

แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ  
ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม  
Motivation and Organizational Support affecting the Elderly Health Promotion  
of Public Health Officers at Sub-District Health Promoting Hospitals in  
Mahasarakham Province

นิลวรรณ ทองพูล (Ninlawan Thongpool)<sup>1\*</sup> ดร.ประจักษ์ บัวผัน (Dr.Prachak Bouphan)\*\*

ดร.มกรานันท์ จูฑะรสก (Dr.Makarapan Jutarasaga)\*\*\*

(Received: June 12, 2018; Revised: September 17, 2018; Accepted: September 22, 2018)

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) จากประชากรทั้งหมด 175 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 127 คนและสนทนากลุ่ม จำนวน 12 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุและการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตามลำดับ และปัจจัยด้านความรับผิดชอบและปัจจัยด้านสถานภาพวิชาชีพ สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดมหาสารคาม ได้ร้อยละ 26.9 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะส่วนใหญ่คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 13.20

### ABSTRACT

This cross sectional descriptive research aimed to study motivation and organizational support affecting the elderly health promotion of public health officers sub-district health promoting hospitals in Mahasarakham Province. The samples were 127 personnels randomly selected by simple random sampling from the 175 population. This study was collecting both quantitative and qualitative data. The data distribution was performed by descriptive statistics and the inferential statistics used were Pearson's correlation and Stepwise multiple linear regressions. The motivation variable and motivation factors had moderate relationship, hygiene factors and organizational support variable had weak positive relationship with the elderly health promotion of public health officers sub-district health promoting hospitals in Mahasarakham Province with  $r = 0.490$  ( $p\text{-value} < 0.001$ ) and  $r = 0.297$  ( $p\text{-value} = 0.001$ ) respectively. Two motivation variables; Responsibility and Professional Status could predict the elderly health promotion of public health officers sub-district health promoting hospitals in Mahasarakham Province at 26.9 percentage.

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจ การสนับสนุนจากองค์กร การปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ

**Keywords:** Motivation, Organizational support, The elderly health-promotion

<sup>1</sup> Correspondent author: [tpninlawan@gmail.com](mailto:tpninlawan@gmail.com)

\* นักศึกษา หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

\*\* รองศาสตราจารย์ ภาควิชาการบริหรงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

\*\*\* อาจารย์ประจำ ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น



## บทนำ

นโยบายกระทรวงสาธารณสุข ปี 2560 มีนโยบายสู่การปฏิบัติงานในแผนงานที่ 6 การพัฒนาระบบบริการสุขภาพซึ่งมีโครงการดูแลผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสแบบครบวงจรซึ่งนโยบายกระทรวงสาธารณสุขมุ่งเน้นในการดูแลผู้สูงอายุให้มีชีวิตที่สุขภาพกายและจิตใจที่สมบูรณ์ดีขึ้นในการดำรงชีวิตประจำวัน[1] การตรวจคัดกรองและประเมินผู้สูงอายุเพื่อที่จะจัดกลุ่ม จำแนกผู้สูงอายุเพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขได้เหมาะสมและถูกต้องตามสถานะด้านสุขภาพ ประกอบด้วย 1) การคัดกรองปัญหาและโรคที่พบบ่อยในผู้สูงอายุ 2) การคัดกรองการเสื่อมสภาพผู้สูงอายุ 3) การประเมินและคัดกรองสมรรถนะผู้สูงอายุ [1]

การดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพนั้นปัจจัยที่สำคัญคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นแรงผลักดันที่ชักนำทั้งจากภายในและจากภายนอกให้บุคคลเกิดความพยายามที่จะแสดงออกตามความต้องการ ความคาดหวังต่องานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งยึดหลักทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two-Factor Theory) ของ เฮิร์ซเบิร์ก ซึ่งได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน โดยปัจจัยการจูงใจ จะทำให้คนที่ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับนับถือ มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่ดี ส่งผลต่อลักษณะงานในความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นตัวสนับสนุนการปฏิบัติงานให้บรรลุสำเร็จตามวัตถุประสงค์เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้แก่ 1) เงินเดือนและค่าตอบแทน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) การปกครองบังคับบัญชา 4) นโยบายและการบริหาร 5) สภาพการปฏิบัติงาน 6) สถานภาพของวิชาชีพ 7) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 8) ชีวิตความเป็นส่วนตัว [2]

