

แรงจูงใจและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่
เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
จังหวัดนครราชสีมา

Motivation and Organizational Climate Affecting Surveillance and Rapid
Response Performance of Health Personnel at Sub-District
Health Promoting Hospitals in Nakhon Ratchasima Province

นกรินทร์ ประสิทธิ์ (Nakarin Prasit)^{1*} ดร.ประจักษ์ บัวพันธ์ (Dr.Prachak Bouphan)**

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Descriptive Study) วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 146 คน จากประชากรทั้งหมด 346 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างเป็นระบบ (Systematic Random Sampling) และตัวอย่างในการสนทนากลุ่มเพื่อยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณ จำนวน 12 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา สถิติอนุมานหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน บรรยากาศองค์การ มิตินิยมรับผิดชอบ มิตินิยมอบอุ่น มิตินิยมมาตรฐานการปฏิบัติงานและมีความเสี่ยง สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา ได้ร้อยละ 55.4 ($R^2 = 0.554$ p-value <0.001) โดยผลการวิจัยในครั้งนี้หน่วยงานสาธารณสุขสามารถนำไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ABSTRACT

This cross-sectional descriptive research aimed to study the motivation and the organizational climate that affect to the surveillance and rapid response performance of health personnel at sub-district health promoting hospitals in Nakhon Ratchasima Province, Thailand. The samples were 146 health personnel randomly selected by systematic random sampling from the 346 population and 12 key informants were in focus group guidelines for qualitative data gathering. Data distribution was performed by descriptive statistics and inferential statistics include Pearson's product moment correlation and Stepwise multiple linear regressions were also utilized. The results showed that the motivation factors; work itself and three organizational climate factors; standard, warmth, risk and responsibility can predict surveillance and rapid response performance at 55.4 percentage ($R^2 = 0.554$, P-value <0.001). Public health organization can be using the results of this study to make plan to improve and develop surveillance and rapid response performance of health personnel at sub-district health promoting hospitals.

คำสำคัญ: แรงจูงใจ บรรยากาศองค์การ การปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว

Keywords: Motivation, Organizational climate, Surveillance and Rapid Response performance

¹Correspondent author: npshiro@hotmail.com

* นักศึกษา หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** รองศาสตราจารย์ ภาควิชาการบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น



บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 – 2559 มุ่งเน้นยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่ให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาและสร้างสมดุลการพัฒนาในทุกมิติ และแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 11 มุ่งเน้นให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีร่วมเสริมสร้างสุขภาพ พัฒนาสุขภาพทั้ง ปัญญากาย จิตใจ และสังคมสร้างภูมิคุ้มกัน ต่อภัยคุกคามและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนรวมโดยมีระบบบริการสุขภาพที่มีคุณภาพตอบสนองความต้องการของประชาชน มุ่งเน้นในการส่งเสริมป้องกันควบคุมโรคเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี [1] ซึ่งจะเห็นได้ว่าการจะพัฒนาระบบสุขภาพ ตามแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาตินั้น ด้านการพัฒนาระบบเฝ้าระวังเตือนภัยการจัดการภัยพิบัติ ภัยสุขภาพ และป้องกันโรค มีความสำคัญต่อการพัฒนาระบบสุขภาพของไทยซึ่งในปัจจุบันกรมควบคุมโรคได้กำหนด แผนพัฒนางานป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพแห่งชาติ ภายใต้อำนาจหน้าที่ของแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560–2564 มียุทธศาสตร์ 6 ข้อ ในการพัฒนางานป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ เพื่อประชาชนทุกคนได้รับการป้องกันจากโรคระบาด โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนด้วยระบบป้องกันควบคุมโรคที่เป็นเอกภาพ [2] สอดคล้องกับนโยบายที่รัฐบาลได้กำหนดให้แก่กระทรวงสาธารณสุข นโยบายข้อที่ 5.3 การส่งเสริมศักยภาพที่ดีของการติดตามเฝ้าระวังโรคระบาด โดยเฉพาะโรคอุบัติใหม่และอุบัติซ้ำโดยมีเครือข่ายหน่วยเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว ในการป้องกันการแพร่กระจายของโรคระบาดได้อย่างทันสถานการณ์ตอบสนองต่อการเปิดสมาคมอาเซียนในปัจจุบัน เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพดีห่างไกลจากโรคภัยทางสุขภาพ [3]

