

การปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว ของเจ้าหน้าที่ สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

Surveillance and Rapid Response Performance of Health Personnel at Sub-district Health Promoting Hospitals in Roi Et Province

สันติ ธรณี (Santi Toranee)^{1*} ดร.ประจักษ์ บัวผัน (Dr.Prachak Bouphan)**

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross – sectional descriptive study) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด และคุณลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 231 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 192 คน ซึ่งสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย และการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth interview) จำนวน 10 คน เลือกจากบุคคลที่สามารถให้ข้อมูลซึ่งเป็นผู้ที่รู้ดีที่สุด (Key informants) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และหาความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้ Cronbach's method หาค่า Alpha coefficient ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเดือน กุมภาพันธ์ 2557 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Pearson product moment correlation coefficient และ Stepwise multiple linear regression analysis ผลการศึกษาพบว่าการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.81 (S.D.=0.49) และพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว และการฝึกอบรมการเฝ้าระวังสอบสวนโรค มีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.151$, $p\text{-value} = 0.036$ และ $r = 0.289$, $p\text{-value} < 0.001$ ตามลำดับ) และแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.763$, $p\text{-value} < 0.001$) และตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ($p\text{-value}<0.001$) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($p\text{-value}<0.001$) ด้านความรับผิดชอบ ($p\text{-value}<0.001$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($p\text{-value}<0.019$) ด้านลักษณะของงาน ($p\text{-value}<0.009$) และด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($p\text{-value}<0.018$) โดยตัวแปรอิสระ

¹ Correspondent author: t.santi@kkumail.com

* นักศึกษา หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** รองศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ทั้ง 6 ตัว สามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ร้อยละ 62.6 ปัญหาอุปสรรคที่พบส่วนใหญ่ คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ร้อยละ 28.3 และรองลงมา คือด้านผลงานในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 24.5

ABSTRACT

This cross-sectional descriptive study aimed to examine surveillance and rapid response performance, personal characteristic and motivation factors affecting the performance of public health officers in sub district health promoting hospitals in Roi Et province. A population of this study was 231 Health Promoting Hospital Officers. Data were collected by questionnaire in 192 persons who was simple randomly. In-depth interview was performed of 10 Health Promoting Hospital Officers. The content validity was verified by three experts with reliability value of Cronbach's alpha coefficient of 0.98. The data were collected during Feb^{1st} to 28th, 2014. Statistics used for data analysis were descriptive statistics, including percentage, mean and standard deviation, median, minimum value, maximum value and inferential statistics, including Pearson product moment correlation coefficient and Stepwise multiple linear regression analysis. The results revealed as follows overall performances of surveillance and rapid response among Health Promoting Hospital Officers were at high level with mean 3.81 (S.D. = 0.49) and personal factors (personal characteristics) included duration of experience working in surveillance and rapid, trained personnel was significantly and low positively related to the performance (operational) of surveillance and rapid response of public health officers in sub district health promoting hospitals in Roi Et province. ($r = 0.151$, $p\text{-value} = 0.036$ and $r = 0.289$, $p\text{-value} < 0.001$, respectively) and the motivation was significantly and high positively related to the performance (operational) of surveillance and rapid response of public health officers in sub district health promoting hospitals in Roi Et province. ($r = 0.763$, $p\text{-value} < 0.001$) The factors were significantly affecting the performance (operational) of surveillance and rapid response of public health officers in sub district health promoting hospitals in Roi Et province were policy and administration ($p\text{-value} < 0.001$), personal life ($p\text{-value} < 0.001$), responsibility ($p\text{-value} < 0.001$), supervision ($p\text{-value} < 0.019$), work itself ($p\text{-value} < 0.009$) and working condition ($p\text{-value} < 0.018$). These six factors could co-predict the performance (operational) of surveillance and rapid response of public health officers in sub district health promoting hospitals in Roi Et province as 62.6 percent. The most commonly obstacles were work as a team of 28.3 percent, followed by work performance of the 24.5 percent.

คำสำคัญ : การปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

Key Words : Surveillance and Rapid Response, Motivation factors

บทนำ

แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบสุขภาพไทย 5 ยุทธศาสตร์ได้แก่ การเสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคีสุขภาพในการสร้างสุขภาพ ประชาชนสามารถพึ่งพาตนเองด้านสุขภาพบนพื้นฐานภูมิปัญญาไทย การพัฒนาระบบเฝ้าระวัง เตือนภัย และการจัดการภัยพิบัติ อุบัติเหตุและภัยสุขภาพ การมุ่งเน้นการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันควบคุมโรค และคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ เพื่อให้คนไทยแข็งแรงทั้งร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญา การเสริมสร้างระบบบริการสุขภาพให้มีมาตรฐานในทุกกระดับ เพื่อตอบสนองต่อปัญหาสุขภาพในทุกกลุ่มเป้าหมาย และพัฒนาระบบส่งต่อที่ไร้รอยต่อ และการสร้างกลไกกลางระดับชาติ ในการดูแลระบบบริการสุขภาพ และพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ [1] กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข จึงได้จัดทำโครงการอำเภอบำบัดป้องกันควบคุมโรคเข้มแข็งแบบยั่งยืนขึ้น ในปี 2554 เพื่อพัฒนาระบบงานเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคอย่างเป็นระบบทั้งอำเภอ ตำบล หมู่บ้าน และชุมชน [2] ซึ่งการพัฒนาระบบเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานสากล เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางข้อกำหนด กฎอนามัยระหว่างประเทศ พ.ศ. 2548 หรือ International Health Regulation 2005 (IHR 2005) ซึ่งเป็นข้อตกลงระหว่างประเทศของสมาชิก องค์การอนามัยโลก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจจับ การระบาดของโรคหรือภัยคุกคามด้านสาธารณสุข ตามมาตรการป้องกันควบคุมโรค และมุ่งเน้นการพัฒนา งานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว [3] ซึ่ง การปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว ของ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบล นั้น ตามมาตรฐานและแนวทางการปฏิบัติงาน ทีมเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว เครือข่ายระดับ