นอกจากแรงจูงใจแล้ว การสนับสนุนจากองค์กรเป็นกระบวนการพัฒนาองค์การและเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ การสนับสนุนจากองค์กรเป็นการรับรู้และแสดงออกขององค์กรเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงบทบาทหน้าที่ในการแสดงออกเพื่อดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย อาศัยปัจจัยหลายอย่างที่ส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านบุคคล 2) ปัจจัยด้านงบประมาณ 3) ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ 4) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ [3] ซึ่งการสนับสนุนจากองค์กรเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ การบริหารที่มีอยู่อย่างจำกัดและเกิดความสมดุล เหมาะสมตามบริบท ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้สูงอายุ

การดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ จังหวัดมหาสารคามมีระบบการส่งเสริมสุขภาพดูแลผู้สูงอายุระยะยาวซึ่งนโยบายกระทรวงสาธารณสุขกำหนดให้ผู้สูงอายุได้รับการตรวจคัดกรองไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80 ซึ่งถือว่าผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด และได้มีการคัดกรองผู้สูงอายุ 10 โรคตามแนวทางการประเมินคัดกรองผู้สูงอายุ กรมการแพทย์ ปี 2557 จากกรณีศึกษา ติดตามการดำเนินงาน พบว่า การดำเนินงานการคัดกรองประเมินศักยภาพตามความสามารถในการประกอบกิจวัตรประจำวันนั้นผู้ปฏิบัติงานมีความรู้และเข้าใจ แต่การคัดกรองผู้สูงอายุ 10 โรคตามแนวทางการประเมินคัดกรองผู้สูงอายุ กรมการแพทย์นั้นยังไม่เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข คือ มีการดำเนินงานเพียงบางเครือข่ายบริการสุขภาพ ทำให้ผลการดำเนินงานการคัดกรองผู้สูงอายุ 10 โรคมีผลการดำเนินงานไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ และปัญหาด้านภาระงานที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้นของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ปัญหาเรื่องงบประมาณการดำเนินงานการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุทั้งในหน่วยบริการสาธารณสุขและองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น [4]

## วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา

1. แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม
2. ระดับแรงจูงใจ ระดับการสนับสนุนจากองค์กร และระดับการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม
3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม

## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional descriptive research)

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม มีขั้นตอนการคำนวณขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis) ของ Cohoen [5]

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

เมื่อ

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

เมื่อกำหนดให้

$R^2_{Y.A. B}$  คือค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Full Model ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้นำ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปร จากการศึกษายกย่องทำนวยบทยาของพยาบาลสาธารณสุขในการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองในชุมชน [6] ซึ่งเป็นลักษณะงานที่คล้ายคลึงและมีพื้นที่เดียวกันในการทำวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้ค่า  $R^2_{Y.A.B} = 0.497$

$R^2_{Y.A.}$  คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Reduce model ( $R^2_{Y.A.B} - R^2_{Y.B.}$ ) ซึ่งได้ค่า  $R^2_{Y.A.} = 0.466$

$R^2_{Y.B.}$  คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุที่เปลี่ยนแปลง ( $R^2$  Change) เมื่อไม่มีตัวแปรที่ต้องการทดสอบ  $R^2_{Y.B.} = 0.031$

$\lambda$  คือ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนตัวแปรอิสระและอำนาจการทดสอบ

$w$  คือ จำนวนตัวแปรอิสระนอกเหนือจากตัวแปรที่ต้องการทดสอบ (เขต A) = 0 (เขต B) = 16