ในปี พ.ศ. 2554 ได้มีการกำหนดนโยบายอำเภอควบคุมโรคเข้มแข็งแบบยั่งยืน โดยกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข เพื่อมุ่งเน้นในการพัฒนาทีมเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว ให้มีประสิทธิภาพ จึงให้การพัฒนาระบบการเฝ้าระวังเหตุการณ์สำหรับทีมเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว เครือข่ายในระดับตำบล โดยมีเจ้าหน้าที่สาธารณสุขรับผิดชอบงานระบาดวิทยา ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นแกนหลักในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเครือข่ายระดับตำบลการป้องกันและควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ที่มุ่งเน้นการเฝ้าระวังโรคเหตุการณ์แพร่ระบาดของโรคและภัยสุขภาพได้ทันทั่วทั้งตามมาตรฐานทีมเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วเครือข่ายระดับตำบล ที่สามารถเข้าถึงชุมชน หมู่บ้าน ตำบล เข้ากับพื้นที่ได้อย่างรวดเร็ว ประกอบไปด้วยทั้ง 4 ด้านมาตรฐาน ได้แก่ 1) ด้านการทำงานเป็นทีม 2) ด้านความพร้อมในการปฏิบัติงาน ในภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุข 3) ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน และ 4) ด้านผลงานในการปฏิบัติงานการรายงานข้อมูลทันเวลา คุณภาพการควบคุมโรคและสอบสวนโรคความครบถ้วนของข้อมูลในการสอบสวนโรค ความเร็วในการสอบสวนโรค [4]

ซึ่งในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้แล้วนั้น ปัจจัยแรงจูงใจ ก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งได้แก่ ปัจจัยการจูงใจ จะทำให้คนที่ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับนับถือ มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่ดี ส่งผลต่อลักษณะงานให้งานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ได้แก่ 1)ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2)การยอมรับนับถือ 3)ความรับผิดชอบ 4)ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 5)ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และส่วนปัจจัยค่าจูงใจเป็นตัวสนับสนุนให้ปฏิบัติงานให้บรรลุสำเร็จตามวัตถุประสงค์เป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้แก่ 1)เงินเดือนและค่าตอบแทน 2)ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3)การปกครองบังคับบัญชา 4)นโยบายและการบริหาร 5)สภาพสิ่งแวดล้อมของการปฏิบัติงาน 6)ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 7)สถานะอาชีพ 8)ชีวิตความเป็นส่วนตัว ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่สำคัญส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความพึงพอใจผลงานทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน [5]

นอกจากปัจจัยแรงจูงใจแล้ว ปัจจัยในเรื่องของ บรรยากาศองค์กร ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานสอบสวนเคลื่อนที่เร็วบรรยากาศองค์กร นั้นเป็นการจัดสภาพสิ่งแวดล้อมให้มีลักษณะที่สนับสนุนส่งเสริม ที่เอื้อต่อการให้สมาชิกองค์กร หรือสร้างบรรยากาศองค์กรในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานในองค์กรบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ซึ่งบรรยากาศองค์กรประกอบด้วย 9 มิติ ได้แก่ 1) มิติโครงสร้างขององค์กร 2) มิติความรับผิดชอบ 3) มิติการให้รางวัล 4) มิติความเสี่ยง 5) มิติความอบอุ่น 6) มิติการสนับสนุน 7) มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน 8) มิติความขัดแย้ง และ 9) มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน [6]

