

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดขอนแก่น

Factors Affecting The Performance of Nurse Practitioners at Sub-District Health Promoting Hospitals in Khon Kaen Province

ศิริกุล ธนุชาญ (Sirikun Thanuchan)¹* ดร.ประจักษ์ บัวพันธ์ (Dr.Prachak Bouphan)**

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross – Sectional Descriptive Research) วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจและปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดขอนแก่น ประชากรที่ศึกษาคือ พยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 330 คน จำนวนตัวอย่างได้ 189 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Systematic Random Sampling) และคัดเลือกบุคคลที่สามารถให้ข้อมูลได้ดีที่สุด (Key Informants) ในการสนทนากลุ่มโดยแบ่งออกเป็น 4 โซนๆ ละ 3 คน ได้จำนวน 12 คนเพื่อยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา สถิติอนุมานหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจ ปัจจัยการบริหาร และระดับการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D.= 0.48), 3.68 (S.D.= 0.65) และ 4.18 (S.D.= 0.49) ตามลำดับ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยการบริหารด้านวิธีการจัดการ และปัจจัยด้านสถานะทางอาชีพ สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงาน ของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 54.8 ($R^2=0.548$, $p\text{-value}<0.001$) จากการสนทนากลุ่มพบปัญหาในด้านการขาดการมีส่วนร่วมของชุมชนในการดูแลสุขภาพ ที่บ้านชุมชน โดยผลการวิจัยในครั้งนี้ผู้บริหารสามารถนำไปใช้ในการวางแผนและกำหนดนโยบายแนวทางในการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ABSTRACT

This cross sectional descriptive research aimed to study the motivation and administrative factors affecting the performance of nurse practitioners at sub-district health promoting hospitals in Khon Kaen, Thailand. The samples were 189 personnel randomly selected by Stratified random sampling from the 330 population and 12 key informants were in focus group for qualitative data gathering. Data distribution was performed by descriptive statistics and stepwise multiple linear regressions were also utilized. The results showed that the motivation, administrative factors and the performance of nurse practitioners at sub-district health promoting hospitals in Khon Kaen province were at high level with averages of 3.95(S.D.=0.48), 3.68(S.D.=0.65) and 4.18(S.D.=0.49), respectively. Four motivation variable; Policy and Administration, Work Itself, Responsibility and Job Status and one administrative variable; Method could predict the performance of nurse practitioners at sub-district health promoting hospitals in Khon Kaen province. at 54.8 percent ($R^2 = 0.548$, $p\text{-value}<0.001$) and Group discussion the most common problem was Participation Home health care and community The results of this research The Manager can be used Planning and Policy the performance of nurse practitioners at sub-district health promoting hospital.

คำสำคัญ: แรงจูงใจ ปัจจัยการบริหาร การปฏิบัติงาน

Keywords: Motivation, Administrative factors, The performance

¹ Correspondent author: Sirikuntik@gmail.com

* นักศึกษา หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** รองศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น



บทนำ

ตามที่รัฐบาลได้ดำเนินการปฏิรูประบบสุขภาพของประเทศ โดยได้ประกาศใช้นโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 มีเป้าหมายเพื่อให้ประชาชนคนไทยทุกคนเข้าถึงระบบบริการสุขภาพขั้นพื้นฐานอย่างเท่าเทียมกัน และได้รับการบริการที่มีคุณภาพ เน้นที่ระบบบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิซึ่งกำหนดให้เป็นบริการด่านแรกในชุมชน ครอบคลุม ด้านการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันการเจ็บป่วย การดูแลตรวจรักษาโรคเบื้องต้น การดูแลภาวะฉุกเฉิน ตลอดจนการพยาบาลผู้ป่วยโรคเรื้อรัง การดูแลผู้สูงอายุที่บ้านและการดูแลประชาชนในชุมชน และต่อมากระทรวงสาธารณสุข ได้ดำเนินงานโดยตอบสนองนโยบายของรัฐบาล ยกระดับสถานอนามัย จำนวน 9,770 แห่งทั่วประเทศ ให้เป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีบทบาทหน้าที่ในการให้บริการสุขภาพแบบใกล้บ้านใกล้ใจ เน้นการให้บริการเชิงรุกในชุมชนและให้บริการ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ด้านการควบคุมและป้องกันโรค ด้านการรักษาโรคเบื้องต้น ด้านการฟื้นฟูสุขภาพ และด้านการคุ้มครองผู้บริโภค โดยมุ่งเน้นให้ชุมชนและประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพ มีการบริการแบบผสมผสานและบูรณาการ คือ การให้บริการที่ครอบคลุม ลดความซ้ำซ้อน และมีการพัฒนาระบบการให้บริการการส่งต่อผู้ป่วยและพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารที่ได้มาตรฐาน เพื่อให้การบริการเป็นไปตามมาตรฐานบริการสาธารณสุข และมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้กำหนดให้มีอัตราค่าจ้างของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีอัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่ คือ การกำหนดให้มีสัดส่วนของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขต่อประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ คือ 1:1,250 คน สัดส่วนของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปต่อประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ 1:5,000 คนโดยมีนโยบายให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ทุกแห่งจะต้องมีพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในการดูแลประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ เน้นการให้บริการสุขภาพเชิงรุก เน้นการสร้างสุขภาพมากกว่าการซ่อมสุขภาพ ดังนั้นพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปจึงเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาระบบบริการเชิงรุกในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเนื่องจากมีการขยายบทบาทหน้าที่ของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [1]

การปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป เป็นการปฏิบัติหน้าที่การพยาบาลต่อบุคคล ครอบครัวและชุมชน โดยภารกิจกรมต่างๆตามที่มาตรฐานกำหนด ซึ่งการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป ประกอบด้วย 1) ด้านการสร้างเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคในชุมชน 2) ด้านการดูแลผู้ป่วยที่บ้านและชุมชน 3) ด้านการดูแลผู้ป่วยและผู้สูงอายุระยะสุดท้ายในชีวิต และ 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเชิงรุกในทีมสุขภาพและภาคี [2] ซึ่งการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป อยู่ในระดับมาก [3-4]

แรงจูงใจคือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลทุ่มเทแรงกาย แรงใจและความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วยปัจจัยย่อย 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2) การยอมรับนับถือ 3) ความรับผิดชอบ 4) ความสำเร็จในการทำงาน 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วยปัจจัยย่อย 8 ปัจจัย ได้แก่ 1) นโยบายและการบริหาร 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 4) การปกครองบังคับบัญชา 5) เงินเดือนและค่าตอบแทน 6) สภาพการปฏิบัติงาน 7) สถานะทางอาชีพ และ 8) ชีวิตความเป็นส่วนตัว [5] ซึ่งปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารมีผลต่อการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข [6-8] นอกจากนี้ปัจจัยการบริหารเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยการบริหาร คือ การสนับสนุนการดำเนินงานต่างๆภายในองค์กรและเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการบริหาร ปัจจัยการบริหารประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านกำลังคน (Man) 2) ด้านงบประมาณ (Money) 3) ด้านวัสดุ

อุปกรณ์หรือเครื่องมือ เครื่องจักร (Material Machine) และ 4) ด้านวิธีการจัดการ (Method) [9] นอกเหนือจากปัจจัยการบริหารทั้ง 4 ด้านแล้วยังมีปัจจัยที่สำคัญอีก 3 ด้าน คือ 1) ด้านขวัญและกำลังใจ(Moral) 2) ด้านเวลา(Time) และ 3) ด้านเทคโนโลยี (Technology) [10] ซึ่งปัจจัยการบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข [4, 11-12]