$u$  คือ จำนวนตัวแปรอิสระที่ต้องการทดสอบ (เขต B) เท่ากับ 1 ตัวแปร

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



$$\text{แทนค่า } N = \frac{7.80 (1-0.497)}{(0.497- 0.466)}$$

$$N = 126.56$$

ดังนั้น จึงได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 127 ตัวอย่าง

**วิธีการสุ่มตัวอย่าง** ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยแต่ละหน่วยประชากรมีโอกาสที่จะถูกเลือกได้เท่า ๆ กัน และทุกหน่วยมีโอกาสผสมหรือรวมกลุ่มตามจำนวนที่กำหนดไว้โดยผู้วิจัยอย่างเท่าเทียมกัน เลือกวิธีเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการเลือกกลุ่มตัวอย่างจากผู้ที่สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ผู้รับผิดชอบงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดมหาสารคามได้ดีที่สุด (Key Informants) จำนวน 12 คน โดยแบ่งตามโซนการดำเนินงาน จำนวน 3 โซน โซนละ 4 คน ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้มีทั้งหมด 2 ชุด ชุดที่ 1 แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลโดย เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งมีมาตรวัดเป็นนามบัญญัติ อายุและระยะเวลาการปฏิบัติงานมีมาตรวัดเป็นอัตราส่วน ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจทุกด้านมีมาตรวัดเป็นอันตรภาค ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ ทุกด้านมีมาตรวัดเป็นอันตรภาค ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ ทุกด้านมีมาตรวัดเป็นอันตรภาค โดยส่วนที่ 2 ถึง ส่วนที่ 4 ใช้มาตราส่วนประมาณค่า ให้เลือกตอบ 5 ระดับ [7] โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ ตอบปฏิบัติมากที่สุด (5 คะแนน) ตอบปฏิบัติมาก (4 คะแนน) ตอบปฏิบัติปานกลาง (3 คะแนน) ตอบปฏิบัติน้อย (2 คะแนน) และตอบปฏิบัติน้อยที่สุด (1 คะแนน) ตามลำดับ ส่วนที่ 5 คำถามปลายเปิด โดยให้ผู้ตอบได้เสนอ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม ชุดที่ 2 แนวทางในการสนทนากลุ่ม มีทั้งหมด 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แนวทางการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ ส่วนที่ 2 แนวทางการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กร ส่วนที่ 3 แนวทางการสนทนากลุ่มการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

**การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ** เครื่องมือทั้ง 2 ชุด ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความตรงของเนื้อหา (Content validity) ด้วยการนำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความตรง (validity) โดยให้ความเห็นชอบในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความเหมาะสมของภาษา (Wording) จากนั้นจึงนำแต่ละข้อคำถามมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งพบว่าทุกข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 รวมถึงการตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขและปรับปรุง โดยผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำไปทดสอบใช้ (Try out) กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งมีลักษณะการปฏิบัติงานการบริหารจัดการคล้ายคลึงกันและมีพื้นที่ใกล้เคียงกันในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach 's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.98

**การเก็บรวบรวมข้อมูล** การศึกษาครั้งนี้ หลังจากผู้วิจัยได้รับการอนุมัติจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่าง วันที่ 14 กุมภาพันธ์ ถึงวันที่ 15 มีนาคม 2561 และได้ผ่านการรับรองจริยธรรมจากคณะกรรมการการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2561 ลำดับที่ 4.3.05:5/2018 เลขที่ HE612016

**การวิเคราะห์ข้อมูล** การศึกษาครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อหาการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในกรณีข้อมูลแจกแจงไม่ปกติจะใช้ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าสูงสุด (Maximum) กับค่าต่ำสุด (Minimum) เพื่อใช้ในการอธิบายคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ การสนับสนุนจากองค์กร และการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม และใช้สถิติเชิงอนุมานในการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Linear Regression Analysis) ด้วยการกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**การแปลผล** การแปลผลระดับคะแนนแรงจูงใจ ระดับการสนับสนุนจากองค์กร และระดับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม ด้วยการจัดลำดับช่วงคะแนนเฉลี่ย 5 ลำดับ [8] ดังนี้ น้อยที่สุด (1.00-1.49) น้อย (1.50-2.49) ปานกลาง (2.50-3.49) มาก (3.50-4.49) และมากที่สุด (4.50-5.00) ตามลำดับ