ตำบล จะมีการดำเนินงานตามมาตรฐาน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำงานเป็นทีม คือ การจัดตั้งทีมที่ชัดเจน และทีมมีศักยภาพทางวิชาการในการปฏิบัติงาน 2) ด้านความพร้อมในการปฏิบัติงาน คือความพร้อม ในการปฏิบัติงานเมื่อเกิดภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุข 3) ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อกำหนด ของกฎอนามัยระหว่างประเทศ (IHR 2005) คือ การเฝ้าระวังและเตือนภัย การสอบสวนโรคและภัย สุขภาพ และการควบคุมโรคขั้นต้น และ 4) ด้านผล งานการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ คือ การแจ้งเตือน และการรายงานทันเวลา ความครบถ้วนของการ สอบสวนโรค คุณภาพการสอบสวนโรคและควบคุมโรค ความเร็วในการสอบสวนโรค และคุณภาพ การเขียนรายงานสอบสวนโรค [4] ซึ่งการปฏิบัติงาน เฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว มีผู้ทำการวิจัยแล้ว พบว่าสมรรถนะของทีมเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว ที่ตอบสนองต่อภาวะฉุกเฉินด้านสาธารณสุข ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทีมเฝ้าระวัง สอบสวนเคลื่อนที่เร็ว มีประเด็นสำคัญที่ต้องปรับปรุง โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะการจัดการและการคิดเชิง ระบบ ซึ่งมีจุดอ่อนที่สำคัญอื่นๆ คือการดำเนินงาน ตามนโยบายที่มีผลต่อการตอบสนองต่อภาวะฉุกเฉิน และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ของทีมเฝ้าระวัง สอบสวนเคลื่อนที่เร็ว เนื่องจากเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ งานของทีมเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว มีภาระ งานที่มากเกินไป และยังขาดประสบการณ์การอบรม ในเรื่องที่เป็นในการดำเนินงาน [5] รวมถึงการ ประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน ทีมเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว ในจังหวัด หนองบัวลำภู ผลการปฏิบัติงานของทีมเฝ้าระวัง สอบสวนเคลื่อนที่เร็ว ระดับอำเภอ ผ่านเกณฑ์ มาตรฐานทั้ง 4 มาตรฐาน 14 ตัวชี้วัด และผลการ ปฏิบัติงานของทีมเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว ระดับโซน (ระดับสถานีอนามัย) พบว่าทีมเฝ้าระวัง สอบสวนเคลื่อนที่เร็ว ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน [6] และในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว ให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์นั้น

คุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็นที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และได้มีแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร (Individual performance factor) ว่าประกอบด้วยคุณลักษณะส่วนบุคคล (Individual attributes) ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและความสามารถ การสนับสนุนจากองค์การ (Organization support) และความพยายามในการทำงาน (Work effort) ซึ่งแรงจูงใจ ก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยกำหนดความพยายามในการทำงานของบุคคล [7] อีกทั้งแรงจูงใจก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะส่งผลให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีผลงานการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งตามทฤษฎีการจูงใจของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Motivation-hygiene theory) หรือที่เรียกว่าทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory) ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยการจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยปัจจัยการจูงใจ จะทำให้คนทำงานที่ได้รับการยอมรับนับถือ และมีลักษณะงานที่ดี มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ได้แก่ 1) การยอมรับนับถือ 2) ความสำเร็จในการทำงาน 3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ลักษณะของงาน ส่วนปัจจัยการค้ำจุนจะเป็นตัวสนับสนุนให้การปฏิบัติงานตามนโยบายที่กำหนดไว้ บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย ได้แก่ 1) เงินเดือนหรือค่าตอบแทน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) การปกครองบังคับบัญชา 4) นโยบายและการบริหาร 5) สภาพการปฏิบัติงาน 6) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 7) สถานะทางอาชีพ และ 8) ความเป็นอยู่ส่วนตัว ปัจจัยดังกล่าวจะมีผลต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามต้องการ เพราะแรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของผู้บริหารที่จะให้ความสำคัญ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล [8] ปี 2555 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด ได้จัดอบรมและจัดตั้ง

ทีมเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว เครือข่ายระดับตำบล ครอบคลุมทุกตำบล จำนวน 231 ทีม เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายอำเภอป้องกันควบคุมโรคเข้มแข็งแบบยั่งยืน ของกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข โดยกำหนดเกณฑ์ให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่ง ดำเนินการตามมาตรฐานการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว ทั้ง 4 ด้าน ซึ่งจะเริ่มประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานในปี 2557 หน่วยงานที่ควบคุมกำกับดูแล การปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หรือเครือข่ายระดับตำบล คือ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด จะดำเนินการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาทีมเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว เครือข่ายระดับตำบล ให้มีการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน ซึ่งจะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานของทีมเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว เครือข่ายระดับตำบล ซึ่งอยู่ในช่วงระยะเริ่มต้นของการจัดตั้งทีม และการปฏิบัติงานที่ยังไม่ผ่านการประเมินรับรองมาตรฐาน จะต้องมีการพัฒนาการปฏิบัติงานด้านระบบการเฝ้าระวัง ป้องกันควบคุมโรค ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากในปัจจุบันการดำเนินงานควบคุมโรคติดต่อของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในระดับตำบล ยังพบปัญหาด้านการทำงานเป็นทีมในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว และคุณภาพในการเขียนรายงานการสอบสวนโรค อีกทั้งในการปฏิบัติงานของทีมเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว เครือข่ายระดับตำบลนั้น บุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาทีมคือผู้นำที่เป็นแกนหลักของทีมซึ่งก็คือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานระบาดวิทยา ที่ดำเนินงานการเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และศักยภาพพร้อมในการปฏิบัติงาน จึงจะทำให้การปฏิบัติงานของทีมบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ [9] จากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมาผู้วิจัยจึงมีความสนใจ

