

แรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบลติดดาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาล

ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์

Motivation and Key Success Factors Affecting the Star Health Promoting Hospital of Health Care Professional at Sub-District Health Promoting Hospitals in Kalasin Province

อัมฤทัย ไชยมาตย์ (Imruethai Chaiyamat)* ดร.ประจักษ์ บัวผัน (Dr.Prachak Bouphan)^{1**}

(Received: May 4, 2020; Revised: July 17, 2020; Accepted: July 21, 2020)

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ เก็บข้อมูลจาก ตัวอย่าง 166 คน เพื่อเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ และสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญจำนวน 12 คน เพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ค่าความเที่ยงได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช 0.98 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติอนุมาน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ด้านการสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ ด้านหน่วยงานทุกระดับมีแผนงานสนับสนุน และด้านการพัฒนาคุณภาพการรักษายาบาลและภาพลักษณ์ของสถานบริการ แรงจูงใจด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านการยอมรับนับถือ ตัวแปรทั้ง 5 ตัว มีผลและสามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ได้ร้อยละ 74.1

ABSTRACT

This cross-sectional descriptive research aimed to study the motivation and the key success factors affecting the star health promoting hospital of health care professional in sub-district health promoting hospitals in Kalasin province. The 166 health care professional were selected by stratified random sampling for gathering the quantity data and 12 key informants were selected to in-depth interview for gathering the quality data. The reliability of Cronbach's alpha coefficient was 0.98. Data analysis was performed by descriptive and inferential statistics by significance level at 0.05. The results revealed that Three variables of key success factors; building understanding and cooperation, support agencies all levels have development plans, quality improvement in medical care and image of the service place and two variables of motivation; personal life and recognition affecting and five variables could predict the star health promoting hospital of health care professional at 74.1 percent.

คำสำคัญ: แรงจูงใจ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว

Keywords: Motivation, Key success factors, The star health promoting hospital

¹Corresponding author: bprach@kku.ac.th

*นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

**รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทนำ

แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) เป็นกลไกเชื่อมต่อการขับเคลื่อนเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ด้านสุขภาพให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมเพื่อวางรากฐานการพัฒนาาระบบสุขภาพให้มีความเข้มแข็ง มีเอกภาพ เพื่อคนไทยมีสุขภาพดี สร้างประเทศให้มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน [1] กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดยุทธศาสตร์พัฒนาความเป็นเลิศ 4 ด้าน คือ 1) ด้านส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ 2) ด้านบริการเป็นเลิศ 3) ด้านบุคลากรเป็นเลิศ และ 4) บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล เพื่อมุ่งปฏิรูประบบสุขภาพ เน้นปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบบริหารจัดการที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา โดยในยุทธศาสตร์ที่ 4 ในส่วนของระบบปฐมนิเทศ กระทรวงสาธารณสุขได้ผนวกประเด็น การพัฒนาระบบธรรมาภิบาลและองค์กรคุณภาพ การพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว ไว้เป็นประเด็นสำคัญ [2]

การปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว คือ การพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตามเกณฑ์พัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว ของสำนักสนับสนุนระบบสุขภาพปฐมภูมิ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเกณฑ์พัฒนาคุณภาพมีเนื้อหาผสมผสานอ้างอิงจากเกณฑ์คุณภาพ Primary Care Award เพื่อพัฒนาคุณภาพของหน่วยบริการปฐมภูมิในรูปแบบเครือข่ายบริการ ซึ่งประกอบไปด้วย 5 หมวด ได้แก่ 1) การนำองค์กรและการจัดการดี 2) การให้ความสำคัญกับประชากรเป้าหมาย ชุมชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 4) การบริการครอบคลุมทุกประเภททุกกลุ่มวัย และ 5) ผลลัพธ์ เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพดี [2] โดยในการปฏิบัติงานนั้นเจ้าหน้าที่สาธารณสุขถือเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสามารถให้บริการร่วมกับภาคีเครือข่ายด้านสุขภาพได้อย่างต่อเนื่องครอบคลุมทุกมิติการให้บริการสุขภาพ อันจะส่งผลให้ประชาชนมีสุขภาพดี จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า การดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวอยู่ในระดับมาก [3-5]

ในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้ประสบความสำเร็จนั้น ต้องอาศัยแรงจูงใจเพื่อเป็นแรงกระตุ้นผลักดันการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายและตอบสนองความต้องการของบุคคลด้วยความสมัครใจ ซึ่งแรงจูงใจ ตามทฤษฎี 2 ปัจจัย (Herzberg's Two-Factor Theory) ของเฮิร์ซเบิร์ก กล่าวว่าแรงจูงใจในการทำงานมีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ความรับผิดชอบ 4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง กับปัจจัยต่ำจูง ประกอบด้วย 1) เงินเดือน/ค่าตอบแทน 2) นโยบายและการบริหาร 3) สภาพการปฏิบัติงาน 4) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 5) สถานภาพทางวิชาชีพ 6) การปกครองบังคับบัญชา 7) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ 8) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว [6] ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะทำให้ดำเนินงานด้วยความมุ่งมั่น ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าแรงจูงใจ นั้นมีผลต่อการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [7-9]

นอกเหนือจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้วนั้น ปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ซึ่งตามแนวคิดของ นายแพทย์ชูชัย ศุภวงศ์ และคณะ ได้กล่าวถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยภารกิจหลักพื้นฐานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลคือ การให้บริการสุขภาพแบบผสมผสานแก่ประชากรทุกกลุ่มอายุทั้งในสถานพยาบาล ที่บ้าน และในชุมชน และการบริการดูแลเป็นกลุ่มประชากรตามวัยและตามประเด็นปัญหา

ของพื้นที่ รวมทั้งการจัดการ เพื่อเพิ่มศักยภาพการเรียนรู้ของชุมชนและบริการในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยแห่งความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุน 2) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับ มีแผนงานสนับสนุน 3) การลงมือปฏิบัติในพื้นที่ที่มีความพร้อมและสนใจในการมีส่วนร่วม 4) การสร้างความเข้าใจและ กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ 5) การพัฒนาคุณภาพการรักษาพยาบาลและภาพลักษณ์ของสถานบริการ และ 6) ความเชื่อมโยง โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลกับ โรงพยาบาลแม่ข่าย [10] อันจะเป็นการสนับสนุนส่งเสริมให้การปฏิบัติงานตาม มาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จาก การศึกษาที่ผ่านมา พบว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จมีผลต่อการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวของเจ้าหน้าที่ สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [11-13]

จังหวัดกาฬสินธุ์มีทั้งหมด 18 อำเภอ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้งหมด 156 แห่ง มีเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้งสิ้น จำนวน 796 คน เริ่มดำเนินงานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบล ตามเกณฑ์มาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว ในปี 2560 โดยในปีแรกมีโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบล ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว ปี 2560 จำนวน 94 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 60.26 จากนั้นได้มีการพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2562 พบว่ามีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ยังไม่ ผ่านเกณฑ์คุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวระดับ 5 ดาว จำนวน 63 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 40.3 ซึ่งกระทรวง สาธารณสุขตั้งเป้าหมายผ่านเกณฑ์คุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว ระดับ 5 ดาว ร้อยละ 60 และนอกจากนี้ ยังพบว่าในหมวดที่ 4 การบริการครอบคลุมทุกประเภททุกกลุ่มวัย มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ยังไม่ผ่านเกณฑ์ มาตรฐานการประเมิน จำนวน 71 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 45.5 ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้งหมดในจังหวัด กาฬสินธุ์ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประชาชนที่มารับบริการในอนาคตได้ ซึ่งเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว [14] ดังนั้นผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อเป็นข้อมูลในการสะท้อนปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ สำหรับผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และ เป็นแนวทางในการพัฒนามาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลติดดาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ ระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จ และระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน โรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ติดดาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Descriptive Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ ปีงบประมาณ 2562 จำนวน 796 คน [14] มีขั้นตอนการคำนวณขนาดตัวอย่าง ในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร โดยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ Cohen [15] ดังนี้

