

นิพนธ์ต้นฉบับ

แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุข
ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ดเทพอินทร เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา⁽¹⁾, สุวิทย์ อุดมพานิชย์⁽²⁾

วันที่ได้รับต้นฉบับ: 2 เมษายน 2562

วันที่แก้ไขบทความ: 21 พฤษภาคม 2562

วันที่ตอบรับการตีพิมพ์: 26 กรกฎาคม 2562

- (1) ผู้รับผิดชอบบทความ นักศึกษาหลักสูตร
สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- (2) สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข การส่งเสริม
สุขภาพ โภชนาการ คณะสาธารณสุขศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน และการสนทนากลุ่ม จำนวน 12 คน โดยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน และตรวจสอบความเที่ยงด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98 ซึ่งดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่าง วันที่ 5-25 มิถุนายน 2561 และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติพรรณนาเพื่ออธิบาย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุดและค่าสูงสุด และสถิติอนุमान เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.0 อายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.0 อายุเฉลี่ย 38.50 ปี (S.D.=9.99 ปี) อายุต่ำสุด 23 ปี, อายุสูงสุด 59 ปี สถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 64.5 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 87.5 มีรายได้ส่วนใหญ่น้อยกว่า 20,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 35.5 รายได้เฉลี่ย 28,839 บาท (S.D.=11,828.44 บาท) รายได้ต่ำสุด 10,000 บาท รายได้สูงสุด 54,000 บาท และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดร้อยเอ็ดต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.5 มีค่ามัธยฐาน 10.0 ปี (Minimum = 1 ปี Maximum = 37 ปี)

แรงจูงใจภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.78 (S.D.=0.45) สมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.05 (S.D.=0.40) แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง กับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($r=0.534$, $p\text{-value}<0.001$) ส่วนปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค่าจ้างด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ปัจจัยค่าจ้างด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน ปัจจัยค่าจ้างด้านสภาพการปฏิบัติงานและคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านการเคยฝึกอบรมเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก โดยทั้ง 7 ตัวแปร มีผลและร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ร้อยละ 40.3

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, สมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุข, โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

Original Article

Motivation Affecting the Performance of Public health Officers
at Sub-District Health Promotion Hospitals in Roi Et Province*Thepintorn Seneevong Na Ayuthtaya⁽¹⁾, Suwit Udompanich⁽²⁾*

Received Date: April 2, 2019

Revised Date: May 21, 2019

Accepted Date: July 26, 2019

Abstract

This cross-sectional descriptive research aimed to study motivation affecting the performance of public health officers at sub-district health promotion hospitals in Roi Et province. The sample of this study was a group of 200 public health officers and 12 persons participated in focus group discussion for qualitative data. The data were collected by the questionnaire, which was validated by three experts and tested reliability with Cronbach's alpha coefficient was 0.98 The data were collected for 1 month start from June 5st-25th, 2018. The data was analyzed by descriptive statistic and presented as the percentage, mean, standard deviation, median, minimum and maximum. And the inferential statistic used to analyze Pearson's coefficient and multi-stage regression analysis.

It was revealed that majority of the subjects were females (55.0%). The age varied between 41 to 50 years (30.0%) with average age of 38.50 years (S.D.= 9.99). The youngest subject was 23 years old while the oldest one was 59 years of age. 64.5 % of the subjects have marital status. 87.5% completed the Bachelor. The most of them incomes than 20,000 bath (35.5%) with the mean income of 28,839 bath (S.D.= 11,828.44). The most term of working in public health officers at sub-district health promotion hospitals in Roi Et province was fewer than 10 years (51.5%).

Overall, the level of motivation was modest with average of 3.78(S.D.= 0.45) The performance of public health officers at sub-district health promotion hospitals in Roi Et province were found in the high level with average of 4.05 (S.D.=0.40). The motivation had a moderate level of correlated with the subject's performance of public health officers at the statistical significantly ($r=0.534$, p -value<0.001). And the secondary variables that could predict the performance of public health officers at sub-district health promotion hospitals in Roi Et province included Policy and

Administration Responsibility Factor in Personal Lif Salary Work Itself Working Condition and Training at the statistical significance by 40.3%.