ที่จะศึกษา การปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด โดยศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด โดยคาดว่าผลการวิจัยจะสะท้อนให้เห็นสภาพที่เป็นจริงในเรื่องที่วิจัย และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผน พัฒนา สนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษา

1. ระดับการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว คุณลักษณะส่วนบุคคล และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

2. คุณลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

3. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Descriptive Study)

2. ประชากร คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 231 คน

3. การคำนวณขนาดตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร โดยใช้การคำนวณขนาดตัวอย่างเพื่อประมาณค่าเฉลี่ยของประชากร [10] ดังนี้

สูตร

$$N = \frac{NZ^2\alpha_2\sigma^2}{e^2(N-1) + Z^2\alpha_2\sigma^2}$$

เมื่อ n = จำนวนขนาดตัวอย่าง

N = ประชากรที่ศึกษา คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 231 คน

Z_{α_2} = ค่ามาตรฐานใต้โค้งปกติที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% (Z_{α_2} หรือ $Z_{0.025} = 1.96$)

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ยอมให้เกิดขึ้น ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดให้ความคลาดเคลื่อนของค่าเฉลี่ยที่ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างแตกต่างจากค่าเฉลี่ยของประชากรเท่ากับ 0.05

σ = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากการศึกษาแรงจูงใจ ความรู้ และการปฏิบัติงานทางระบาดวิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดอุดรธานี ซึ่งมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.85 [11]

คำนวณกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการแทนค่าในสูตรดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{231(1.96)^2(0.85)^2}{(0.05)^2(231-1) + (1.96)^2(0.85)^2} \\ &= 191.36 \end{aligned}$$

เพราะฉะนั้นการศึกษานี้จะใช้ตัวอย่างในการศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 192 ตัวอย่าง

4. การสุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน จำนวน 192 ตัวอย่าง และกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เจาะลึก เลือกจากบุคคลที่สามารถให้ข้อมูลซึ่งเป็นผู้ที่รู้ดีที่สุด (Key informants) จำนวน 10 คน เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด และเป็นบุคคลอื่นยอมรับ ซึ่งบุคคลดังกล่าวจะต้องมีความรู้อันดีในการให้สัมภาษณ์ และให้ความยินยอมในการสัมภาษณ์ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทีมเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว เครือข่ายระดับตำบล ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 4 คน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 2 คน เจ้าหน้าที่สาธารณสุขผู้รับผิดชอบทีมเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว ระดับอำเภอ จำนวน 2 คน และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขผู้รับผิดชอบทีมเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว ระดับจังหวัด จำนวน 2 คน

5. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย และระยะเวลาเก็บข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เจาะลึก ซึ่งแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เจาะลึกได้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และหาความเที่ยงของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่ปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 30 คนโดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.98 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1-28 กุมภาพันธ์ 2557

6. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

สำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนาในการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด เพื่ออธิบายลักษณะส่วนบุคคล ระดับแรงจูงใจ และระดับการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว และสถิติเชิงอนุมาน ใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาและใช้สถิติ Stepwise Multiple Regression Analysis เพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

7. การแปลผล ลักษณะคำถามเป็นคำถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) [12] มี 5 ระดับ 5, 4, 3, 2, 1 และมีระดับการวัดเป็นช่วงสเกล (interval scale) การแปลผลคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจโดยการจัดระดับ 5 ระดับคือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด [13] ซึ่งได้จากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ย

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มากที่สุด

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มาก

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง ปานกลาง

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง น้อย

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง น้อยที่สุด

สำหรับเกณฑ์การแบ่งระดับคะแนนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แบ่งตามเกณฑ์ของ Elifson [14] มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 แบ่งระดับดังนี้

$r = 0$ หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์ (No Relationship)

$r = \pm 0.01$ ถึง ± 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ (Weak Relationship)

$r = \pm 0.31$ ถึง ± 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง (Moderate Relationship)

$r = \pm 0.71$ ถึง ± 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง (Strong Relationship)

$r = \pm 1$ หมายถึง มีความสัมพันธ์โดยสมบูรณ์ (Perfect Relationship)

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

จากการวิเคราะห์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 อายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 อายุเฉลี่ย 37.27 ปี (S.D.=9.68) อายุต่ำสุด 22 ปี และอายุสูงสุด 58 ปี สถานภาพสมรสส่วนใหญ่ สถานภาพสมรส (คู่) จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 82.8 และรายได้ 10,000 - 20,000 บาท ร้อยละ 39.1 มีรายได้เฉลี่ย 24,980.23 บาท (S.D.=9,324.29) รายได้ต่ำสุด 10,000 บาท รายได้สูงสุด 45,000 บาท ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว 1 - 10 ปี ร้อยละ 83.9 ค่ามัธยฐานเท่ากับ 5 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 26 ปี และเคยมีประสบการณ์ในการฝึกอบรมด้านการเฝ้าระวังสอบสวนโรค จำนวน 176 คน ร้อยละ 91.7

2. ระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

เมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจของกลุ่มตัวอย่าง (ตารางที่ 1) พบว่าภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.77 (S.D. = 0.37) มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.89 (S.D. = 0.39) และแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.65 (S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านลักษณะของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.19 (S.D. = 0.53) รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหาร ค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D. = 0.58) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ซึ่งมีแรงจูงใจระดับปานกลาง คือด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ค่าเฉลี่ย 2.95 (S.D. = 0.76) รองลงมาคือด้านความเป็นอยู่