แม้ในปัจจุบันจะมีการดำเนินปฏิบัติงานเฝ้าระวังเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนครราชสีมา ยังพบอุปสรรคในด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของความรู้โรคขั้นต้นและในด้านการโดยสังเกตพบว่ามีรายงานสถานการณ์อัตราป่วยและอัตราการเสียชีวิตที่สูงขึ้นทุกปี ตั้งแต่ พ.ศ. 2557 จนถึงปัจจุบัน ซึ่งสามารถสังเกตได้จากการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก ซึ่งปัจจุบันมีผู้ป่วยจำนวน 7,236 คน [7] โดยเห็นได้ว่าจึงมีความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพของทีมเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว สิ่งสำคัญในการป้องกันและควบคุมโรคได้ทันทั่วทั้งที่ไม่ให้เกิดการระบาดขึ้น ลดอัตราการป่วย ลดอัตราการเสียชีวิต ดังนั้นแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรมีส่วนสำคัญในการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ฉะนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา เพื่อให้ทราบถึงผลสะท้อน ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ปรับเปลี่ยน ส่งเสริมพัฒนาในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่มีความปลอดภัยและสุขภาพที่ดีอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัย เพื่อศึกษา

1. แรงจูงใจ และ บรรยากาศองค์กร ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา
2. ระดับแรงจูงใจ ระดับบรรยากาศองค์กร และ ระดับการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา
3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา แบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Descriptive Study)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 346 คน [8] และกลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 146 คน และการสุ่มตัวอย่างกลุ่มจำนวน 12 คนโดยการ คำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน(Multiple regression analysis)โดยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ Cohen [9] ดังนี้



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

เมื่อกำหนดให้

$R_{Y.A,B}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Full Model ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ได้นำค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรจากการศึกษาการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด [10] ซึ่งเป็นลักษณะงานที่คล้ายคลึงและมีพื้นที่เดียวกันในการทำวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.626

$R_{Y.A}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Reduce model ($R_{Y.A,B}^2 - R_{Y.B}^2$) ซึ่งได้ค่า $R_{Y.A}^2 = 0.606$

$R_{Y.B}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุที่เปลี่ยนแปลง (R^2 Change) เมื่อไม่มีตัวแปรที่ต้องการทดสอบ $R_{Y.B}^2 = 0.020$

λ คือ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนตัวแปรอิสระและอำนาจการทดสอบ

w คือ จำนวนตัวแปรอิสระนอกเหนือจากตัวแปรที่ต้องการทดสอบ (เซต A) = 0

เพราะฉะนั้นการศึกษานี้ใช้ตัวอย่างในการศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 146 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มอย่างเป็นระบบ (Systematic Random Sampling) โดยการนำเลขรหัสสถานบริการพยาบาลของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดนครราชสีมาทั้งหมด จำนวน 346 แห่ง มาสุ่มตัวอย่างอย่างเป็นระบบ จนได้ จำนวนตัวอย่างตามที่ คำนวณไว้คือ 146 คน ในการสนทนากลุ่มเพื่อยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณโดยเลือก บุคคลที่สามารถให้ข้อมูลการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมาได้ดีที่สุด (Key informants) โดยแบ่งเป็น 5 โชน ประกอบด้วย โชนขนาดใหญ่ มีทั้งหมด 3 โชน โชนละ 3 คน โชนขนาดกลาง 2 คน โชนขนาดเล็ก 1 คน รวมทั้งสิ้น 12 คน เป็นผู้ที่มีความยินดีและให้ความร่วมมือในการสนทนากลุ่ม โดยมีแบบบันทึกและเทปบันทึกเสียง ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือ มี ทั้งหมด 2 ชุด ชุดที่ 1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับ การปฏิบัติงาน เฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว โดยส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 4 ใช้มาตราส่วนประมาณค่า มีคำตอบให้เลือกตอบโดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ [10] ส่วนที่ 5 คำถามปลาย เปิด โดยให้ผู้ตอบได้เสนอ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