Keywords: *Individual Attributes, Motivation, Performance of Public Health Officers, Sub-District Health Promotion Hospitals*

(1) **Corresponding author** Master of
Public Health Student In Public Health
Administration, Faculty of Public Health,
Khon Kaen University

(2) Department of Public Health
Administration Health Promotion
Nutrition, Faculty of Public Health,
Khon Kaen University

บทนำ

จากการกำหนดนโยบายยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในปัจจุบันด้านสาธารณสุขจำเป็นต้องปรับแผนการดำเนินงานและระบบบริการที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องในการปฏิบัติงานไปจนถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายในแต่ละยุทธศาสตร์ โดยการปฏิบัติงานนั้นบุคลากรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น 5 ด้าน ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ด้านการมุ่งสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมและ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553) โดยสมรรถนะเป็นเครื่องมือช่วยแปลงกลยุทธ์ขององค์กรมาสู่กระบวนการบริหารคนโดย เป็นการเชื่อมโยงกลยุทธ์กับรูปแบบในการพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาความสามารถคนในองค์กรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง นอกจากนี้แรงจูงใจก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะส่งผลให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ จากแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (Herzberg's Motivation Hygiene Theory) เชื่อว่าแรงจูงใจในการทำงานนั้นประกอบด้วยปัจจัย 2 กลุ่มคือปัจจัยจูงใจและปัจจัยที่จะค้าจุน (Hertzberg, Mausner, & Synderman, 2010) ในปัจจุบันการจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งมีจำนวน รพ.สต.ในจังหวัดร้อยเอ็ดทั้งหมด 231 แห่งและมีจำนวนนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานใน รพ.สต. จำนวน 366 คน (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด, 2560) จากการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการออกนิเทศกำกับติดตามผลงานตามยุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุข พบว่านักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ยังขาดการ นำความรู้เชิงบูรณาการ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อการปฏิบัติงานที่สำคัญ รวมทั้งขาดแบบแผนที่ชัดเจนในการประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ดังนั้นจากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

ตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อใช้เป็นข้อมูลเชิงนโยบายในการวางแผนพัฒนาบุคลากร และส่งเสริมการปฏิบัติงานสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพื่อพัฒนาระบบการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ดให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

วิธีดำเนินการวิจัย

- **รูปแบบการศึกษา**

แบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional descriptive research) เก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ณ ช่วงเวลาที่ศึกษา จำนวนกลุ่มตัวอย่างคือนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ในปีงบประมาณ 2560 จำนวน 200 คน และได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสนทนากลุ่มเพื่อยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณ (Focus Group discussion) โดยเลือกวิธีเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากคัดเลือกนักวิชาการสาธารณสุข (Key Informants) จากตัวแทนโซน ซึ่งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด ได้กำหนดพื้นที่ของสถานบริการสาธารณสุขในสังกัดเป็น 4 โซนตามการแบ่งเขตของจังหวัดร้อยเอ็ด โดยมาโซนละ 3 คน รวมเป็นจำนวน 12 คน ที่เป็นผู้ให้อนุเคราะห์ร่วมมือและยินดีเข้าร่วมการสนทนากลุ่มในการวิจัย

- **เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล**

ใช้แบบสอบถามและการสนทนาแบบสนทนากลุ่ม ตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ชุดที่ 1 คือแบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลส่วนที่ 2 เกี่ยวกับแรงจูงใจส่วนที่ 3 เกี่ยวกับการปฏิบัติงานส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ชุดที่ 2 คือแนวทางในการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) เป็นแนวทางในการสนทนากลุ่มเพื่อยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณ

- **การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ**

ด้านความตรงเนื้อหา (Content validity) จากการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องคือ 0.78 การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) ไปทดลองใช้ (Try out) กับนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) ค่าความเที่ยงของเครื่องมือทั้งชุดคือ 0.98