จังหวัดขอนแก่นมี 26 อำเภอ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้งหมด 248 แห่ง จากการประเมินผลการปฏิบัติราชการหน่วยงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น ครั้งที่ 1 ปีงบประมาณ 2559 พบว่า ตัวชี้วัดที่ 119 การเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคไม่ติดต่อ (เบาหวานและความดันโลหิตสูง) เรื่อง การคัดกรองเบาหวาน/ความดันโลหิตสูง ในประชากรอายุ 35 ปีขึ้นไป เป้าหมาย ร้อยละ 90 ภาพรวมหน่วยบริการสุขภาพทำได้ ร้อยละ 75 และ ตัวชี้วัดที่ 120 การเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคไม่ติดต่อ (มะเร็งเต้านม/มะเร็งปากมดลูก) เรื่อง การคัดกรองมะเร็งเต้านม ในสตรี 30-70 ปี เป้าหมาย ร้อยละ 80 ภาพรวมหน่วยบริการสุขภาพทำได้ ร้อยละ 58 เรื่อง การคัดกรองมะเร็งปากมดลูก ในสตรีอายุ 30-60 ปี เป้าหมายข้อมูลสะสม $\geq$ ร้อยละ 40 ภาพรวมหน่วยบริการสุขภาพทำได้ ร้อยละ 20 จึงไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการคัดกรองสุขภาพต้องอาศัยความร่วมมือในการดำเนินงานทุกภาคส่วนสิ่งสำคัญคือความร่วมมือของประชาชนในการตรวจคัดกรองสุขภาพ ซึ่งส่วนใหญ่พบว่าประชาชนและชุมชนยังขาดความตระหนักในการตรวจคัดกรองสุขภาพ เนื่องจาก คิดว่าตนเองไม่เจ็บป่วยและยังไม่เป็นโรค ประกอบกับช่วงเวลาในการออกคัดกรองของเจ้าหน้าที่ไม่ตรงกับช่วงเวลาของประชาชนในพื้นที่จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนตามบริบทของพื้นที่นั้นๆ [13] การศึกษาในครั้งนี้เพื่อให้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเชิงรุกของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และเพื่อให้ประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบได้รับการที่มีประสิทธิภาพสามารถเข้าถึงระบบบริการได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และแก้ไขปัญหาสุขภาพตามบริบทของพื้นที่

วัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อศึกษา

1. ระดับแรงจูงใจ ระดับปัจจัยการบริหารและระดับการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดขอนแก่น
2. แรงจูงใจ และปัจจัยการบริหาร ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดขอนแก่น
3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดขอนแก่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Descriptive Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา คือ พยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 330 คน [14] และกลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดขอนแก่น 189 คนและการสุ่มสุ่มกลุ่มจำนวน 12 คน โดยคำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (multiple regression analysis) ที่ใช้แบบการถดถอยของ Cohen (1988) [15] ดังนี้



$$\text{สูตร} \quad N = \frac{\lambda(1 - R_{Y.A,B}^2)}{R_{Y.A,B}^2 - R_{Y.A}^2} + w \quad \dots\dots\dots (1)$$

$$\text{เมื่อ} \quad \lambda = \lambda_L - \frac{1/v_L - 1/v}{1/v_L - 1/v_U} (\lambda_L - \lambda_U) \quad \dots\dots\dots (2)$$

เมื่อกำหนดให้

$R_{Y.A,B}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Full Model ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ได้นำค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรจากการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานแผนกผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดชัยภูมิ [6] ซึ่งเป็นลักษณะงานที่คล้ายคลึงและมีพื้นที่เดียวกันในการทำวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้ค่า $R_{Y.A,B}^2 = 0.613$

$R_{Y.A}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Reduce model ซึ่งได้ค่า $R_{Y.A}^2 = 0.597$

$R_{Y.B}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุที่เปลี่ยนแปลง (R^2 Change) $R_{Y.B}^2 = 0.016$

λ คือ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนตัวแปรอิสระและอำนาจการทดสอบ

w คือ จำนวนตัวแปรอิสระนอกเหนือจากตัวแปรที่ต้องการทดสอบ (เซต A) เท่ากับ 0

u คือ จำนวนตัวแปรอิสระที่ต้องการทดสอบ (เซต B) เท่ากับ 18 ตัวแปร

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

ในการคำนวณขนาดตัวอย่างจะต้องเปิดตารางที่ 9.4.2 หน้า 452-455 Cohen (1988) ประกอบการคำนวณ โดยค่าที่ปรากฏในตารางประกอบด้วยค่า u มี 23 ค่า v มี 4 ค่า ได้แก่ 20, 60, 120, และ ∞ และค่า Power มีค่าระหว่าง 0.25 - 0.99 จากนั้นหาค่า λ ในสมการที่ (2) โดยแทนค่า $v=120$ ซึ่งเป็นค่าที่จะทำให้ขนาดตัวอย่างเพียงพอที่สุด จากนั้นดูที่ $u=1$, Power=0.80 จะได้ $\lambda=7.8$ แทนค่า λ ในสมการที่ (1) จะได้ขนาดตัวอย่าง