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

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

เมื่อกำหนดให้

$R_{Y.A,B}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Full Model ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ได้นำค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรจากการศึกษาที่ผ่านมา [3] ซึ่งมีลักษณะงานคล้ายกับการวิจัยนี้ ได้ค่า $R_{Y.A,B}^2$ ได้เท่ากับ 0.617

$R_{Y.A}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Reduce Model ($R_{Y.A,B}^2 - R_{Y.B}^2$) ซึ่งได้ค่า $R_{Y.A}^2 = 0.599$

$R_{Y.B}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุที่เปลี่ยนแปลง (R^2 Change) ซึ่ง $R_{Y.B}^2 = 0.018$

λ คือ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนตัวแปรอิสระและอำนาจการทดสอบ

w คือ จำนวนตัวแปรอิสระนอกเหนือจากตัวแปรที่ต้องการทดสอบ (เซต A) = 0

u คือ จำนวนตัวแปรอิสระที่ต้องการทดสอบ (เซต B) เท่ากับ 1 ตัวแปร

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

เพราะฉะนั้นการศึกษานี้ใช้ตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 166 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มตามตำแหน่งแล้วเทียบสัดส่วนขนาดตัวอย่างต่อกลุ่มประชากรแต่ละตำแหน่ง จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างในแต่ละตำแหน่งด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จนได้จำนวนตัวอย่างครบตามที่คำนวณไว้คือ 166 คน ส่วนการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เพื่อยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณ โดยเลือกจากบุคคลที่สามารถให้ข้อมูลได้ดีที่สุด (Key Informants) เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจิตตาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 12 คน โดยคัดเลือกจากผู้รับผิดชอบงานระดับจังหวัด จำนวน 1 คน ระดับอำเภอ จำนวน 2 คน และระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 9 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือมีทั้งหมด 2 ชุด โดยชุดแรก แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล มีคำถาม 8 ข้อ ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจิตตาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุน มีคำถามทั้งหมด 65 ข้อ ส่วนที่ 3 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ มีคำถามทั้งหมด 30 ข้อ ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจิตตาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีคำถามทั้งหมด 25 ข้อ โดยส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 4 เป็นแบบมาตรวัดชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ [16] ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบได้เสนอปัญหาและอุปสรรคและ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจิตตาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ นอกจากนี้แล้วยังมี **ชุดที่สอง** ที่ผู้วิจัยใช้เก็บข้อมูลคือแนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview guidelines) มีทั้งหมด 4 ส่วน ได้แก่ **ส่วนที่ 1** แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านแรงจูงใจ **ส่วนที่ 2** แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านปัจจัยแห่งความสำเร็จ **ส่วนที่ 3** แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจิตตาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข และ **ส่วนที่ 4** เป็นแนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจิตตาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

การตรวจสอบเครื่องมือ เครื่องมือทั้ง 2 ชุด ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความเหมาะสมของภาษา (Wording) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พบว่า ทุกข้อมีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขและปรับปรุง โดยผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดขอนแก่น ซึ่งมีลักษณะการปฏิบัติงานการบริหารจัดการคล้ายคลึงกันและมีพื้นที่ใกล้เคียงกันในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficients) ได้ค่าความเที่ยงของตัวแปร (1) แรงจูงใจเท่ากับ 0.96 (2) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ เท่ากับ 0.96 (3) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจิตตาว เท่ากับ 0.93 โดยส่วนรวมของแบบสอบถามทั้งชุด มีค่าเท่ากับ 0.98

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติเชิงพรรณนา คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุดและค่าสูงสุด และสถิติเชิงอนุมาน เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน

การแปลผล การแปลผลคะแนนระดับแรงจูงใจ ระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จ และระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจิตตาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ โดย นำมาจัดระดับ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งได้จากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยดังนี้ 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) [17] มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 แบ่งระดับดังนี้ $r = 0$ หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์ $r = \pm 0.01$ ถึง ± 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ $r = \pm 0.31$ ถึง ± 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง $r = \pm 0.71$ ถึง ± 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง $r = \pm 1$ หมายถึง มีความสัมพันธ์โดยสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการภายหลังได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยใช้แบบสอบถามและแนวทางการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก ดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2563 ถึง 15 มีนาคม 2563

จริยธรรมในการวิจัย ได้รับการรับรองจริยธรรมจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 27 มกราคม 2563 ลำดับที่ 4.3.04 : 1/2563 เลขที่โครงการ HE622267

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์

คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 120 คน ร้อยละ 72.3 มีอายุระหว่าง 20 -30 ปี มากที่สุด จำนวน 64 คน ร้อยละ 38.6 โดยมีอายุเฉลี่ย 35.44 ปี (S.D.=8.76 ปี) อายุต่ำสุด 24 ปี อายุสูงสุด 57 ปี มีตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขมากที่สุด ร้อยละ 35.0 รายได้ต่อเดือน ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท มากที่สุด ร้อยละ 45.8 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 26,749.47 บาท (S.D.= 10,954.32 บาท) รายได้ต่ำสุด 13,000 บาท รายได้สูงสุด 55,000 บาท สถานภาพสมรส มากที่สุดร้อยละ 48.8 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 134 คน ร้อยละ 80.7 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 1-10 ปี จำนวน 98 คน ร้อยละ 59.3 มีค่ามัธยฐาน 9 ปี จำนวนปีต่ำสุด 1 ปี จำนวนปีสูงสุด 38 ปี และได้รับการฝึกอบรมเรื่องการดำเนินงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว ร้อยละ 71.1 ส่วนใหญ่เคยได้รับการอบรม 1 ครั้ง ร้อยละ 55.4

2. ระดับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์

เมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.74 (S.D.=0.39) จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 68.1 ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.74 (S.D.=0.42) และค่าเฉลี่ย 3.73 (S.D.=0.44) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.94 (S.D.=0.51) รองลงมา คือ ด้านการความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.88 (S.D.=0.52) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.36 (S.D.=0.59) รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.75 (S.D.=0.53) และเมื่อพิจารณาปัจจัยก้ำจุน พบว่า ปัจจัยก้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 4.09 (S.D.=0.54) รองลงมา คือ ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.84 (S.D.=0.49) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.30 (S.D.=0.66) รองลงมา คือ ด้านสภาพการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.65 (S.D.=0.58) ตามลำดับ

3. ระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์

เมื่อพิจารณาระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.83 (S.D.=0.45) จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 68.1 เมื่อพิจารณาตามปัจจัยพบว่า ด้านการพัฒนาคุณภาพการรักษายาบาลและภาพลักษณ์ของสถานบริการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D.=0.54) รองลงมาคือ ด้านการสร้าง ความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D.=0.53) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการลงมือปฏิบัติในพื้นที่ที่มีความพร้อมและสมัครใจในการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.67 (S.D.=0.57) รองลงมา คือ ด้านผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.79 (S.D.=0.56) ตามลำดับ

4. ระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดตามของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์

เมื่อพิจารณาระดับปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดตาม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.83 (S.D.=0.41) จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 72.9 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการนำองค์กรและการจัดการดี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.89 (S.D.=0.49) รองลงมา คือ ด้านการบริการครอบคลุมทุกประเภททุกกลุ่มวัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D.=0.49) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านผลลัพธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.75 (S.D.=0.49) รองลงมา คือ ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.81 (S.D.=0.50) ตามลำดับ

5. แรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดตามของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์

แรงจูงใจ พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดตามของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.727$, $p\text{-value}<0.001$) ส่วนปัจจัยจูงใจในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดตามของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.607$, $p\text{-value}<0.001$) ส่วนปัจจัยจำจูงใจในภาพรวมพบว่ามีค่าความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดตามของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.705$, $p\text{-value}<0.001$) ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ พบว่า ภาพรวมปัจจัยแห่งความสำเร็จมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดตามของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.830$, $p\text{-value}<0.001$) ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

6. แรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดตามของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดตามของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ถูกเลือกเข้าสมการคือ ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการเรียงลำดับดังนี้ คือ ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ ($p\text{-value}=0.015$) ด้านหน่วยงานทุกระดับมีแผนงานสนับสนุน ($p\text{-value}<0.001$) ด้านการพัฒนาคุณภาพการรักษายาบาลและภาพลักษณ์ของสถานบริการ ($p\text{-value}<0.001$) แรงจูงใจ ปัจจัยจำจูงใจด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ($p\text{-value}<0.001$) และปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ($p\text{-value}=0.019$)

จากผลการศึกษาสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงซึ่งเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ ดังนี้ $Y = 0.675 + 0.125$ (ด้านการสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ) + 0.227 (ด้านหน่วยงานทุกระดับมีแผนงานสนับสนุน) + 0.212 (ด้านการพัฒนาคุณภาพการรักษายาบาลและภาพลักษณ์ของสถานบริการ) + 0.166 (ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว) + 0.086 (ด้านการยอมรับนับถือ) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าเมื่อคะแนนของตัวแปรปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ ด้านหน่วยงานทุกระดับมีแผนงานสนับสนุน ด้านการพัฒนาคุณภาพการรักษายาบาลและ

ภาพลักษณ์ของสถานบริการ ปัจจัยด้านจิตความเป็นอยู่ส่วนตัวและปัจจัยเชิงจิตด้านการยอมรับนับถือเพิ่มขึ้น 1 หน่วย (Y) ทำให้คะแนนการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข เพิ่มขึ้น 0.125, 0.227, 0.212, 0.166 และ 0.086 หน่วย ตามลำดับ โดยมีค่าคงที่ของสมการทำนายเท่ากับ 0.675 ทั้งนี้ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัว มีผลและสามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ได้ ร้อยละร้อยละ 74.1 ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

7. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์

จากแบบสอบถามปลายเปิด ทั้งหมด 166 ฉบับ พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้เสนอปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะทั้งหมด 67 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 40.4 โดยปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่ คือ แรงจูงใจ ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่สอดคล้องกับภาระงานที่รับผิดชอบ การเบิกจ่ายค่าตอบแทนบางพื้นที่มีความล่าช้า สวัสดิการ ค่าตอบแทนบางวิชาชีพมีความเหลื่อมล้ำ ข้อเสนอแนะ พิจารณาปรับอัตราค่าตอบแทนการปฏิบัติงานทุกสายงานวิชาชีพให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ภาระงานที่ได้รับมอบหมายและตามวุฒิการศึกษาที่เหมาะสม

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ส่วนใหญ่พบว่า การสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวความต่อเนื่อง ส่งผลให้การพัฒนาตามเกณฑ์มาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวมีข้อจำกัด ข้อเสนอแนะ ควรมีการจัดทำแผนสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินงานแก่พื้นที่ร่วมกันทุกระดับเพื่อให้เกิดความชัดเจนเหมาะสมตามความต้องการของแต่ละพื้นที่ สร้างความเชื่อมโยงบูรณาการทรัพยากรในเครือข่ายบริการสุขภาพ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการศึกษาซึ่งใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านหน่วยงานทุกระดับมีแผนงานสนับสนุน ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการพัฒนาคุณภาพการรักษายาบาลและภาพลักษณ์ของสถานบริการ แรงจูงใจ ปัจจัยด้านจิตความเป็นอยู่ส่วนตัว และปัจจัยเชิงจิตด้านการยอมรับนับถือ ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปร มีผลและสามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ร้อยละ 74.1

ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ คือ การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องร่วมกันและเพื่อกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงาน รวมถึงรับทราบบทบาทหน้าที่ของตนเองและความสำคัญกับคนในองค์กร ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือมีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

คิดดาว [13, 18] และไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยที่พบว่า การสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลคิดดาวในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [3]

ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านหน่วยงานทุกระดับมีแผนงานสนับสนุน คือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการจัดทำแผนสนับสนุนการดำเนินงานมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน วิธีการปฏิบัติงาน แหล่งทรัพยากรที่สนับสนุนการปฏิบัติงานรวมถึงวิธีการควบคุมและประเมินผลการปฏิบัติงานย่อมส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วพบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านหน่วยงานทุกระดับมีแผนงานสนับสนุน มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลคิดดาว [19] และไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยที่พบว่า หน่วยงานทุกระดับมีแผนงานสนับสนุนไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลคิดดาวในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [22]

ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการพัฒนาคุณภาพการรักษายาบาลและภาพลักษณ์ของสถานบริการ คือ การพัฒนาคุณภาพการรักษายาบาล ระบบการปฏิบัติงานและการให้บริการมีคุณภาพตามมาตรฐานสื่อสารสร้างความเข้าใจกับประชาชนเกิดความเชื่อมั่นไว้วางใจมีความพึงพอใจยอมรับในบริการ ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วพบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการพัฒนาคุณภาพการรักษายาบาลและภาพลักษณ์ของสถานบริการ มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลคิดดาว [3, 11, 19] และไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยที่พบว่า การพัฒนาคุณภาพการรักษายาบาลและภาพลักษณ์ของสถานบริการ ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลคิดดาวในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [22]

แรงจูงใจ ปัจจัยด้านจิตวิญญาณอยู่ส่วนตัว คือ สภาพความเป็นอยู่ที่ทำให้บุคคลรู้สึกดีหรือไม่ดีต่องานในช่วงเวลาทำงานซึ่งส่งผลต่อแรงบันดาลใจในการทำงาน สภาพความเป็นอยู่และการสนับสนุนของครอบครัว ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วพบว่า แรงจูงใจ ปัจจัยด้านจิตวิญญาณอยู่ส่วนตัวมีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลคิดดาวในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [7, 13] และไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยที่พบว่า จิตวิญญาณอยู่ส่วนตัวไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลคิดดาวในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [20]

แรงจูงใจ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ คือ การได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถจากผู้ร่วมงานและบุคคลอื่นๆ เห็นด้วยกับความสำเร็จได้รับการยกย่อง ชมเชยความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงรางวัลประโยชน์เกื้อกูลจากการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วพบว่า แรงจูงใจ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลคิดดาวในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [7, 20, 21] และไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยที่พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลคิดดาวในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [23]

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ ควรมีการจัดอบรมพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลคิดดาวแก่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนจัด

เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ ควรส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดตามโดยเชื่อมโยงบูรณาการทรัพยากรในการจัดบริการสุขภาพภายในเครือข่ายบริการสุขภาพให้มีประสิทธิภาพ

3. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอและโรงพยาบาลแม่ข่ายในจังหวัดกาฬสินธุ์ ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีช่องทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจกับประชาชนถึงระบบการปฏิบัติงานและแนวทางการให้บริการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มีประสิทธิภาพ

4. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอและโรงพยาบาลแม่ข่ายในจังหวัดกาฬสินธุ์ ควรพิจารณาการนำผลงานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดตามใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบหรือการมอบโล่เชิดชูเกียรติบุคลากรดีเด่น ตลอดจนการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการปฏิบัติงานให้เพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดตามของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจัดทำแผนสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดตามของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์ บัวผัน อาจารย์ที่ปรึกษาตลอดจนสาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นที่สนับสนุนทุนการศึกษาเพื่อทำวิจัยในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

1. The National Health Development Plan Steering Committee, Ministry of Public Health. The twelve National Health Development Plan (2017-2021). Bangkok: Ministry of Public Health; 2016. Thai
2. Bureau of Primary Health Care System Support, Office of the Permanent Secretary. The Guidelines for development sub-district health promoting hospitals. Bangkok: Ministry of Public Health; 2018. Thai.
3. Phatchanok P, Prachak B, Chanya A. Key Success Factors and Organizational Support affecting the Star Health Promoting Hospital of Health Personnel at Sub-District Health Promoting Hospitals in Buriram Province. KKU Research Journal (GS). 2019; 19(3): 120-130. Thai.