- **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

ผู้วิจัยได้ผ่านการรับรองคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2561 เลขที่ HE612137 และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านผู้ประสานงานระดับอำเภอ โดยใช้แบบสอบถาม ระหว่างวันที่ 5-25 มิถุนายน 2561

- **การวิเคราะห์ข้อมูล**

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และแจกแจงข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ได้แก่

1. ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้ค่าสถิติ 2 ส่วน คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Pearson's Product Moment Correlation Coefficient และ Stepwise Multiple Linear Regression Analysis

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

- **ข้อพิจารณาทางจริยธรรม**

การวิจัยครั้งนี้ ได้รับรองคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2561 เลขที่อ้างอิง HE612137

ผลการวิจัย

1. **คุณลักษณะส่วนบุคคลของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด**

ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 55.0 อายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 30.0 อายุเฉลี่ย 38.50 ปี (S.D.=9.99 ปี) อายุต่ำสุด 23 ปี, อายุสูงสุด 59 ปี สถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 64.5 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 87.5 มีรายได้ส่วนใหญ่

น้อยกว่า 20,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 35.5 รายได้เฉลี่ย 28,839 บาท (S.D.=11,828.44 บาท) รายได้ต่ำสุด 10,000 บาทรายได้สูงสุด 54,000 บาท และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ร้อยละ 51.5 มีค่ามัธยฐาน 10.0 ปี (Minimum=1 ปี Maximum=37 ปี)

2. **ระดับแรงจูงใจของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด**

แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.78 (S.D.=0.45) ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.84 (S.D.=0.51), 3.74 (S.D.=0.49) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.97 (S.D.=0.57) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.36 (S.D.=0.93) ปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.74 (S.D.=0.49) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านลักษณะของงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.97 (S.D.=0.57) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.36 (S.D.=0.93)

3. **ระดับสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด**

ระดับสมรรถนะหลัก อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.05 (S.D.=0.40) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.16 (S.D.=0.58) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D.=0.57)

4. **คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด**

คุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า การฝึกอบรมเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก(เคย) มีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวก ($r=0.170$, $p\text{-value}=0.016$) ส่วนเพศ (หญิง) อายุ สถานภาพสมรส(สมรส)ระดับการศึกษา (ปริญญาตรี) รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์

กับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

แรงจูงใจ ในภาพรวมแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ทางบวก ($r=0.534$, $p\text{-value}<0.001$) ด้านภาพรวมของปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r=0.481$, $p\text{-value}<0.001$) โดยพิจารณาทางด้านปัจจัยจูงใจที่มีระดับความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($r=0.431$, $p\text{-value}<0.001$) และด้านที่มีระดับความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวก ($r=0.285$, $p\text{-value}<0.001$) ส่วนปัจจัยค้ำจุนภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวก ($r=0.494$, $p\text{-value}<0.001$) เมื่อพิจารณารายด้านปัจจัยค้ำจุนที่มีระดับความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($r=0.455$, $p\text{-value}<0.001$) ด้านปัจจัยค้ำจุนที่มีระดับความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวก ($r=0.122$, $p\text{-value}=0.085$)

5. คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจ มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก มี 7 ตัวแปร คือ ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร ($p\text{-value}=0.006$) ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ ($p\text{-value}=0.021$) ปัจจัยค้ำจุนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ($p\text{-value}<0.001$) ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ($p\text{-value}<0.001$) ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน ($p\text{-value}=0.005$) ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($p\text{-value}=0.039$) และคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านการเคยฝึกอบรมเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก ($p\text{-value}=0.040$) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งทั้ง 7 ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ร้อยละ 40.3

บทสรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาสามารถสรุปผลและอภิปรายผลดังนี้ คุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า การได้รับการอบรมเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก(เคย) มีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวก ($r=0.170$, $p\text{-value}=0.016$) ซึ่งสอดคล้องผลการผู้ศึกษาของวันเพ็ญ ภูผาพันธ์ & ประจักษ์ บัวผัน (2554) ศึกษาเรื่องการบริหารงานของหัวหน้า ศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า การฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา ($r=0.157$, $p\text{-value}<0.001$) ส่วนเพศ(หญิง) อายุ สถานภาพสมรส(สมรส) ระดับการศึกษา (ปริญญาตรี) รายได้ และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการ

ภาพรวมแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวก ($r=0.534$, $p\text{-value}<0.001$) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของทินกร ถิ่นวรแสง & สุวิทย์ อุดมพาณิชย์ (2559) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานโครงการกาฬสินธุ์คนดี สุขภาพดี รายได้ดี เมืองแห่งความสุขของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ ($r=0.521$, $p\text{-value}<0.001$) โกศล ศิริจันทร์ & ประจักษ์ บัวผัน (2559) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดหนองคาย ($r=0.534$, $p\text{-value}<0.001$) ศันสนีย์ วงค์ม่วย & วิทศน์ จันทร์โพธิ์ศรี (2556) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงาน ของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ ($r=0.467$, $p\text{-value}<0.001$)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่าปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร ($p\text{-value}=0.006$) ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ($p\text{-value}=0.021$) ปัจจัยค้ำจุนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ($p\text{-value}<0.001$) ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ($p\text{-value}<0.001$) ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน ($p\text{-value}=0.005$) ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($p\text{-value}=0.039$) และคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านการเคยฝึกอบรมเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก ($p\text{-value}=0.040$) ซึ่งตัวแปรอิสระทั้ง 7 ตัวแปร สามารถ

ร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ร้อยละ 40.3 ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว ศิราณี เสนานุช & ประจักษ์ บัวผัน (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลย พบว่าตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์คือ ปัจจัยด้านจิตวิญญาณด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความรู้การปกครองบังคับบัญชา สันติ ธรณี & ประจักษ์ บัวผัน (2557) การปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์คือ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน อดิญา ชุนศรี & ประจักษ์ บัวผัน (2556) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทของนักวิชาการสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี พบว่าตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านจิตวิญญาณด้านความรับผิดชอบ จิรรัฐิติ ไทยศิริ & ประจักษ์ บัวผัน (2556) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา พบว่าตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์คือ ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน อาคม ปัญญาแก้ว & ประจักษ์ บัวผัน (2554) การศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารองค์การที่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย เขตโชนเหนือ จังหวัดขอนแก่น พบว่าตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์คือคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านการเคยฝึกอบรมเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก

ข้อเสนอแนะหรือการนำไปใช้ประโยชน์

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1.1 ในด้านนโยบายและการบริหาร ควรส่งเสริมให้นักวิชาการสาธารณสุขมีส่วนร่วมในการ

กำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงาน รวมทั้งบริการและส่งเสริมสุขภาพที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ควรส่งเสริมให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมวางแผนการจัดลำดับขั้นตอนของการปฏิบัติงานและให้ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ และควรให้อำนาจในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