$$N = \frac{7.8(1 - 0.613)}{0.613 - 0.597} + 0$$

$$N = 188.66$$

$$\text{การหาค่า } v \text{ โดยใช้สูตร } v = N - u - w - 1$$

$$v = 188.66 - 1 - 18 - 1$$

$$v = 168.66$$

การหาค่า λ โดยใช้สูตร

$$\lambda = \lambda_L - \frac{1/v_L - 1/v}{1/v_L - 1/v_U} (\lambda_L - \lambda_U)$$

$$\text{แทนค่า} \quad \lambda = 7.80 - \frac{(1/120 - 1/168.66)}{(1/120 - 1/168.66)} (7.80 - 7.80)$$

$$\lambda = 7.80$$

แล้วนำค่า λ ไปแทนในสูตรที่ 1 อีกครั้ง จะได้ 188.66 หรือขนาดตัวอย่าง จำนวนเท่ากับ 189 กลุ่มตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่ม แบบเป็นระบบ (Systematic Random Sampling) และกลุ่มตัวอย่างในการสนทนากลุ่มเพื่อยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณ โดยคัดเลือกจากบุคคลที่สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเชิงรุกของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดขอนแก่น ได้ดีที่สุด (Key Informants) โดยแบ่งเป็น 4 โซนๆ ละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 12 คน เป็นผู้ที่มีความยินดีและให้ความร่วมมือในการสนทนากลุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือมีทั้งหมด 2 ชุด **ชุดที่ 1** แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 124 ข้อ มีทั้งหมด 5 ส่วน ได้แก่ **ส่วนที่ 1** เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล โดย เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด เป็น Nominal scale อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็น Ratio scale และเคยได้รับการอบรมฟื้นฟูเรื่องการปฏิบัติงานเวชปฏิบัติทั่วไป ถ้าตอบไม่เคยมีระดับการวัดเป็น Nominal scale ถ้าตอบเคยมีระดับการวัดเป็น Ratio scale **ส่วนที่ 2** เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ ทุกด้านเป็น Interval scale **ส่วนที่ 3** เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารทุกด้านเป็น Interval scale **ส่วนที่ 4** เป็นคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดขอนแก่น ทุกด้านเป็น Interval scale โดยส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 4 ใช้มาตราส่วนประมาณค่า มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ [16] โดยมีการแบ่งเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ หากตอบระดับมากที่สุดคิดเป็น 5 คะแนน ตอบมากคิดเป็น 4 คะแนน ตอบปานกลางคิดเป็น 3 คะแนน ตอบน้อยคิดเป็น 2 คะแนน และตอบน้อยที่สุดคิดเป็น 1 คะแนน และ **ส่วนที่ 5** เป็นคำถามเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของพยาบาล เวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดขอนแก่น **ชุดที่ 2** แนวทางการสนทนากลุ่ม จำนวน 8 ข้อ มีทั้งหมด 4 ส่วน ได้แก่ **ส่วนที่ 1** แนวทางการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับแรงจูงใจ **ส่วนที่ 2** แนวทางการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร **ส่วนที่ 3** แนวทางการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป และ **ส่วนที่ 4** แนวทางการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เครื่องมือทั้ง 2 ชุด ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ แก้ไข และปรับปรุงโดยผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำไปทดลองใช้เครื่องมือกับพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี ซึ่งมีลักษณะการปฏิบัติงานคล้ายคลึงกันและมีพื้นที่ใกล้เคียงในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficients) ซึ่งได้ค่าความเที่ยงของตัวแปรแรงจูงใจ เท่ากับ 0.90 ตัวแปรปัจจัยการบริหาร 0.97 ตัวแปรการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป 0.97 และภาพรวมทั้ง 3 ตัวแปรที่ศึกษาเท่ากับ 0.96

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน และสถิติอนุมานหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Linear Regression Analysis)

การแปลผล การแปลผลคะแนนระดับแรงจูงใจ ระดับปัจจัยการบริหาร และระดับการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดขอนแก่น โดยนำมาจัดระดับ 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งได้จากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยดังนี้ [17] ระดับมากที่สุด (4.50-5.00 คะแนน), ระดับมาก (3.50-4.49 คะแนน), ระดับปานกลาง (2.50-3.49 คะแนน), ระดับน้อย (1.50-2.49 คะแนน), ระดับน้อยที่สุด (1.00-1.49 คะแนน) สำหรับเกณฑ์การแบ่งระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) [18] มีค่าตั้งแต่