สำหรับเกณฑ์การจำแนกระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ [9] มีดังนี้ ไม่มีความสัมพันธ์ ( $r = 0$ ) ความสัมพันธ์ต่ำ ( $r = \pm 0.01$  ถึง  $= \pm 0.30$ ) ความสัมพันธ์ปานกลาง ( $r = \pm 0.31$  ถึง  $= \pm 0.70$ ) ความสัมพันธ์สูง ( $r = \pm 0.71$  ถึง  $= \pm 0.99$ ) และความสัมพันธ์โดยสมบูรณ์ ( $r = \pm 1$ )

## ผลการวิจัย

### 1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดมหาสารคาม

จากการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 82.7 มากที่สุดมีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 โดยมีอายุเฉลี่ย 39.16 ปี (S.D.=9.23) อายุต่ำสุด 24 ปี อายุสูงสุด 59 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 86.6 ตำแหน่งมากที่สุดเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 63.8 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุมากที่สุด 7 ปีขึ้นไป จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 45.7 มีค่าเฉลี่ย 9.60 ปี (S.D.= 9.09 ปี) ระยะเวลาต่ำสุด 1 ปี ระยะเวลาสูงสุด 38 ปี และการได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 90.6

### 2. ระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม

จากการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.65 (S.D.=0.43) ภาพรวมปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 (S.D.= 0.41) และภาพรวมปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.72 (S.D.= 0.43) ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.98 (S.D.=0.55) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์



ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D.=0.59) ส่วนแรงจูงใจที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.52 (S.D.=0.43) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.46 (S.D.=0.74) ตามลำดับ

### 3. ระดับการสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม

จากการศึกษาระดับการสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.69 (S.D.= 0.41) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านงบประมาณมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 (S.D.= 0.49) รองลงมาคือปัจจัยด้านบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.66 (S.D.=0.68) ส่วนระดับการสนับสนุนจากองค์กรที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ด้านวัสดุอุปกรณ์อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.34 (S.D.=0.60) และด้านการบริหารจัดการอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.65 (S.D.=0.62) ตามลำดับ

### 4. ระดับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม

จากการศึกษา พบว่า ระดับการปฏิบัติงานการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D.= 0.58) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการประเมินสมรรถนะเพื่อการดูแลอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.22 (S.D.= 0.68) รองลงมาคือด้านการคัดกรองปัญหาสำคัญและโรคที่พบบ่อยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D.= 0.66) ส่วนการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ด้านการคัดกรองการเสื่อมสภาพผู้สูงอายุ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.55 (S.D.=0.86) ตามลำดับ

### 5. แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม

5.1. ภาพรวมแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.490$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ ) ส่วนปัจจัยจูงใจในภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.451$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ ) ส่วนปัจจัยค่าจูงใจในภาพรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.446$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ ) ดังตารางที่ 1

5.2 การสนับสนุนจากองค์กร พบว่า ภาพรวมการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.297$ ,  $p\text{-value} = 0.001$ ) การสนับสนุนจากองค์กรที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือ ปัจจัยด้านงบประมาณมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.307$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ ) การสนับสนุนจากองค์กรที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม ( $r = 0.179$ ,  $p\text{-value} = 0.044$ ) ดังตารางที่ 2

## 6. แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระ พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคามและถูกเลือกเข้าสมการนั้นมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรที่ไม่ได้ถูกเลือกเข้าสมการเป็นตัวแปรที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่มากกว่าระดับ 0.05 โดยตัวแปรอิสระที่ถูกเลือกเข้ามาในสมการเรียงลำดับได้ดังนี้ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ( $p\text{-value}<0.001$ ) และปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพวิชาชีพ ( $p\text{-value}=0.001$ )

จากผลการศึกษา สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง ซึ่งเป็นสมการที่ทำนายในรูปแบบคะแนนดิบ พบว่า  $Y = 1.521 + (0.327)(\text{ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ}) + (0.272)(\text{ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพของวิชาชีพ})$  ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าเมื่อคะแนนของตัวแปรปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบและปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพของวิชาชีพเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้คะแนนการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ ( $Y$ ) เพิ่มขึ้น (0.327) และ (0.272) หน่วยตามลำดับ โดยมีค่าคงที่ของสมการทำนาย 1.521 โดยตัวแปรอิสระทั้งสองตัวแปรสามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม ได้ร้อยละ 26.9 ดังตารางที่ 3

