ประจักษ์ บัวผัน, มกรพันธ์ จูฑะรสก. แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา). 2562; 19(3): 131-141.
22. สุพัตรา ถิ่นไผ่บุรณ์, ศรีบุษย์ ศรีไชยจรรยา, ชนะพล ศรีฤาชา. บรรยายภาคองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์. วารสารวิจัยและพัฒนา ระบบสุขภาพ. 2564; 14(1): 431-440.
23. นภาพรรัส พรหมรี, ประจักษ์ บัวผัน. ปัจจัยแห่งความสำเร็จและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเวชสถิติในโรงพยาบาลชุมชนเขตสุขภาพที่ 7. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา) 2564; 21(2): 179-191.
24. นาทยา คำเสนา, ประจักษ์ บัวผัน, และมกรพันธ์ จูฑะรสก. แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดนครราชสีมา. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา). 2563; 20(2): 84-95.