-1 ถึง +1 แบ่งระดับดังนี้ $r = 0$ หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์ (No Relationship), $r = +0.01$ ถึง $+0.30$ หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ (Weak Relationship), $r = +0.31$ ถึง $+0.70$ หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง (Moderate Relationship), $r = +0.71$ ถึง $+0.99$ หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง (Strong Relationship), $r = +1$ หมายถึง มีความสัมพันธ์โดยสมบูรณ์ (Perfect Relationship)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้หลังจากได้รับการรับรองจริยธรรมจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2560 เลขที่ HE 602007 โดยดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 มีนาคม 2560 ถึงวันที่ 1 เมษายน 2560

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดขอนแก่น

กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง ร้อยละ 90.5 อายุระหว่าง 41 -50 ปี ร้อยละ 46.6 โดยมีอายุเฉลี่ย 41.84 ปี (S.D.= 7.34) อายุต่ำสุด 22 ปี อายุสูงสุด 59 ปี สถานภาพคู่ ร้อยละ 73.0 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 83.1 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 1 – 10 ปี ร้อยละ 39.7 ค่ามัธยฐาน 14.00 ปี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่ำสุด 1 ปี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานสูงสุด 35 ปี และได้รับการฝึกอบรมฟื้นฟูเรื่อง การปฏิบัติงานเวชปฏิบัติทั่วไป 1 ครั้ง ร้อยละ 43.4 มีค่ามัธยฐาน 2 ครั้ง อบรมต่ำสุด 1 ครั้ง อบรมสูงสุด 3 ครั้ง

2. ระดับแรงงใจของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดขอนแก่น

เมื่อพิจารณาแรงงใจของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวม พบว่า แรงงใจ ปักใจงใจ และปักใจคำนึงอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D. = 0.48), ค่าเฉลี่ย 4.08 (S.D. = 0.46), และค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D. = 0.53) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ย 4.34 (S.D. = 0.54) รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 4.30 (S.D. = 0.56) ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ค่าเฉลี่ย 3.33 (S.D.=0.74) รองลงมาคือด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวค่าเฉลี่ย 3.76 (S.D. = 0.71) แรงงใจทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง

3. ระดับปัจจัยการบริหารของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดขอนแก่น

เมื่อพิจารณาปัจจัยการบริหารในภาพรวมพบว่าปัจจัยการบริหาร ค่าเฉลี่ย 3.68 (S.D.=0.65) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ย 3.79 (S.D.=0.70) รองลงมาคือ ด้านวิธีการจัดการ ค่าเฉลี่ย 3.77 (S.D.=0.72) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านเทคโนโลยี ค่าเฉลี่ย 3.58 (S.D.=0.81) รองลงมาคือด้านงบประมาณ ค่าเฉลี่ย 3.61 (S.D.=0.84) ซึ่งปัจจัยการบริหารทุกด้านอยู่ในระดับมาก

4. ระดับการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดขอนแก่น

เมื่อพิจารณาการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวม พบว่า การปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 4.18 (S.D.=0.49) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การสร้างเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคในชุมชนและการดูแลผู้ป่วยที่บ้านและชุมชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ย 4.25 (S.D.=0.53) รองลงมาคือ การดูแลผู้ป่วยและผู้สูงอายุระยะท้ายในชีวิต ค่าเฉลี่ย 4.16 (S.D.=0.63) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเชิงรุกในทีมสุขภาพและภาคีเครือข่าย ค่าเฉลี่ย 4.06 (S.D.=0.61) การปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก

5. แรงจูงใจและปัจจัยการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดขอนแก่น

แรงจูงใจ พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.674, p\text{-value} < 0.001$, $r = 0.680, p\text{-value} < 0.001$, $r = 0.613, p\text{-value} < 0.001$ ตามลำดับ) และปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.546, p\text{-value} < 0.001$) ดังตารางที่ 1

6. แรงจูงใจและปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดขอนแก่น

ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดขอนแก่น ที่ถูกเลือกเข้าสมการคือตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติ น้อยกว่า 0.05 และตัวแปรอิสระที่ไม่ได้ถูกเลือกเข้าสมการ คือ ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าสมการ คือ ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร ($p\text{-value}=0.041$) ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($p\text{-value}<0.001$) ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ($p\text{-value}<0.001$) ปัจจัยการบริหารด้านวิธีการจัดการ ($p\text{-value}=0.006$) และปัจจัยค้ำจุนด้านสถานะทางอาชีพ ($p\text{-value}=0.014$)