## 7. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดมหาสารคาม

จากแบบสอบถามทั้งหมด 127 ฉบับ พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้เสนอปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะทั้งหมด 53 ฉบับ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม จากแบบสอบถามทั้งหมด 127 ฉบับพบว่า ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะรายตัวแปรพบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะส่วนใหญ่คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 13.20 เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานทำให้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะส่วนใหญ่คือ นโยบายและการบริหาร คิดเป็นร้อยละ 37.73 ส่วนการสนับสนุนจากองค์กร ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะส่วนใหญ่คือ การสนับสนุนจากองค์กรด้านบุคคล คิดเป็นร้อยละ 22.64 และการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะส่วนใหญ่คือ ด้านการคัดกรองปัญหาสำคัญและโรคที่พบบ่อย คิดเป็นร้อยละ 28.30

## สรุปและอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบและปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพของวิชาชีพ จึงกล่าวได้ว่า ตัวแปรทั้งสองตัวสามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม ได้ร้อยละ 26.9



เนื่องจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีอำนาจในการมอบหมายการปฏิบัติงาน ตั้งใจและสำนึกในอำนาจหน้าที่จะส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ ซึ่งสอดคล้องกับที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบสามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม [10-16] เช่นเดียวกับที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า สถานภาพของวิชาชีพสามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม [17-20]

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรมอบหมายความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุมุ่งมีความตั้งใจและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย
2. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอควรส่งเสริมให้เกิดคุณค่าต่อการปฏิบัติงานความก้าวหน้าในสายงานวิชาชีพ แก่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ
3. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขให้ชัดเจน และเปิด โอกาสให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในพื้นที่
4. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ เครือข่ายบริการปฐมภูมิและองค์การบริหารงานส่วนท้องถิ่น ควรสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุเพื่อสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขและภาคีเครือข่ายด้านสุขภาพในการปฏิบัติงานร่วมกัน

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

### กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ประจักษ์ บัวผัน ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รวมถึงคณาจารย์คณะสาธารณสุขศาสตร์ทุกท่าน และขอขอบพระคุณภาควิชาบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ขอขอบคุณสาธารณสุขอำเภอทุกแห่ง เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคามและทุกท่านที่ได้มีได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ที่มีส่วนร่วมให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

## เอกสารอ้างอิง

1. Bureau of Policy and Strategy, Ministry of Public Health. The Guidelines for development sub-district health promoting hospitals. Bangkok Ministry of Public Health 2017. Thai.
2. Hertzberg F, Mausner B, Synderman BB. The motivate to work. New Jersey: Transaction Publishers; 2010.
3. Tonglor D. Principle of public health administration. 3 ed. Bangkok: Sam Charoen Panich; 2002. Thai.
4. Mahasarakhum Provincial Public Health Office. 2010.
5. Cohen J. Statistical power analysis for the behavioral sciences. 2<sup>nd</sup> ed. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates; 1988.
6. Vena T. Predictors of Public Health Nurses' Roles in Patients' Care with Cerebrovascular Disease in Community. Journal of Public Health Nursing. 2011; 25(3), 64-81. Thai Health Promoting Hospital in Loei Province. Research and Development Health System Journal. 2017; 10(1), 63-73. Thai
7. Likert R. The human organization: Its management and value. New York: McGraw-Hill; 1967.
8. 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.
9. Elifson KW, Runyon RP, Haber A. Fundamentals of social statistics. 2<sup>nd</sup> ed. New York: McGraw-Hill. 1990.
10. Siranee S, Prachak B. The Motivation Factor Affecting Core Competency of Public Health Officer at Sub-District Health Promoting Hospital in Loei Province. Research and Development Health System Journal. 2017; 10(1), 63-73. Thai.
11. Nunnaphat P, Prachak B. Factors Affecting to the Staff's Organization Commitment at health Ministry in Nong Bua Lamphu. KKU Res J(GS). 2016; 10(1), 63-73. Thai.
12. Rungrawee S, Prachak B. Factors Affecting the Research for Solving Health Problem of Health Personnel at Sub-district Health Promoting Hospitals in Nakhon Phanom Province. National Graduate Research Conference, 2014. 628-635. Buriram : Buriram Rajabhat University. Thai.
13. Witsanupong J, Witat J. The Motivation Affecting Performance of Director of Modern Sub-district Health Promoting Hospital in Roi-et Province. National Graduate Research Conference, 2014. 714-721. Buriram : Buriram Rajabhat University. Thai.
14. 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 (GS). 2014; 14(1): 89-104. Thai.
15. Pengwichai P, Bouphan. District health system development performance by district health committee in Nongkhai Province. Graduate School Journal, Surindra Rajabhat University, 8(2), 183-191. 2014.
16. 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.
17. Ratchaneekorn A, Prachak B. The Quality and Outcome Framework Performance of The Directors of the Sub-District Health Promoting Hospital in Khon Kaen Province. Research and Development Health System Journal. 2015; 19(2), 17-26. Thai.