ชุดที่ 2 แนวทางในการสนทนากลุ่ม มีทั้งหมด 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แนวทางการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับแรงจูงใจ ส่วนที่ 2 แนวทางการสนทนากลุ่ม เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ส่วนที่ 3 แนวทางการสนทนากลุ่ม เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เครื่องมือ ทั้ง 2 ชุด ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้านความตรงของเนื้อหา (Content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน พบว่า ทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขและปรับปรุง โดยผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำไปทดลองใช้เครื่องมือ กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัด

ขอนแก่น ซึ่งมีลักษณะการปฏิบัติงานการบริหาร จัดการคล้ายคลึงกันและมีพื้นที่ใกล้เคียงกันในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 30 คน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficients) ได้ค่าความเที่ยงของตัวแปร แรงจูงใจเท่ากับ 0.94 ตัวแปรบรรยากาศองค์การเท่ากับ 0.97 ตัวแปรการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วเท่ากับ 0.97 และภาพรวม ทั้ง 3 ตัวแปรที่ศึกษาเท่ากับ 0.98

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และสถิติอนุมาน หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis)

การแปลผล การแปลผลคะแนนระดับแรงจูงใจ ระดับบรรยากาศองค์การ และระดับการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา โดยนำมาจัดระดับ 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งได้จากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยดังนี้ [12] 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) [13] 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 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากการวิจัยในครั้งนี้หลังจากได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่นเมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2560 เลขที่ HE 592369 โดยดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 มีนาคม 2560 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2560

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขผู้รับผิดชอบปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขผู้รับผิดชอบปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 52.1 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20 -30 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 โดยมีอายุเฉลี่ย 34.99 ปี (S.D.= 9.74 ปี) ค่ามัธยฐาน 30.50 ปี อายุต่ำสุด 20 ปี อายุสูงสุด 57 ปี ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 84.9 ส่วนใหญ่สถานภาพสมรส จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 1 – 5 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6 มีค่ามัธยฐาน 6 ปี (Min = 0 ปี, Max = 35 ปี) และส่วนใหญ่ประสบการณ์ในการฝึกอบรมเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วสูงสุด 2 ครั้ง จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2 ประสบการณ์ในการฝึกอบรมเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วต่ำสุด 30 ครั้ง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 มีค่ามัธยฐาน 2 ครั้ง ($P_{25} = 1$ ครั้ง, $P_{75} = 4$ ครั้ง)

2. ระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่รับผิดชอบงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา



เมื่อพิจารณาระดับแรงงูใจหลัก พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.60 (S.D.=0.40) ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านประกอบด้วย ปัจจัยงูใจ และปัจจัยค่าจุน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.69 (S.D.=0.43) และ ค่าเฉลี่ย 3.52 (S.D.=0.43) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามรายด้านปัจจัยงูใจพบว่า ปัจจัยงูใจด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.05 (S.D.=0.60) ส่วนรองลงมาคือ ปัจจัยงูใจด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.69 (S.D.=0.49) ส่วนปัจจัยงูใจด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปัจจัยงูใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.41 (S.D.=0.64) ส่วนรองลงมาคือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.59 (S.D.=0.50) และเมื่อพิจารณาตามปัจจัยค่าจุน พบว่า ปัจจัยค่าจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 3.82 (S.D.=0.64) ส่วนรองลงมา คือ ปัจจัยค่าจุนด้านสถานอาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.80 (S.D.=0.52) ส่วนปัจจัยค่าจุนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปัจจัยค่าจุนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.79 (S.D.=0.67) ส่วนรองลงมา คือ ปัจจัยค่าจุนด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.28 (S.D.=0.66)

3. ระดับบรรยากาศองค์การของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่รับผิดชอบงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