1.3 ควรมีความสำคัญในด้านความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในขณะที่ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย และควรได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว เพื่อให้การปฏิบัติงานไม่ทำให้ท่านสูญเสียความเป็นส่วนตัวหรือเวลาที่ให้กับครอบครัว รวมทั้งการปฏิบัติงานในหน่วยงานให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน การมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานวิชาการให้ประสบความสำเร็จ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาปัจจัยการมีส่วนร่วมในการทำงานในระดับตำบลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขเพื่อการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงาน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษานี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์จากคณะสาธารณสุขศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ได้แนะนำ แก้ไขข้อบกพร่อง เกี่ยวกับการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง จนสำเร็จสมบูรณ์ และขอขอบคุณนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานใน รพ.สต.จังหวัดร้อยเอ็ดผู้ที่ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือและข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ให้การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- โกศล ศิริจันทร์, & ประจักษ์ บัวผัน. (2559). แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ
นักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดหนองคาย. *วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา)*, 7(4), 58-66.
- จิรัฐิติ ไทยศิริ, & ประจักษ์ บัวผัน. (2556). ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
ตำบล จังหวัดนครราชสีมา. *วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา)*, 13(1), 123-134.
- ทินกร ถาวรแสง, & สุวิทย์ อุดมพาณิชย์. (2559). ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานโครงการกาฬสินธุ์คนดี สุขภาพดี รายได้ดี เมือง
แห่งความสุขของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์. *วารสารวิจัยและ
พัฒนาระบบสุขภาพ*, 9(3), 38-48.
- วันเพ็ญ ภูมาพันธ์, & ประจักษ์ บัวผัน. (2554). การบริหารของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ในจังหวัด นครราชสีมา. *วารสารวิจัย มข.*,
16(7), 845-853.
- ศันสนีย์ วงศ์ม่วย, & วิทีศน์ จันทร์โพธิ์ศรี. (2556). แรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงาน ของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์. *วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 6(3), 46-54.
- ศิริภาณี เสนานุช, & ประจักษ์ บัวผัน. (2560). แรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลย. *วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ*, 10(1), 63-73.
- สันติ ธรณี, & ประจักษ์ บัวผัน. (2557). การปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริม
สุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา)*, 14(1), 89-104.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะสำหรับตำแหน่ง.
กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.*
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด. (2560). *รายชื่อและจำนวนนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในจังหวัดร้อยเอ็ด. ร้อยเอ็ด :*
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด.
- อนัญญา ขุนศรี, & ประจักษ์ บัวผัน. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทของนักวิชาการสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริม
สุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี. *วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ*, 6(1), 52-59.
- อาคม ปัญญาแก้ว, & ประจักษ์ บัวผัน. (2554). ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารองค์การที่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการ
ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย เขตโซนเหนือ จังหวัดขอนแก่น. *วารสารวิจัย มข.*, 16(7), 855-863.
- Hertzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. B. (2010). *The motivate to work*. New Brunwick, NJ: Transaction
Publicaton.

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุดและค่าสูงสุดคุณลักษณะส่วนบุคคลของนักวิชาการสาธารณสุข
ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n=200)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	90	45.0
หญิง	110	55.0
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	53	26.5
31-40 ปี	57	28.5
41-50 ปี	60	30.0
มากกว่า 50 ปี	30	15.0
Mean=38.50 ปี, S.D.=9.99 ปี, Minimum=23 ปี, Maximum=59 ปี		
3. สถานภาพ		
โสด	63	31.5
สมรส	129	64.5
หม้าย/หย่า/แยก	8	4.0
4. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	175	87.5
ปริญญาโท	24	12.0
ปริญญาเอก	1	0.5

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุดและค่าสูงสุดคุณลักษณะส่วนบุคคลของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n=200)	ร้อยละ
5. รายได้		
ต่ำกว่า 20,000 บาท	71	35.5
20,001 – 30,000 บาท	46	23.0
30,001 – 40,000 บาท	46	23.0
40,001 บาทขึ้นไป	37	18.5
Mean=28,839 บาท, S.D.=11,828.44 บาท, Minimum=10,000 บาท, Maximum=54,000 บาท		
6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข		
ต่ำกว่า 10 ปี	103	51.5
11-20 ปี	57	28.5
21-30 ปี	32	16.0
31 ปีขึ้นไป	8	4.0
Mean=12.4 ปี, S.D.=8.94 ปี, Median= 10.00, Minimum=1 ปี, Maximum=37 ปี		
7. การฝึกอบรมเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก		
ไม่เคย	104	52.0
เคย	96	48.0
7 ครั้งขึ้นไป	2	2.1
8. จำนวนครั้งการฝึกอบรมเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก (n=96)		
1-3 ครั้ง	79	82.3
4-6 ครั้ง	15	15.6
7 ครั้งขึ้นไป	2	2.1
Mean=1.19 ครั้ง, S.D.=0.44 ครั้ง, Minimum=1.00 ครั้ง, Maximum=10.00 ครั้ง		