ส่วนตัว ซึ่งมีแรงจูงใจระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.45 (S.D. = 0.66) และจากการสัมภาษณ์เจาะลึก กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมคือแรงจูงใจปัจจัยค้ำจุน การได้รับสวัสดิการต่างๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับประจำแล้ว พบว่าค่าตอบแทนส่วนอื่นๆ ยังมีน้อยเมื่อเทียบกับภาระงานในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว ซึ่งสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานส่วนมากจะเป็นค่าเบี้ยเลี้ยงในการออกปฏิบัติงานสอบสวนโรค ซึ่งก็มีข้อจำกัดในการเบิกจ่าย อีกทั้งยังขึ้นอยู่กับสถานการณ์เงินบำรุงของแต่ละหน่วยงานด้วย ซึ่งหากมีแนวทางการเพิ่มค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานเหมือนกับการเยี่ยมบ้านของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่คิดอัตราเป็นรายชั่วโมง ตามตำแหน่งหน้าที่ ก็คงจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจมากขึ้น

3. ระดับการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

เมื่อพิจารณาระดับการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว (ตารางที่ 2) พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.81 (S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว ซึ่งอยู่ในระดับมาก คือด้านผลงานในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.89 (S.D. = 0.50) รองลงมาคือด้านการทำงานเป็นทีม ค่าเฉลี่ย 3.91 (S.D. = 0.59) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดซึ่งการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วอยู่ในระดับมาก คือด้านความพร้อมการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.74 (S.D. = 0.64) และจากการสัมภาษณ์เจาะลึก ได้ข้อมูลเพิ่มเติมคือ การปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว เป็นงานที่ต้องมีความพร้อมทั้งบุคลากร และวัสดุ อุปกรณ์ รวมถึงงบประมาณที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ซึ่งในการจัดหางบประมาณในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว ให้เพียงพอ ควรมีการบูรณาการงานร่วมกับองค์กรและเครือข่ายสุขภาพในพื้นที่

เช่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับตำบล ในเขตพื้นที่ ซึ่งองค์กรดังกล่าวมีงบประมาณที่จะสามารถร่วมดำเนินการด้านการเฝ้าระวัง สอบสวนโรค ได้เหมือนกัน

4. คุณลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

จากการวิเคราะห์ข้อมูล (ตารางที่ 3) พบว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว และการฝึกอบรมการเฝ้าระวังสอบสวนโรค (เคย) มีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.151$, $p\text{-value} = 0.036$ และ $r = 0.289$, $p\text{-value} < 0.001$ ตามลำดับ) และพบว่า ภาพรวมแรงจูงใจ และภาพรวมปัจจัยคำจูน มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.763$, $p\text{-value} < 0.001$ และ $r = 0.727$, $p\text{-value} < 0.001$ ตามลำดับ) ส่วนภาพรวมปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.613$, $p\text{-value} < 0.001$)

5. คุณลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

วิเคราะห์โดยการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย (ตารางที่ 4) พบว่าตัวแปรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด คือปัจจัยคำจูนด้านนโยบาย และการบริหาร ($p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยคำจูน

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ($p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยคำจูนด้านการปกครองบังคับบัญชา ($p\text{-value} = 0.019$) ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน ($p\text{-value} = 0.009$) และปัจจัยคำจูนด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($p\text{-value} = 0.018$) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัว สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ร้อยละ 62.2 โดยสามารถทำให้เป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง ซึ่งเป็นสมการที่ทำนายในรูปคะแนนดิบโดยแทนค่าสมการได้ดังนี้

$$Y = 0.036 + (0.215) (\text{ปัจจัยคำจูนด้านนโยบายและการบริหาร}) \\ + (0.204) (\text{ปัจจัยคำจูนด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว}) \\ + (0.211) (\text{ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ}) \\ + (0.114) (\text{ปัจจัยคำจูนด้านการปกครองบังคับบัญชา}) \\ + (0.130) (\text{ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน}) \\ + (0.111) (\text{ปัจจัยคำจูนด้านสภาพการปฏิบัติงาน})$$

เมื่อ Y คือ การปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

6. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด จากแบบสอบถาม 192 ฉบับ พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้เสนอปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะทั้งหมด 53 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 27.6 โดยปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่ของแรงจูงใจ คือ แรงจูงใจด้านปัจจัยคำจูน ร้อยละ 28.3 เช่น การความไม่เหมาะสม

ของค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ใฝ่รางวัลสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว รองลงมา คือ แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ร้อยละ 26.4 และปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่ของการปฏิบัติงานใฝ่รางวัลสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ร้อยละ 28.3 เช่น มีคำสั่งแต่งตั้งทีม แต่ขาดการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกร่วมทีมอย่างชัดเจน รองลงมา คือ ด้านผลงานในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 24.5 และปัญหาอุปสรรคน้อยที่สุด คือ ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 9.4 ส่วนข้อเสนอแนะส่วนใหญ่ พบว่า การปฏิบัติงานใฝ่รางวัลสอบสวนเคลื่อนที่เร็วด้านการทำงานเป็นทีม แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ และแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูง ซึ่งทั้ง 3 ด้านมีข้อเสนอแนะเท่ากัน ร้อยละ 24.5 เช่น หน่วยงานต้นสังกัดควรหาแนวทางเพิ่มค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ในการปฏิบัติงานใฝ่รางวัลสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว และส่งเสริมความร่วมมือ สร้างความตระหนักของสมาชิกทีม ในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการประชุมทีมอย่างสม่ำเสมอ หรือการศึกษาดูงาน เป็นต้น รองลงมา คือ การปฏิบัติงานใฝ่รางวัลสอบสวนเคลื่อนที่เร็วด้านผลงานในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 20.8 เช่น ควรมีการจัดเวทีสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำเสนอผลงานการสอบสวนโรค แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