เมื่อพิจารณาระดับบรรยากาศองค์การ พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.64 (S.D.=0.43) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บรรยากาศองค์การมิติความอบอุ่น มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.88 (S.D.=0.49) ส่วนรองลงมาคือ บรรยากาศองค์การมิติโครงสร้าง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.80 (S.D.=0.59) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาตามบรรยากาศองค์การที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ บรรยากาศองค์การมิติการให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.19 (S.D.=0.70) ส่วนรองลงมา คือ บรรยากาศองค์การมิติการสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.64 (S.D.=0.51)

4. ระดับการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

เมื่อพิจารณาระดับการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.75 (S.D.=0.47) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.82 (S.D.=0.61) ส่วนรองลงมาคือ การปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วด้านความสามารถในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.77 (S.D.=0.50) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณารายด้านการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วด้านความพร้อมการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.67 (S.D.=0.66) ส่วนรองลงมา คือ การปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วด้านผลงานในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.72 (S.D.=0.48)

5. แรงงูใจและบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

แรงงูใจ พบว่า ภาพรวมแรงงูใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.626$, $p\text{-value} < 0.001$) ส่วนปัจจัยงูใจในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.563$, $p\text{-value} < 0.001$) ในส่วนรายด้านพบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์ระดับปาน

กลางทางบวกกับการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ($r=0.439$, $p\text{-value} < 0.001$) การยอมรับนับถือ ($r=0.496$, $p\text{-value} < 0.001$) ลักษณะงาน ($r=0.468$, $p\text{-value} < 0.001$) และความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($r=0.352$, $p\text{-value} < 0.001$) ส่วนปัจจัยด้านอุปสรรคในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.600$, $p\text{-value} < 0.001$) ในรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($r=0.528$, $p\text{-value} < 0.001$) การปกครองบังคับบัญชา ($r=0.457$, $p\text{-value} < 0.001$) นโยบายและการบริหาร ($r=0.567$, $p\text{-value} < 0.001$) สภาพการปฏิบัติงาน ($r=0.397$, $p\text{-value} < 0.001$) สถานะอาชีพ ($r=0.389$, $p\text{-value} < 0.001$) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ($r=0.439$, $p\text{-value} < 0.001$) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ($r=0.381$, $p\text{-value} < 0.001$) และพบว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทน ($r=0.227$, $p\text{-value} = 0.006$) ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

บรรยากาศองค์การพบว่า ภาพรวมบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.669$, $p\text{-value} < 0.001$) ส่วนบรรยากาศองค์การรายด้านพบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ มิติโครงสร้างองค์กร ($r=0.539$, $p\text{-value} < 0.001$) มิติความรับผิดชอบ ($r=0.464$, $p\text{-value} < 0.001$) มิติความอบอุ่น ($r=0.566$, $p\text{-value} < 0.001$) มิติการสนับสนุน ($r=0.523$, $p\text{-value} < 0.001$) มิติการให้รางวัล ($r=0.342$, $p\text{-value} < 0.001$) มิติความขัดแย้ง ($r=0.520$, $p\text{-value} < 0.001$) มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($r=0.656$, $p\text{-value} < 0.001$) มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ($r=0.572$, $p\text{-value} < 0.001$) และมิติความเสี่ยง ($r=0.587$, $p\text{-value} < 0.001$) ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

6. แรงจูงใจและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

ผลการวิเคราะห์พบว่า พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา ที่ถูกเลือกเข้าสมการคือตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวแปรอิสระที่ไม่ได้ถูกเลือกเข้าสมการคือตัวแปรที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการคือ บรรยากาศองค์การมิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($p\text{-value} < 0.001$) บรรยากาศองค์การมิติความอบอุ่น ($p\text{-value} < 0.001$) บรรยากาศองค์การมิติความเสี่ยง ($p\text{-value} = 0.002$) แรงจูงใจ ปัจจัยด้านอุปสรรคด้านลักษณะงาน ($p\text{-value} = 0.006$) และ บรรยากาศองค์การมิติความรับผิดชอบ ($p\text{-value} < 0.046$) ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปรสามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา ได้ร้อยละ 55.4 ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

7. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา



ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดจากแบบสอบถามทั้งหมด 146 ฉบับ และจากการสนทนากลุ่ม พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้เสนอปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะทั้งหมด 60 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 41.09 โดยปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่คือ ขาดการสนับสนุนทรัพยากรที่เพียงพอในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว เช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ยานพาหนะ เป็นต้นและบุคลากรขาดการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันสถานการณ์การระบาดในปัจจุบัน รวมทั้งบุคลากรที่เพียงพอต่อการระงับในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว ส่วนข้อเสนอแนะ คือ การอบรมบุคลากรทุกคนรวมทั้งผู้รับผิดชอบงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องรวมทั้งสามารถทดแทนกันในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วในชุมชน รวมทั้งการวางแผนในการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว

สรุปและอภิปรายผล

1. ภาพรวมแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.626$, $p\text{-value} < 0.001$) เนื่องจาก แรงจูงใจเป็นความพยายามที่จะ ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งประกอบไปด้วยความพยายามอย่างจริงจัง การยืนหยัด ทิศทางการไปสู่เป้าหมาย และความต้องการ [14] แรงจูงใจ จึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จะให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน และมุ่งมั่นต่อการทำงาน เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ [15-16]

2. ภาพรวมบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.669$, $p\text{-value} < 0.001$) เนื่องจากบรรยากาศองค์กรเกี่ยวข้องกับบรรยากาศในการทำงานและความสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลด้วย หากมีบรรยากาศองค์กรที่ดีย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นได้ด้วย ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วพบว่า ภาพรวมบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ [17-18]

3. จากการวิเคราะห์แรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ บรรยากาศองค์กรมีมิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความอบอุ่น มิติความเสี่ยง มิติความรับผิดชอบและแรงจูงใจ ปัจจัยด้านลักษณะงานดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปรสามารถพยากรณ์ปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา ได้ร้อยละ 55.4 เนื่องจากการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มีความเข้าใจและให้ความสำคัญกับบรรยากาศองค์กรมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานในการ

ดำเนินงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่บุคลากรในหน่วยงานมีแนวทางมาตรฐานในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ ในส่วนของบรรยากาศองค์การมีความอบอุ่นซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างสัมพันธภาพและความสัมพันธ์ภายในองค์กรในบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม เพื่อการมีส่วนร่วมกันปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ในส่วนบรรยากาศองค์การมีความเสี่ยง ซึ่งเป็นการประเมินความเสี่ยง ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วได้อย่างอิสระ คล่องแคล่ว และมีประสิทธิภาพ ในส่วนแรงจูงใจ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานตามทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วได้อย่างเหมาะสมในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และในส่วนบรรยากาศองค์การมีความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจ แก้ไข พัฒนาการปฏิบัติงานให้มีความมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น แรงจูงใจและบรรยากาศองค์การเป็นส่วนสำคัญในการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย [6] ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วว่า แรงจูงใจและบรรยากาศองค์การที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้แก่ แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน [10, 15] บรรยากาศองค์การ มิติความอบอุ่น มิติความเสี่ยง [19-20] มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน [21-22] มิติความรับผิดชอบ [17-18]