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

แรงจูงใจของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	ระดับแรงจูงใจ (n=200)		การแปลผล
	Mean	S.D.	
ปัจจัยจูงใจ			
1. ด้านการยอมรับนับถือ	3.79	0.58	มาก
2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.87	0.64	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.63	0.85	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.95	0.66	มาก
5. ด้านลักษณะของงาน	3.97	0.57	มาก
รวม	3.84	0.51	มาก
ปัจจัยค้ำจุน			
1. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	3.36	0.93	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.74	0.68	มาก
3. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.96	0.61	มาก
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.80	0.64	มาก
5. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	3.67	0.67	มาก
6. ด้านสถานภาพของวิชาชีพ	3.87	0.70	มาก
7. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.73	0.77	มาก
8. ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.81	0.63	มาก
รวม	3.74	0.49	มาก
ภาพรวมของแรงจูงใจ	3.78	0.45	มาก

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

สมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	Mean	S.D.	การแปลผล
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.95	0.51	มาก
2. การบริการที่ดี	4.10	0.52	มาก
3. การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	3.95	0.57	มาก
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	4.16	0.58	มาก
5. การทำงานเป็นทีม	4.11	0.49	มาก
ภาพรวม	4.05	0.40	มาก

ตารางที่ 4 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

คุณลักษณะส่วนบุคคล	การปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุข		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
1. เพศ(หญิง)	-0.092	0.197	ไม่มีความสัมพันธ์
2. อายุ	0.087	0.222	ไม่มีความสัมพันธ์
3. สถานภาพสมรส (สมรส)	0.084	0.238	ไม่มีความสัมพันธ์
4. ระดับการศึกษา (ปริญญาตรี)	-0.122	0.085	ไม่มีความสัมพันธ์
5. รายได้	0.090	0.206	ไม่มีความสัมพันธ์
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	0.023	0.751	ไม่มีความสัมพันธ์
7. การฝึกอบรมเกี่ยวกับ สมรรถนะหลัก (เคย)	0.170*	0.016	ต่ำ
แรงจูงใจ			
ปัจจัยจูงใจ	0.481***	<0.001	ปานกลาง
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.408***	<0.001	ปานกลาง
ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	0.365***	<0.001	ปานกลาง
ด้านลักษณะของงาน	0.285***	<0.001	ต่ำ
ด้านความรับผิดชอบ	0.431***	<0.001	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	0.412***	<0.001	ปานกลาง
ปัจจัยค้ำจุน	0.494***	<0.001	ปานกลาง
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	0.122	0.085	ต่ำ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.325***	<0.001	ปานกลาง
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.357***	<0.001	ปานกลาง
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.455***	<0.001	ปานกลาง
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	0.410***	<0.001	ปานกลาง
ด้านสถานภาพของวิชาชีพ	0.362***	<0.001	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.390***	<0.001	ปานกลาง
ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.429***	<0.001	ปานกลาง
ภาพรวม	0.534***	<0.001	ปานกลาง

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

*** ค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.001

ตารางที่ 5 ค่าสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

ตัวแปร	B	Beta	t	P-value	R	R ²	R ² _{change}
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.123	0.209	2.790	0.006	0.455	0.207	-
ด้านความรับผิดชอบ	0.104	0.172	2.320	0.021	0.541	0.293	0.086
ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.137	0.216	3.274	0.001	0.574	0.329	0.036
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	-0.099	-0.228	-3.541	<0.001	0.593	0.352	0.023
ด้านลักษณะของงาน	0.147	0.209	2.855	0.005	0.611	0.373	0.021
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	0.093	0.154	2.074	0.039	0.624	0.390	0.017
ด้านการเคยฝึกอบรมเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก	0.094	0.117	2.072	0.040	0.635	0.403	0.013
ค่าคงที่ 2.026, F=18.508, p-value<0.001, R=0.635, R ² =0.403, R ² _{adj} =0.381							