การปฏิบัติงานใฝ่รางวัลสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าภาพรวมระดับการปฏิบัติงานใฝ่รางวัลสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.81 (S.D. = 0.49) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งอยู่ในระดับมาก คือ ด้านผลงานในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.89 (S.D. = 0.50) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ด้านความพร้อมการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.74 (S.D. = 0.64) จากการสัมภาษณ์เจาะลึก ได้ข้อมูลเพิ่มเติมคือการปฏิบัติงานใฝ่รางวัลสอบสวน

เคลื่อนที่เร็ว เป็นงานที่ต้องมีความพร้อมทั้งบุคลากรและวัสดุ อุปกรณ์ รวมถึงงบประมาณที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน จึงจะทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งในด้านความพร้อมในการปฏิบัติงานถือว่ามีส่วนสำคัญ โดยจะต้องมีทีมงานที่สามารถร่วมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถประสานงานขอความร่วมมือในการปฏิบัติงานได้ดีด้วยดี และพบว่าภาพรวมแรงจูงใจของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.77 (S.D. = 0.37) ซึ่งมีแรงจูงใจปัจจัยจูงใจและแรงจูงใจปัจจัยค่าจูงอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.89 (S.D. = 0.39) และ 3.65 (S.D. = 0.44) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกันกับการศึกษาของอณัญญา และประจักษ์กร [15] ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทของนักวิชาการสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี พบว่าภาพรวมการปฏิบัติงานตามบทบาทของนักวิชาการสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานีอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.77 (S.D. = 0.47) และแรงจูงใจภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.55 (S.D. = 0.38)

คุณลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานใฝ่รางวัลสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานใฝ่รางวัลสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว และการฝึกอบรมการใฝ่รางวัลสอบสวนโรค มีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับการปฏิบัติงานใฝ่รางวัลสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.151$, $p\text{-value} = 0.036$ และ $r = 0.289$, $p\text{-value} < 0.001$ ตามลำดับ) และพบว่า ภาพรวมแรงจูงใจ และภาพรวมปัจจัยค่าจูง มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานใฝ่รางวัลสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.763$, $p\text{-value} < 0.001$ และ $r = 0.727$, $p\text{-value} < 0.001$ ตามลำดับ)

ส่วนภาพรวมปัจจัยจิตใจ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.613$, $p\text{-value} < 0.001$) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจิรัฐติกาล และประจักษ์ [16] ศึกษาการบริหารงานพัสดุของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานพัสดุมีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับการบริหารงานพัสดุของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.163$, $p\text{-value} = 0.034$) เช่นเดียวกับการศึกษาของบุญทัน และประจักษ์ [17] ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนามัย พื้นที่อำเภอโชนใต้ จังหวัดขอนแก่น พบว่า ประสิทธิภาพการฝึกอบรมด้านระบาดวิทยามีความสัมพันธ์ มีระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนามัย พื้นที่อำเภอโชนใต้ จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.325$, $p\text{-value} < 0.030$) เช่นเดียวกันกับการศึกษาของอณัญญา และประจักษ์ [15] ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทของนักวิชาการสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี พบว่า ภาพรวมแรงใจใจมีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทของนักวิชาการสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.731$, $p\text{-value} < 0.001$) และตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ($p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ($p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยด้านการ

ปกครองบังคับบัญชา ($p\text{-value} = 0.019$) ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ($p\text{-value} = 0.009$) และปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($p\text{-value} = 0.018$) ซึ่งตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัว สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ร้อยละ 62.2 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของอณัญญา และประจักษ์ [15] พบว่าปัจจัยด้านด้านการปกครองบังคับบัญชา ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ซึ่งปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัย สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานตามบทบาทของนักวิชาการสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 61.4 เช่นเดียวกับการศึกษาของสุภาวดี และประจักษ์ [18] พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และปัจจัยด้านลักษณะงาน ($p\text{-value} = 0.020$) ซึ่งตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัว สามารถรวมพยากรณ์การบริหารเวชภัณฑ์ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 57.8 และปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่ในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว คือ ด้านการทำงานเป็นทีม

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ควรมีการถ่ายทอดนโยบายและการบริหารงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว เป็นลำดับชั้นลงสู่ระดับพื้นที่อย่างเป็นระบบไร้รอยต่อ ทุกระดับ ควรมีความเข้าใจนโยบายตรงกัน สามารถนำไปปฏิบัติให้งานสำเร็จตามเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม โดยสร้างความเข้มแข็งของคณะกรรมการดำเนินงานระดับอำเภอ เน้นการควบคุม กำกับ ติดตาม เป็นพี่เลี้ยง และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง
2. ควรมีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว ได้มีโอกาสพัฒนาทักษะ

ด้านองค์ความรู้ มีการฝึกอบรมและฝึกประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดเกณฑ์ตัวชี้วัดการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