4. Phongsamut J, Prachak B, Chanya A. Personal Characteristics and Organizational Support affecting the Star Health Promoting Hospital Of The Director at Sub-District Health Promoting Hospitals in Chaiyaphum Province. *Research and Development Health System Journal*. 2019; 12(2): 216-229. Thai.
5. Phetsamorn P, Prachak B. Sub-District Health Service System Development Performance of the Directors at the Sub-District Health Promoting Hospitals in Nong Khai Province. *KKU Journal for Public Health Research*. 2017; 10(3): 11-22. Thai.
6. Herzberg F, Mausner B, Snyderman BB. The motivation to work. New York: Transaction Publishers; 2010.
7. Chanakan N, Prachak B, Apipalakul C. Personal Characteristics and Motivation affecting the Happiness at Work of Health Personnel at Sub-District Health Promoting Hospitals in Phetchabun Province. *KKU Research Journal (GS)*. 2018; 18(4): 154-166. Thai.
8. Nakarin P, Prachak B. Motivation and Organizational Climate affecting Surveillance and Rapid Response Performance of Health Personnel at Sub-District Health Promoting Hospitals in Nakhon Ratchasima Province. *KKU Research Journal (GS)*. 2018; 18(2): 65-77. Thai.
9. Sirikun T, Prachak B. Factors affecting the Performance of Nurse Practitioners at Sub-District Health Promoting Hospitals in Khon Kaen Province. *KKU Research Journal (GS)*. 2018; 18(1): 37-48. Thai.
10. Choochai S, Somsak C, Suphakit S, Ladda D, Supatra S, Kasem W. Service Manual of the District Health Promoting Hospital. 3rd ed. Bangkok: Organization Veterans; 2010. Thai.
11. Taweelert C, Prachak B, Surachai P. Organizational Climate and Critical Success Factors Affecting Performance of Family Care Team at Sub-District Level in Nongbua Lamphu Province. *KKU Research Journal (GS)*. 2018; 18(3): 124-135. Thai.
12. Suwichai T, Prachak B. Administrative Factors and Critical Success Factors affecting Surveillance and Rapid Response Performance of Health Personnel at Sub-District Health Promoting Hospitals in Khon Kaen Province. *Journal of the Office of DPC 7 Khon Kaen*. 2018; 25(1): 23-34. Thai.
13. Nopparat S, Prachak B. Factors affecting the Participation of Health Personnel in Quality Improvement at Sub-District Health Promoting Hospitals in Kalasin Province. *Research and Development Health System Journal*. 2019; 12(1): 597-607. Thai.
14. Kalasin Health Provincial Office. Conclude Implementation NO 2/2561. Kalasin: Strategy Development Group Kalasin Health Provincial Office [Photocopied]; 2018. Thai.
15. Cohen J. Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences. 2 nd ed. New York: Department of psychology New York University; 1988.
16. Likert R. Attitude theory and Measurement. New York: Wiley & Son; 1967.
17. Elifson K. Fundamental of social statistics. New York: McGraw-Hill; 1990.