18. Kosol S, Prachak B. Factors affecting the Community Health Center Performance of Sub-District Health Promoting Hospitals, Khon Kaen Province. Research and Development Health System Journal, 2016; 9(2), 268-281. Thai.
19. Sayan P, Prachak B. Risk Management of Sub-District Health Promoting Hospital Directors at Khon Kean Province. Research and Development Health System Journal. 2015; 8(3), 155-164. Thai
20. Rampai R, Chanapol S. Organizational Climate and Organizational Supports Affecting The Happiness at Workplace of Public Health Ministry Officers at Sub-District Health Promoting Hospital in Nakhon Ratchasima Province. Master of Public Health Thesis in Public Health Administration, Graduate School, Khon Kaen University.

ตารางที่ 1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดมหาสารคาม

แรงจูงใจ	การปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลจังหวัดมหาสารคาม		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน(r)	p-value	ระดับ ความสัมพันธ์
	แรงจูงใจ	0.490**	<0.001
ปัจจัยจูงใจ	0.451**	<0.001	ปานกลาง
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0.351**	<0.001	ปานกลาง
การยอมรับนับถือ	0.347**	<0.001	ปานกลาง
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.350**	<0.001	ปานกลาง
ความรับผิดชอบ	0.452**	<0.001	ปานกลาง
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	0.312**	0.003	ปานกลาง
ปัจจัยค้ำจุน	0.446**	<0.001	ปานกลาง
เงินเดือนและค่าตอบแทน	0.175*	0.049	ต่ำ
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.419**	<0.001	ปานกลาง
การปกครองบังคับบัญชา	0.269**	0.002	ต่ำ
นโยบายและการบริหาร	0.426**	<0.001	ปานกลาง
สภาพการปฏิบัติงาน	0.215*	0.015	ต่ำ
สถานภาพของวิชาชีพ	0.440**	<0.001	ปานกลาง
ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.265**	0.003	ต่ำ
ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.340**	<0.001	ปานกลาง

\* ค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

\*\* ค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.01

**ตารางที่ 2** สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างการสนับสนุนจากองค์กรกับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดมหาสารคาม

การสนับสนุนจากองค์กร	การปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดมหาสารคาม		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน(r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
การสนับสนุนจากองค์กร	0.297**	0.001	ต่ำ
ปัจจัยด้านบุคคล	0.200*	0.024	ต่ำ
ปัจจัยด้านงบประมาณ	0.307**	<0.001	ปานกลาง
ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์	0.179*	0.044	ต่ำ
ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ	0.267**	0.002	ต่ำ

\* ค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

\*\* ค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.01

**ตารางที่ 3** ค่าสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดมหาสารคาม

ตัวแปร	B	Beta	t	p-value	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> <sub>change</sub>
ปัจจัยใจด้านความรับผิดชอบ	0.327	0.313	3.585	<0.001	0.452	0.204	-
ปัจจัยใจด้านสถานภาพของวิชาชีพ	0.272	0.290	3.317	0.001	0.519	0.269	0.065

ค่าคงที่=1.521 F=22.827 p-value<0.001 R=0.519 R<sup>2</sup>=0.269 R<sup>2</sup><sub>adj</sub>= 0.257