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. Ardkhien W, Namwat C, Iamsirithaworn S, Saritapirak N, Jiraphongsa C, Siri-ayapon P. et al. Guide to surveillance and control of infectious diseases in the community. Bangkok: The War Veterans Organization of Thailand Press; 2011. Thai.
3. 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.
4. Department of Disease Control Bureau of Epidemiology, Department of Disease Control. Guidelines for event-based surveillance of the SRRT district level networks. Bangkok: The Federation of Savings and Credit Cooperatives of Thailand; 2012. Thai.
5. Wongba N, Thaewnongiew K, Nilva-rangkul K, Promthet S. Competence of surveillance and rapid response team to public health emergencies of Northeast Thailand. J Sci Technol Humanit. 2010; 8(2): 121-127.
6. Thaopha R, Suggaravetsiri P. Standard practices evaluation of surveillance and rapid response teams in Nongbualamphu Province. J office DPC 6 Khon Kaen 2009; 16(3): 53-62. Thai.
7. Schermerhorn JR, Hunt G, Osborn N. Organizational behavior. Danver: Wiley; 2003.
8. Herzberg F, Mausner B, Snyderman BB. The motivation to work. New Brunswick, NJ: Transaction Publishers; 1993.
9. Roi Et Health Provincial Office. Assessment reports of surveillance and rapid response teams, Roi Et Province [Photocopied]. Roi Et: Roi Et Health Provincial Office; 2012. Thai.
10. Chirawatkul A. et al., editors. Biostatistics. 4th ed. Khon Kaen: Department of Biostatistics and Demography, Faculty of Public Health, Khon Kaen University; 2012. Thai.
11. Sarnchan N, Suggaravetsiri P. (2009). Motivation knowledge and epidemiological practice among personnel at primary care units in Udontani Province, Thailand Chaiyaphum Med J. 2009; 29(2): 79-86. Thai.
12. Likert R. The human organization: Its management and value. New York: McGraw-Hill; 1967.

13. 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.
14. Elifson WK, Runyon RP, Haber A. Fundamentals of social statistics. 2nd ed. New York: McGraw-Hill; 1990.
15. Khunsri A, Boupun P. Factors affecting the performance of public health technical officers in subdistrict health promoting hospital in Udon Thani Province. Res Dev Health Syst J. 2013; 6(1), 52-59. Thai.
16. Nark-Ok J, Boupun P. An administration of material supply among health personnel at Primary Care Units Khon Kaen Province. KKU J Graduate Studies. 2010; 10(4): 27-36. Thai.
17. Sminoy B, Boupun P. Dependence of the performance of epidemiological surveillance team of health centers on the administration of the South Zone District of the Khon Kaen Province. KKU Res J. 2011; 16(6): 706-715. Thai.
18. Srilamart S, Boupun P. Drug management of health personnel at sub-district health promoting hospitals in Khon Kaen Province. KKU J Graduate Studies 2013; 13(2): 121-132. Thai.

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวน เคลื่อนที่เร็ว	Mean	S.D.	การแปลผล
ปัจจัยจูงใจ			
1. การยอมรับนับถือ	3.90	0.53	มาก
2. ความสำเร็จในการทำงาน	3.82	0.48	มาก
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.58	0.58	มาก
4. ความรับผิดชอบ	3.98	0.51	มาก
5. ลักษณะของงาน	4.19	0.53	มาก
รวม	3.89	0.39	มาก
ปัจจัยค้ำจุน			
1. เงินเดือน/ค่าตอบแทน	2.95	0.76	ปานกลาง
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.91	0.60	มาก
3. การปกครองบังคับบัญชา	3.92	0.61	มาก
4. นโยบายและการบริหาร	3.96	0.58	มาก
5. สภาพการปฏิบัติงาน	3.53	0.64	มาก
6. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.55	0.70	มาก
7. สถานะทางอาชีพ	3.90	0.57	มาก
8. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.45	0.66	ปานกลาง
รวม	3.65	0.44	มาก
ภาพรวม	3.77	0.37	มาก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

การปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว	ระดับการปฏิบัติงานเฝ้าระวัง สอบสวนเคลื่อนที่เร็ว		การแปลผล
	n = 192		
	Mean	S.D.	
ด้านการทำงานเป็นทีม			
1. การจัดตั้งทีมเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว	3.91	0.65	มาก
2. ศักยภาพทางวิชาการในการปฏิบัติงาน	3.74	0.65	มาก
รวม	3.83	0.59	มาก
ด้านความพร้อมการปฏิบัติงาน	3.74	0.64	มาก
ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน			
1. การเฝ้าระวังและเตือนภัย	3.88	0.57	มาก
2. การสอบสวนโรคและภัยสุขภาพ	3.67	0.59	มาก
3. การควบคุมโรคขั้นต้น	3.84	0.49	มาก
รวม	3.80	0.50	มาก
ด้านผลงานในการปฏิบัติงาน			
1. ผลงานการตรวจสอบและแจ้งเตือนเหตุการณ์ทันเวลา	3.98	0.63	มาก
2. ผลงานด้านการครบถ้วนของการสอบสวนโรค	3.92	0.63	มาก
3. ผลงานด้านคุณภาพสอบสวนโรคและควบคุมโรค	3.84	0.56	มาก
4. ผลงานด้านความเร็วในการสอบสวนโรค	3.94	0.55	มาก
5. ผลงานด้านคุณภาพการเขียนรายงานสอบสวนโรค	3.77	0.60	มาก
รวม	3.89	0.50	มาก
ภาพรวม	3.81	0.49	มาก

ตารางที่ 3 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ กับการปฏิบัติงาน
 เฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
 จังหวัดร้อยเอ็ด

คุณลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจ	การปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (r)	p-value	ระดับความ สัมพันธ์
เพศ (ชาย)	0.074	0.311	ไม่มีความสัมพันธ์
อายุ	0.018	0.800	ไม่มีความสัมพันธ์
สถานภาพสมรส (คู่)	-0.095	0.188	ไม่มีความสัมพันธ์
ระดับการศึกษา (ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า)	0.015	0.841	ไม่มีความสัมพันธ์
รายได้	0.051	0.484	ไม่มีความสัมพันธ์
ระยะเวลาการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวน เคลื่อนที่เร็ว	0.151*	0.036	ต่ำ
การฝึกอบรมการเฝ้าระวังสอบสวนโรค (เคยอบรม)	0.289***	<0.001	ต่ำ
แรงจูงใจ	0.763***	<0.001	สูง
ปัจจัยจูงใจ	0.613***	<0.001	ปานกลาง
การยอมรับนับถือ	0.492***	<0.001	ปานกลาง
ความสำเร็จในการทำงาน	0.413***	<0.001	ปานกลาง
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	0.441***	<0.001	ปานกลาง
ความรับผิดชอบ	0.546***	<0.001	ปานกลาง
ลักษณะของงาน	0.391***	<0.001	ปานกลาง
ปัจจัยค้ำจุน	0.727***	<0.001	สูง
เงินเดือน/ค่าตอบแทน	0.261***	<0.001	ต่ำ
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.559***	<0.001	ปานกลาง
การปกครองบังคับบัญชา	0.569***	<0.001	ปานกลาง
นโยบายและการบริหาร	0.626***	<0.001	ปานกลาง
สภาพการปฏิบัติงาน	0.565***	<0.001	ปานกลาง
ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.487***	<0.001	ปานกลาง
สถานะทางอาชีพ	0.548***	<0.001	ปานกลาง
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.494***	<0.001	ปานกลาง

* ค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

** ค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.01

*** ค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.001

ตารางที่ 4 ค่าสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

ตัวแปร	B	Beta	T	P-value
1. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร	0.215	0.252	4.090	< 0.001
2. ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.204	0.271	5.264	< 0.001
3. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	0.211	0.219	3.938	< 0.001
4. ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.114	0.140	2.370	0.019
5. ปัจจัยด้านลักษณะของงาน	0.130	0.139	2.633	0.009
6. ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน	0.111	0.142	2.392	0.018
ค่าคงที่ = 0.036, F = 51.609, P-value<0.001, R = 0.791, R ² = 0.626				

**การตีพิมพ์บทความวิจัย
ในวารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา)**

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว รหัสนักศึกษา
นักศึกษา/ผู้สำเร็จการศึกษา หลักสูตร.....
สาขาวิชา คณะ.....มหาวิทยาลัย.....

กลุ่ม ☐ วิทยาศาสตร์ชีวภาพ ☐ วิทยาศาสตร์กายภาพ ☐ วิทยาศาสตร์สุขภาพ
ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้ รหัสไปรษณีย์.....
เบอร์โทรศัพท์ E-mail :

ประสงค์ตีพิมพ์บทความวิจัย ที่เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ ในวารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา)
ชื่อเรื่องภาษาไทย

ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษ

*** ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบทความนี้ เป็นผลงานของข้าพเจ้าที่เป็นชื่อแท้จริง โดยบทความนี้ไม่เคยลงตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อน และจะไม่นำไปเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารอื่น ภายใน 60 วัน นับจากวันที่ข้าพเจ้าได้ส่งบทความนี้ ***

1.นักศึกษา (.....) วันที่/...../.....	2.เจ้าหน้าที่รับเรื่อง (.....) วันที่/...../.....
3. เรียน บรรณาธิการ เพื่อโปรดพิจารณา (นางพณภักดิ์ พระชัย) วันที่/...../.....	
4. เรียน (กองบรรณาธิการ) เพื่อโปรดพิจารณาบทความวิจัย และสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจอ่านและพิจารณาบทความดังกล่าว (บรรณาธิการ) วันที่/...../.....	
5. เสนอผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1 (กองบรรณาธิการ) วันที่/...../.....	6. เสนอผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2 (กองบรรณาธิการ) วันที่/...../.....

(สำหรับนักศึกษา)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้รับบทความวิจัย ของ นาย/นาง/นางสาว
เพื่อพิจารณาตีพิมพ์ใน วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา) เรียบร้อยแล้ว และจะแจ้งผลการพิจารณาให้ทราบ ตามที่อยู่และเบอร์
โทรศัพท์ที่ให้ไว้ข้างต้น หากมีข้อสงสัยโปรดติดต่อ คุณพณภักดิ์ พระชัย โทร. 42421 หรือ 0-4320-2420 ต่อ 42421

.....
(.....)
วันที่/...../.....

อีก

KKU Research Journal (Graduate Studies) Submission Form

No.....

Mr./ Mrs./ Miss ID Code
 Program in.....
 DepartmentFaculty.....University.....
Field ☐ Biological Sciences ☐ Physical Sciences ☐ Health Sciences
 Contact AddressPost.....
 Tel. E-mail :

**I hereby request to publish a research article which is a part of thesis in KKU
 Research Journal (Graduate Studies)**

Title (in Thai)

Title (in English)

***** I hereby declare that this research article is my original work. It was never published or being submitted to any other journal, nor will it submitted to any journal within 60 days after submission to this journal *****

1.Student (.....) Date/...../.....	2.Officer (.....) Date/...../.....
3. To Editor Hereby request for your consideration (Ms. Panipak Prachai) Date/...../.....	
4. To (Editorial Board) Please review the research article in attachment and propose any readers for consideration (Editor) Date/...../.....	
5. Reader 1 (Editorial Board) Date/...../.....	6. Reader 2 (Editorial Board) Date/...../.....

(For Student)

Graduate School University has received the research article of Mr./Mrs./Miss
 to publish in KKU Research Journal (Graduate Studies). We will inform the acceptance via address
 provided. Any questions arises, please contact Ms. Panipak Prachai Tel. 42421 or 0-4320-2420 ext. 42421

.....
 (.....)
 Date/...../.....