จากผลการศึกษา สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงซึ่งเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ ดังนี้ $Y = 0.923 + (0.108)(\text{ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร}) + (0.232)(\text{ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ}) + (0.201)(\text{ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ}) + (0.129)(\text{ปัจจัยการบริหารด้านวิธีการจัดการ}) + (0.118)(\text{ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานะทางอาชีพ})$ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปร ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยการบริหารด้านวิธีการจัดการ ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานะทางอาชีพ เพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Y) เพิ่มขึ้น 0.108, 0.232, 0.201, 0.129 และ 0.118 หน่วยตามลำดับ โดยมีค่าคงที่ของสมการทำนาย 0.923 โดยตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปรสามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 54.8 ดังตารางที่ 2

7. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดขอนแก่น

โดยรวมข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 189 ฉบับ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้เสนอปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะทั้งหมด 82 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 43.38 สามารถสรุปปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ส่วนใหญ่คือการปฏิบัติงานด้านการดูแลผู้ป่วยที่บ้านและชุมชน ขาดการทำงานเป็นทีมที่ต่อเนื่องและขาดการติดตามและประเมินผล ข้อเสนอแนะ ควรจัดระบบการให้บริการดูแลผู้ป่วยที่บ้านและชุมชนโดยเน้นการให้บริการในรูปแบบสหสาขาวิชาชีพมีระบบการรายงาน ติดตามและประเมินผลการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง และรองลงมาคือ การปฏิบัติงานด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเชิงรุกในทีมสุขภาพและภาคีเครือข่าย ข้อเสนอแนะ ภาคีเครือข่ายควรมีการกำหนดรูปแบบการให้บริการเชิงรุกร่วมกันโดยการกำหนดกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจน สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์งบประมาณให้เพียงพอในการปฏิบัติงานและมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง จากการสนทนากลุ่ม ส่วนใหญ่ พบว่า ปัญหาในการขาดความร่วมมือจากครอบครัวและชุมชนในการดูแลผู้ป่วยที่บ้านซึ่งการปฏิบัติงานเชิงรุกเป็นงานที่มีความสำคัญต้องมีการทำงานเป็นทีมไม่ใช่บทบาทหน้าที่ของวิชาชีพใดวิชาชีพหนึ่งข้อเสนอแนะทุกคนต้องช่วยเหลือกัน



รวมทั้งชุมชนต้องเข้ามามีบทบาทหน้าที่ในการดูแลผู้ป่วยและคนในชุมชนให้สามารถปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องเหมาะสมสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ตามบริบทของตนเอง

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดขอนแก่น โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Linear Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยด้านสถานะทางอาชีพ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าตัวแปรอิสระ 5 ตัวสามารถร่วมกันพยากรณ์ การปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 54.8 ซึ่งปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารเป็นการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปโดยมีการจัดลำดับขั้นตอนในการทำงานตามลำดับเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายขององค์กร มีการถ่ายทอดนโยบายไปยังผู้ปฏิบัติเพื่อให้รับทราบและปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับที่มีผู้ศึกษาไว้ พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทางสาธารณสุข [7, 19-20] ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นการปฏิบัติงานเวชปฏิบัติทั่วไปตามมาตรฐานวิชาชีพที่ได้รับมอบหมาย ตามภาระงานซึ่งอาจนำไปสู่ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับที่มีผู้ศึกษาไว้ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทางสาธารณสุข [3, 19, 21] ปัจจัยด้านความรับผิดชอบเป็นความพอใจของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปที่เกิดขึ้นจากการได้รับการมอบหมายงานในการปฏิบัติงานเชิงรุก เป็นการตระหนักรู้ในงานที่รับผิดชอบและทำให้เกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับที่มีผู้ศึกษาไว้ พบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทางสาธารณสุข [3, 22] ปัจจัยด้านสถานะทางอาชีพเป็นสภาพทางวิชาชีพของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปและสหสาขาวิชาชีพที่ปฏิบัติงานร่วมกันมีมุมมองในวิชาชีพที่แตกต่างกันซึ่งการปฏิบัติงานเชิงรุกของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปเป็นงานที่มีคุณค่าและให้บริการได้รับผลประโยชน์เป็นอย่างมากทำให้เกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับที่มีผู้ศึกษาไว้ พบว่า ปัจจัยด้านสถานะทางอาชีพมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทางสาธารณสุข [22-23] ปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดขอนแก่น คือ ปัจจัยการบริหารด้านวิธีการจัดการ เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบริหารให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ การปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปถ้าหากมีรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีก็จะทำให้พยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสามารถทุ่มเทร่างกายแรงใจและความสามารถเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับที่มีผู้ศึกษาไว้ พบว่า ปัจจัยการบริหารด้านวิธีการจัดการมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทางสาธารณสุข [7, 20, 24]