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรมีชี้แจงมาตรฐานการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วแก่เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ให้มีความชัดเจนเป็นรูปแบบเดียวกันเพื่อการปฏิบัติงานในบทบาทงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควร สนับสนุน การปรับปรุง ส่งเสริมสภาพสิ่งแวดล้อมและสถานที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและชุมชนในปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วในหน่วยงานให้มีความสะดวก คล่องตัวในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรส่งเสริมความรู้ในการบริหารความเสี่ยง และใช้กลยุทธ์ต่างๆ เพื่อนำมาสนับสนุนในการประเมินผลงาน การจัดการบริหาร และการประเมินผลกับความเสี่ยงของการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วได้ เพื่อความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว
4. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรส่งเสริม พัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วให้มีรูปแบบหลากหลาย เพื่อการส่งเสริมการใช้ความคิดสร้างสรรค์และแนวทางทางเลือกในปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว
5. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรส่งเสริมการกระจายความรับผิดชอบในงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกันทุกคน รวมทั้งมอบหมายให้ทุกคนในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วเพื่อทดแทนกันได้ ในการปฏิบัติงานสอบสวนเคลื่อนที่เร็วอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินตามมาตรฐานการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล



2. ควรมีการศึกษาการประเมินความเสี่ยงในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาและคณะสาธารณสุขศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น รวมถึงภาควิชาบริหารงานสาธารณสุขคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่สนับสนุนทุนเพื่อทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

1. Bureau of Policy and Strategy, Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health. The 11th national health development plan under the national economic and social development plan B.E.2555-2559. Bangkok: The War Veterans Organization of Thailand Press; 2012. Thai.
2. Department of Disease Control Bureau of Epidemiology, The 12th national health development disease control of epidemiology plan under the national economic and social development plan B.E.2560-2564. Bangkok: The Federation of Savings and Credit Cooperatives of Thailand; 2012. Thai.
3. Bureau of Policy and Strategy, Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health. strategy of ministry of public health.2558. Bangkok: The War Veterans Organization of Thailand Press; 2015. Thai.
4. Department of Disease Control Bureau of Epidemiology, Department of Disease Control. Surveillance and rapid response team (SRRT) update 2012. Bangkok: The Federation of Savings and Credit Cooperatives of Thailand; 2012. Thai.
5. Herzberg F, Mausner B, Snyderman BB. The motivation to work. New Brunswick, NJ: Transaction Publishers; 1993.
6. Litwin GH, Stringer RA. Motivation and organization climate. Boston: Division of research Havard University graduate school of business administration; 1968.
7. Nakhon Ratchasima Health Provincial Office. Assessment reports of surveillance and rapid response teams, Nakhon Ratchasima Province [Photocopied]. Nakhon Ratchasima: Nakhon Ratchasima Health Provincial Office; 2016. Thai.
8. Nakhon Ratchasima provincial public health office. Number of sub - district health promoting hospital directors. Nakhon Ratchasima provincial public health office; 2014. Thai
9. Cohen J. Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences. 2nd ed. New York:Department of psychology New York University; 1988.
10. Santi T, Prachak B. Surveillance and Rapid Response Performance of Health Personnel at Sub-district Health Promoting Hospitalsin Roi Et Province. KRU Res J. 2014; 10(1): 89-104; 2014. Thai.
11. Likert R. The human organization: Its management and value. New York: McGraw-Hill. 1976.
12. Chantrasuwan S, Buatuan S. Social sciences research methodology. Khon Kaen: Department of sociology and anthropology, Faculty of humanities and social sciences, Khon Kaen University; 2004. Thai.