18. Nuttapol Y, Prachak B, Surachai P. Critical Success Factors and Organizational Climate Affecting the Research for Solving Health Problem of Public Health Officers at Sub-District Health Promoting Hospitals in Khon Kaen Province. KKU Research Journal (GS) 2019; 19(1): 149-160.
19. Peerapong P, Prachak B, Makarapan J. Motivation and Success Factors in Consumers Protection Performance of Health Personnel at Sub-District Health Promoting Hospitals in Nongbualumphu Province. KKU Research Journal (GS) 2018; 19(3): 103-119. Thai.
20. Sumalin D, Prachak B. Motivation and Key Success Factors affecting Thai Traditional Medicine Performance of Health Personnel at Sub-District Health Promoting Hospitals in Loei Province. KKU Research Journal (GS). 2018; 19(2): 166-176. Thai.
21. Santi U, Prachak B. Factors Affecting the Participation of Health Personnel in the Community Health Center Implementation at Sub-District Health Promoting Hospitals in Kalasin Province. KKU Research Journal (GS) 2017; 17(3): 64-76. Thai.
22. Janpen P, Prachak B. Motivation and Key Success Factors Affecting the Drug Management of Health Personnel at Sub-District Health Promoting Hospitals in Nakhonratchasima Province. Research and Development Health System Journal. 2019; 12(1): 300-310. Thai.
23. Ninlawan T, Prachak B, Makarapan J. Motivation and Organizational Support affecting the Elderly Health Promotion of Public Health Officers at Sub-District Health Promoting Hospitals in Mahasarakham Province. KKU Research Journal (GS) 2019; 19(3): 131-141. Thai.

ตารางที่ 1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างแรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจิตตาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์

ตัวแปรที่ศึกษา	การปฏิบัติงานตามมาตรฐาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจิตตาว		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (r)	P-value	ระดับ ความสัมพันธ์
แรงจูงใจ	0.727***	<0.001	สูง
ปัจจัยจูงใจ	0.607***	<0.001	ปานกลาง
1. ความสำเร็จในการทำงาน	0.460***	<0.001	ปานกลาง
2. การยอมรับนับถือ	0.534***	<0.001	ปานกลาง
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.477***	<0.001	ปานกลาง
4. ความรับผิดชอบ	0.439***	<0.001	ปานกลาง
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	0.457***	<0.001	ปานกลาง
ปัจจัยค้ำจุน	0.705***	<0.001	ปานกลาง
1. เงินเดือนและค่าตอบแทน	0.330***	<0.001	ปานกลาง
2. นโยบายและการบริหาร	0.572***	<0.001	ปานกลาง
3. สภาพการปฏิบัติงาน	0.492***	<0.001	ปานกลาง
4. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.484***	<0.001	ปานกลาง
5. สถานภาพของวิชาชีพ	0.561***	<0.001	ปานกลาง
6. การปกครองบังคับบัญชา	0.531***	<0.001	ปานกลาง
7. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.567***	<0.001	ปานกลาง
8. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.647***	<0.001	ปานกลาง
ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	0.830***	<0.001	สูง
1. ผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุน	0.627***	<0.001	ปานกลาง
2. หน่วยงานทุกระดับมีแผนงานสนับสนุน	0.731***	<0.001	สูง
3. การลงมือปฏิบัติในพื้นที่ที่มีความพร้อมและสมัครใจในการมีส่วนร่วม	0.546***	<0.001	ปานกลาง
4. การสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ	0.728***	<0.001	สูง
5. การพัฒนาคุณภาพการรักษาพยาบาลและภาพลักษณ์ของสถานบริการ	0.734***	<0.001	สูง
6. ความเชื่อมโยงระหว่าง รพ.สต กับ รพ.แม่ข่าย	0.587***	<0.001	ปานกลาง

***Correlation is significant at the 0.001 level

ตารางที่ 2 ค่าสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลคิดดาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์

ตัวแปร	B	Beta	T	P-value	R	R ²	R ² adj	R ² change
1. การสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ	0.125	0.163	2.456	0.015	0.739	0.546	0.543	-
2. หน่วยงานทุกระดับมีแผนงานสนับสนุน	0.227	0.303	5.251	<0.001	0.800	0.640	0.635	0.094
3. การพัฒนาคุณภาพการรักษาพยาบาลและภาพลักษณ์ของสถานบริการ	0.212	0.281	4.747	<0.001	0.837	0.701	0.695	0.061
4. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.166	0.204	3.963	<0.001	0.855	0.731	0.725	0.030
5. การยอมรับนับถือ	0.086	0.113	2.375	0.019	0.861	0.741	0.733	0.010

ค่าคงที่ 0.675 , F=91.440 , p-value<0.001, R=0.861 , R²=0.741 , R² adj=0.733