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรมีการประชุมชี้แจงและถ่ายทอดนโยบายในการปฏิบัติงานเชิงรุกลงสู่ผู้ปฏิบัติงานในทุกสหสาขาวิชาชีพเพื่อให้ทุกสหสาขาวิชาชีพรับทราบนโยบายและร่วมกันปฏิบัติงานในรูปแบบสหสาขาวิชาชีพในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้พยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้พยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นและนำความรู้ทางวิชาการมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

3. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลควรมีการจัดองค์การอย่างเหมาะสม ทั้งด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือทางการแพทย์ และด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานเชิงรุกของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปให้สามารถทำงานได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว

4. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้พยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพเทียบเท่ากับวิชาชีพอื่นๆ ที่ปฏิบัติงานร่วมกันจะได้ ไม่เกิดความเหลื่อมล้ำทางวิชาชีพ เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการถ่ายทอดนโยบายลงสู่ผู้ปฏิบัติในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเพื่อให้เกิดรูปแบบหรือกระบวนการสื่อสารในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติอย่างเหมาะสมและชัดเจน

2. ควรศึกษาการปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานเชิงรุกของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจะได้ทราบถึงกระบวนการที่เหมาะสมในการกำหนดนโยบายส่งเสริมให้เกิดกระบวนการการมีส่วนร่วม

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ประจักษ์ บัวผัน ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และภาคีบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่สนับสนุนทุนการศึกษาเพื่อทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

1. Bureau of Policy and Strategy, Ministry of Public Health Health policy and strategy development; 2010. Thai.
2. Bureau of Policy and Strategy, Ministry of Public Health Health policy and strategy development Service Manual of Parish Health Promoting Hospital; 2009. Thai.
3. Weerawan L, Prachak B. Performance of Nurse Practitioners in Sub-district Health Promoting Hospitals, Khon Kaen Province. Kku Research Journal (GS), 2013; 13(2), 109-120. Thai.
4. Yanin N, Prachak B. Factors Affecting the Performance of Nurse Practitioners in Sub-district Health Promoting Hospital Udonthani Province. Journal Article. Kku Research Journal(GS), 2013; 13(1), 99-111. Thai.
5. Hertzberg F, Mausner B, Snyderman BB. The Motivation to work. New York: Transaction Publishers; 2010.
6. Suchart K, Chanaphol S. Motivation Affecting Core Competencies of the Professional Nurse at In-Patient Department of Community Hospital in Chaiyaphum Province. Journal of Sakon Nakhon Hospital. 2015; 18(2), 87-98. Thai.