13. Elifson, Kirk W. and Others. (1990). Fundamentals of Social Statistics . 2nd ed. New York : McGraw – Hill , Inc.19
14. Amnaj Theeravanich. Modern management. 3ND RD. Nonthaburi : Mother Boss Packaging co.; 2010.
15. Muenma S. Health Promotion and Disease Prevention Performance of Personnel in Sub-district Health Promoting Hospitals, Khon Kaen Province. KKU Res J(GS). 2014; 14(2): 71-84. Thai.
16. Jungphukiaiw P, Sriruecha C. Motivation Affecting Performance of the responsible Health Personnel at Tuberculosis Clinic in Public Health Region 10 and 12. Journal of the office of DPC7 Khon Kaen.20(2); 1-10; 2013. Thai
17. Klangsombut N, Sriruecha C. The Organizational Climate Affecting The Core Competency Performances of Dental Public Health Officers at Sub-district Health Promoting Hospital in Khon Kaen Province.Journal of Sakon Nakhon Hospital. 19(2); 26-33; 2015. Thai
18. Suntornsut P, BouphanP. The Influence of the Organizational Climate and Organizational Support on the Core Competency of Registered Nurses in the Community Hospitals of the Udon Thani Province.KKU Res J. 2011; 16(5). 551-562; 2011. Thai.
19. Sompitta T, Apipalakul C. The Effect of Organizational Climate to Qualityon Working Life of Health Officer in Sub District Health Promoting Hospital Mahasarakham Province. Research and Development Health System Journal. 2017; 10(1); 2016. Thai.
20. Tharaporn T, Sriruecha C. The Organizational Climate Affecting to The Organizational Commitment of Public Health Officer Working at Tambon Health Promoting Hospital in Sakon Nakhon Province.Journal of Sakon Nakhon Hospital. 19(2); 34-43; 2015. Thai
21. Jasingha K, Janposri W. The Organizational Climates affecting the Core Competency Performance of Sub-district Health Promoting Hospital Director in Khon Kaen Province. the national graduate research conference; 2014 july 16 ; Buri Ram,Thailand; 2014.P, 57 –65; 2014. Thai.
22. Supapoom P, Janposri W. Organizational climate affecting the quality of work life of public health officer of sub-district health promoting hospital in Udon Thani province.the national graduate research conference; 2014 july 16; Buri Ram,Thailand; 2014. P.607-614. Thai



ตารางที่ 1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

แรงจูงใจ	การปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (r)	P - value	ระดับความสัมพันธ์
แรงจูงใจ	0.626**	<0.001	ปานกลาง
ปัจจัยจูงใจ	0.563**	<0.001	ปานกลาง
1. ความสำเร็จในการทำงาน	0.439**	<0.001	ปานกลาง
2. การยอมรับนับถือ	0.496**	<0.001	ปานกลาง
3. ลักษณะงาน	0.468**	<0.001	ปานกลาง
4. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	0.352**	<0.001	ปานกลาง
ปัจจัยค้ำจุน	0.600**	<0.001	ปานกลาง
1. เงินเดือนและค่าตอบแทน	0.227**	0.006	ต่ำ
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.528**	<0.001	ปานกลาง
3. การปกครองบังคับบัญชา	0.457**	<0.001	ปานกลาง
4. นโยบายและการบริหาร	0.567**	<0.001	ปานกลาง
5. สภาพการปฏิบัติงาน	0.397**	<0.001	ปานกลาง
6. สถานะอาชีพ	0.389**	<0.001	ปานกลาง
7. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.439**	<0.001	ปานกลาง
8. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.381**	<0.001	ปานกลาง

**Correlation is significant at the 0.01 level

ตารางที่ 2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

บรรยากาศองค์การ	การปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (r)	P - value	ระดับความสัมพันธ์
บรรยากาศองค์การ	0.669**	< 0.001	ปานกลาง
1. มิติโครงสร้างองค์กร	0.539**	< 0.001	ปานกลาง
2. มิติความรับผิดชอบ	0.464**	< 0.001	ปานกลาง
3. มิติความอบอุ่น	0.566**	< 0.001	ปานกลาง
4. มิติการสนับสนุน	0.523**	< 0.001	ปานกลาง
5. มิติการให้รางวัล	0.342**	< 0.001	ปานกลาง
6. มิติความขัดแย้ง	0.520**	< 0.001	ปานกลาง
7. มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน	0.656**	< 0.001	ปานกลาง
8. มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	0.572**	< 0.001	ปานกลาง
9. มิติความเสี่ยง	0.587**	< 0.001	ปานกลาง

**Correlation is significant at the 0.01 level

[illegible]