← Cut

วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา)

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

จัดเตรียมบทความให้อยู่ในรูปของบทความวิจัย (Research Article) ซึ่งมีองค์ประกอบ คือ

การเตรียมต้นฉบับ

1. เรื่องที่จะส่งมาลงพิมพ์ต้องเป็นบทความวิจัยที่เป็นผลงานวิจัยจากวิทยานิพนธ์ หรือการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา และไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ที่ไหนมาก่อน เขียนเป็นภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษก็ได้ ในด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิทยาศาสตร์ประยุกต์ และมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์

2. บทความต้องมีส่วนประกอบ ดังนี้

2.1 ชื่อเรื่อง (Title) ทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ

2.2 ชื่อผู้เขียนทุกคน (Authors) (ระบุเฉพาะชื่อและนามสกุลโดยไม่ต้องมีคำนำหน้าชื่อ ยกเว้นอาจารย์ที่ปรึกษาคุณวุฒิระดับปริญญาเอก มี ดร./Dr. นำหน้าได้) ทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ และ Email ของ Correspondent author

2.3 บทคัดย่อ (Abstract) ทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ความยาวรวมกันไม่เกิน 1 หน้ากระดาษ

2.4 คำสำคัญ (Key Words) ทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ อย่างละไม่เกิน 3 คำ

2.5 รายละเอียดเกี่ยวกับผู้เขียน (Author Affiliation) และอาจารย์ที่ปรึกษา (ที่ร่วมเขียน) ระบุรายละเอียดเกี่ยวกับผู้เขียนแต่ละคนไว้ในเชิงอรรถ (Footnote) โดยใช้สัญลักษณ์ * อ้างถึงตามลำดับในส่วนของเชิงอรรถ สำหรับนักศึกษาให้ระบุชื่อหลักสูตรและสาขาวิชาที่กำลังศึกษา/สำเร็จการศึกษา ส่วนอาจารย์ที่ปรึกษา (ที่ร่วมเขียน) ให้ระบุตำแหน่งทางวิชาการ คุณวุฒิ (ถ้าต้องการระบุ) และสถานที่ทำงาน

2.6 เนื้อเรื่องบทความประกอบด้วยหัวข้อตามลำดับ คือ

- บทนำ (Introduction) (ครอบคลุมความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง)
- วัสดุ และวิธีการวิจัย (Materials and methods)
- ผลการวิจัย (Results)
- สรุป และอภิปรายผล (Conclusion and Discussion)
- กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี) (Acknowledgement) (If any)
- เอกสารอ้างอิง (References)

3. บทความต้นฉบับความยาวไม่เกิน 12 หน้ากระดาษ ขนาด A4 พิมพ์หน้าเดียว เว้นระยะ 1 บรรทัด จัดพิมพ์แบบ 1 คอลัมน์ ใช้ชนิดตัวพิมพ์แบบ Angsana New ขนาด 14 พอยต์ และ Times New Roman ขนาด 10 พอยต์ สำหรับบทความที่เขียนเป็นภาษาอังกฤษ จัดพิมพ์ลงบนกระดาษ จำนวน 2 ชุด พร้อมแผ่นบันทึกข้อมูล

4. ตารางและภาพประกอบ (Tables and Illustrations) ให้แยกไว้ที่ตอนท้ายของบทความ (หลังเอกสารอ้างอิง) โดยตารางและภาพประกอบต้องมีความคมชัด จัดเรียงตามลำดับหรือหมายเลขที่อ้างถึงในบทความ โดยวิธีเขียนควรระบุชื่อตารางไว้เหนือตารางแต่ละตาราง และระบุชื่อหรือคำอธิบายภาพแต่ละภาพไว้ใต้ภาพนั้น ๆ

การอ้างอิงเอกสาร (References)

เอกสารอ้างอิง ให้ใช้ระบบ Vancouver Style และต้องเป็นภาษาอังกฤษเท่านั้น ในกรณีที่เขียนเป็นภาษาไทย ให้แปลเป็นภาษาอังกฤษและต่อท้ายด้วย Thai (ดูตัวอย่างใน web site ของวารสาร <http://journal.gs.kku.ac.th/>)

- จำนวนการอ้างอิงในเนื้อเรื่องบทความต้องเท่ากับในส่วนของการอ้างอิงท้ายบทความ
- ให้ใส่ชื่อผู้เขียนทุกคนถ้ามากกว่า 6 คน ให้ใส่ชื่อ 6 คนแรกตามด้วย และคณะ หรือ *et al.*

1. การอ้างอิงในเนื้อเรื่อง ใส่หมายเลขเรียงตามลำดับเลขที่มีการอ้างถึงในบทความ และหมายเลขที่อ้างถึงในบทความนั้น จะต้องตรงกับหมายเลขที่มีการกำกับไว้ในส่วนเอกสารอ้างอิงด้วย โดยเรียงลำดับจากหมายเลข 1 ไปจนถึงเลขที่สุดท้าย ให้เขียนหมายเลขอยู่ในวงเล็บ [] ต่อท้ายข้อความที่นำมาอ้างอิงในบทความ ดังตัวอย่าง

...การสื่อสาร และการทำงานบริการ สอดคล้องกับงานวิจัยของชัยณรงค์ [1] ...

...พฤติกรรมทางเพศของวัยรุ่น [2]...

2. การอ้างอิงท้ายเรื่อง

อ้างอิงชื่อ

1. Murray PR, Rosenthal KS, Kobayashi GS, Pfaller MA. Medical microbiology. 4th ed. St. Louis: Mosby; 2002.
- อ้างอิงบทความในวารสาร
2. Patta T, Nuchanat M. The relationship between emotional quotients and sexual behavior among adolescent in Bangkok. Thai Mental Health J. 2007; 15(1): 22. Thai.

การส่งต้นฉบับ

สำหรับผู้สนใจสามารถส่งบทความต้นฉบับด้วยตนเองที่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ชั้น 3 อาคารพิมล กลกิจ ต.ในเมือง อ.เมือง จ.ขอนแก่น 40002 ณ จุด One Stop Service หรือทางไปรษณีย์ตามที่อยู่ และทาง Email: ppanip@kku.ac.th