7. Pimwara S, Prachak B. An evaluation of the public health officers at subdistrict health promoting hospital, Buriram Province. *Journal of Health Systems Research*. 2014; 8(3): 267-280. Thai.
8. Jairuk K, Prachak B. Testing the Handout of Medicine to Patients of Community Hospitals of Public Health Region 12 According to the National Health Security Office of Pharmacists. *KKU Research Journal (GS)*, 2012; 12(4), 53-64. Thai.
9. Dejthai T. Principle of public health administration. 3rd ed. Bangkok: Sam Charoen Panich; 2002. Thai.
10. Prachak B. Principles of Public Administration. Edition 3, Khon Kaen University, Khon Kaen; 2010. Thai.
11. Phayuda C, Prachak B. Motivation and Organizational Support Affecting District Health System Development Performance of Sub-District Health Promoting Hospital Directors in Khon Kaen Province. *KKU Res J (GS)*, 2017; 14(2): 71-84. Thai.
12. Ratchaneekorn K, Chanaphol S. Organizational Support Affecting The Performance of Committee Members of The Strong and Sustainable Disease and health hazard Prevention and Control District in Khon Kaen Province. *Journal of the office of DPC 7 Khon Kaen*. 2012; 19(2): 17-26. Thai.
13. Khon Kaen provincial public health office. Conclude Implementation No 1/2016. Khon Kaen : Khon Kaen provincial public health office; 2016. Thai.
14. Khon Kaen Provincial Health Office. A self-assessment report based on network quality primary care. The service unit. Province: Khon Kaen Provincial Health Office; 2015 A. Thai.
15. Cohen J. Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences. 2nd ed. New York: Department of psychology New York University; 1988.
16. Likert R. The human organization: Its management and value. New York: McGraw-Hill; 1967.
17. Chantrasuwan S, Buatuan S. Social science research methodology. Khon Kaen: Department of sociology and anthropology, Faculty of humanities and social science, Khon Kaen University; 2004. Thai.
18. Elifson, K.W. Fundamentals of Socials Statistics . 2nd ed. New York: McGraw – Hill, Inc. 19; 1990.
19. Santi T, Prachak B. Surveillance and Rapid Response Performance of Health Personnel at Sub-district Health Promoting Hospitals in Roi Et Province. *KKU Res J*. 2014; 10(1): 89-104. Thai.
20. Arunrat P, Bouphan P. Change Management of the Chiefs at Health Centers in Khon Kaen Province. *KKU Res J*. 2014; 16(7): 835-844. Thai.
21. Supachai M, Prachak B. Health Promotion and Disease Prevention Performance of Personnel in Sub-district Health Promoting Hospitals, Khon Kaen Province. *Journal Article. KKU Research Journal (GS)*. 2014; 14(2): 71-84. Thai.
22. Jirisuda B, Prachak B, Pontip K. Factors Influencing the Professional Working Performance of Dentists at Community Hospitals of the Public Health Region 12. *KKU Res J(GS)*. 2011; 16(6): 679-692. Thai.
23. Daorung D, Prachak B. Motivation and Organization Support Affecting Health Promotion Performance of Health Personnel at Primary care Units in Kalasin Province. *KKU Res J(GS)*. 2008; 8(3): 65-74. Thai.

24. Sitthiporn N, Surasak K. Organizational Support Affecting The Performance of Dengue Haemorrhagic Fever Prevention and Control Among the Sub-District Health Promoting Hospital in Mahasarakham province. The office of DPC6, Khon Kaen province. 2014; 21(2): 20-32. Thai.

ตารางที่ 1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างแรงจูงใจและปัจจัยการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดขอนแก่น

แรงจูงใจ	การปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดขอนแก่น		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
แรงจูงใจ	0.674**	<0.001	ปานกลาง
ปัจจัยจูงใจ	0.680**	< 0.001	ปานกลาง
1.ความรับผิดชอบ	0.487**	< 0.001	ปานกลาง
2.ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	0.503**	< 0.001	ปานกลาง
3.การยอมรับนับถือ	0.613**	< 0.001	ปานกลาง
4.ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0.484**	< 0.001	ปานกลาง
5.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.579**	<0.001	ปานกลาง
ปัจจัยคำจูง	0.613**	< 0.001	ปานกลาง
1.สภาพการปฏิบัติงาน	0.444**	< 0.001	ปานกลาง
2.การปกครองบังคับบัญชา	0.536**	< 0.001	ปานกลาง
3.นโยบายและการบริหาร	0.579**	< 0.001	ปานกลาง
4.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.497**	< 0.001	ปานกลาง
5.เงินเดือนและค่าตอบแทน	0.322**	< 0.001	ปานกลาง
6.ชีวิตความเป็นส่วนตัว	0.419**	< 0.001	ปานกลาง
7.สถานะทางอาชีพ	0.575**	< 0.001	ปานกลาง
8.ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.469**	< 0.001	ปานกลาง
ปัจจัยการบริหาร	0.546**	< 0.001	ปานกลาง
1. ด้านบุคลากร	0.410**	< 0.001	ปานกลาง
2. ด้านงบประมาณ	0.408**	< 0.001	ปานกลาง
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์	0.474**	< 0.001	ปานกลาง
4. ด้านวิธีการจัดการ	0.554**	< 0.001	ปานกลาง
5. ด้านเวลา	0.563**	< 0.001	ปานกลาง
6. ด้านเทคโนโลยี	0.422**	< 0.001	ปานกลาง

** ค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.01



ตารางที่ 2 คำสถิติวิเคราะห์คัดลอกพหุคูณแบบขั้นตอนของการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดขอนแก่น

[illegible]