

แรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุม โรคโควิด 19 ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

Motivation and Key Success Factors Affecting Operational Prevention and Control of COVID 19 of Health Personnel at Sub-District Health Promoting Hospitals in Roi Et Province

เปรมากร หยาดไธสง (Premakorn Yardthaisong)* ดร.ประจักษ์ บัวผัน (Dr.Prachak Bouphan)^{1**}

(Received: March 5, 2021; Revised: May 10, 2021; Accepted: May 13, 2021)

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ประชากรที่ศึกษาคือเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 967 คน สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิได้จำนวนตัวอย่าง 138 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามสำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ และแนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนา และสถิติอนุมาน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 จากการศึกษพบว่า ระดับแรงจูงใจ ระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จ และระดับการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการ ปัจจัยด้านสถานภาพของวิชาชีพ และปัจจัยด้านความยอมรับนับถือ ตัวแปรทั้ง 3 ตัวมีผลและสามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ร้อยละ 72.5 ($R^2=0.725$, $p\text{-value} < 0.001$)

ABSTRACT

This cross-sectional descriptive research was aimed to study motivation and key success factor affecting operational prevention and control COVID 19 of health personnel at sub-district health promoting hospitals in Roi Et province, Thailand. The participants were 138 health personnel randomly selected by stratified random sampling from the 967 populations. Questionnaires and in-depth interview guidelines were used for collecting quantitative and qualitative data, respectively. Data analysis was performed by descriptive and inferential statistics with significance level at 0.05. Results showed that levels of motivation, key success factor, and operational prevention and control of COVID 19 were high. The key success factor of image development an of health service office, supportive professional status, and recognition factor could predict the operational prevention and control of COVID 19 of the participants at 72.5 percent ($R^2=0.725$, $p\text{-value} < 0.001$).

คำสำคัญ: แรงจูงใจ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ การปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19

Keywords: Motivation, Key success factor, Prevention and Control COVID 19

¹Corresponding author: bprach@kku.ac.th

*นักศึกษา หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

**รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทนำ

โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Corona Virus Disease 2019) หรือโควิด 19 (COVID - 19) เป็นโรคอุบัติใหม่ที่เกิดจากไวรัสสายพันธุ์ใหม่ที่ไม่เคยพบมาก่อนในมนุษย์ และพบว่าสามารถแพร่เชื้อจากคนสู่คนได้ ผู้ติดเชื้อจะมีอาการใช้ร่วมกับอาการของระบบทางเดินหายใจ เช่น ไอจาม มีน้ำมูก เหนื่อยหอบ และรุนแรงจนถึงขั้นเสียชีวิต เชื้อไวรัสนี้พบครั้งแรกในช่วงปลายปี 2562 จากการระบาดในเมืองอู่ฮั่น มณฑลหูเป่ย์ สาธารณรัฐประชาชนจีน ต่อมาได้พบผู้ป่วยยืนยันในหลายประเทศทั่วโลก เช่น ฮองกง ไต้หวัน มาเก๊า เกาหลีใต้ ญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา ฝรั่งเศส รวมถึงประเทศไทย จนกระทั่งวันที่ 11 มีนาคม 2563 องค์การอนามัยโลกได้ประกาศยกระดับโรคโควิด 19 เป็นภาวะการระบาดใหญ่ทั่วโลก (Pandemic) เนื่องจากมีผู้ป่วยจำนวนมากกระจายไปยังทุกทวีปทั่วโลก และมีผู้เสียชีวิตเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว กลุ่มผู้ป่วยที่มีอาการรุนแรงส่วนมากเป็นผู้สูงอายุ และผู้ที่มีโรคประจำตัว เช่น โรคหัวใจ โรคเบาหวาน [1] จากการศึกษาในประเทศจีนพบว่า โรคโควิด 19 อยู่ในกลุ่มโรคติดเชื้อทางเดินหายใจชนิดเฉียบพลัน ซึ่งอาการและอาการแสดงของโรคแยกได้ยากจากโรคติดเชื้อทางเดินหายใจชนิดเฉียบพลันที่มีสาเหตุจากเชื้ออื่นๆ เช่น ไข้หวัดใหญ่ ผู้ป่วยร้อยละ 80.9 อาการไม่รุนแรง ได้แก่ มีไข้ อ่อนเพลีย ไอแห้ง ปวดกล้ามเนื้อ คัดจมูก มีน้ำมูก เจ็บคอ หรืออาจจะมีถ่ายเหลวได้ ผู้ป่วยร้อยละ 13.8 อาการรุนแรง ได้แก่ หายใจหอบเหนื่อย หรือหายใจลำบาก ผู้ป่วยร้อยละ 4.7 มีภาวะวิกฤติ ได้แก่ ภาวะหายใจล้มเหลว ภาวะช็อกจากติดเชื้อในกระแสเลือด หรืออวัยวะล้มเหลว และพบผู้ติดเชื้อที่ไม่แสดงอาการประมาณ ร้อยละ 1.2 ของผู้ติดเชื้อที่พบทั้งหมดในประเทศ [2] ณ วันที่ 16 สิงหาคม 2563 ทั่วโลกมีผู้ป่วยโรคโควิด 19 ทั้งสิ้น 21,294, 845 ราย และมีผู้เสียชีวิต จำนวน 761,779 ราย [3] ประเทศไทยพบผู้ป่วยโรคโควิด 19 ยืนยันรายแรก เมื่อวันที่ 13 มกราคม 2563 และยังพบผู้ป่วยประปรายมาจนกระทั่งเกิดการแพร่กระจายเชื้อในวันที่ 15 มีนาคม 2563 จากการเข้าชมการชกมวยไทย ณ สนามมวยลุมพินี ทำให้พบผู้ป่วยเพิ่มขึ้นจำนวนมาก และมีรายงานผู้ป่วยเสียชีวิตในเวลาต่อมา กระทรวงสาธารณสุขไทยจึงได้ประกาศให้โรคโควิด 19 เป็นโรคติดต่ออันตรายตามพระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2558 โดยมีผลบังคับใช้ เมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2563 และยังได้มีการกำหนดมาตรการตอบโต้ภาวะฉุกเฉินกรณีการระบาดโรคโควิด 19 เพื่อป้องกันและควบคุมโรคในประเทศไทยด้วย และจากรายงานข้อมูลของกระทรวงสาธารณสุขเมื่อวันที่ 1 กันยายน 2563 มีรายงานผู้ป่วยยืนยันสะสม จำนวน 3,417 ราย โดยเป็นผู้ป่วยยืนยันรายใหม่ จำนวน 5 ราย มีประวัติเดินทางมาจากต่างประเทศทั้ง 5 ราย และมีรายงานผู้เสียชีวิต จำนวน 58 ราย [4] ทำให้ประเทศไทยได้มีการปฏิบัติงานด้านป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 อย่างเข้มงวดมากขึ้น

ในการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 ให้มีประสิทธิภาพนั้น คณะรัฐมนตรี ได้ประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉินโดยการจัดตั้งศูนย์บริหารจัดการโควิด 19 และได้กำหนดสถานการณ์การระบาด เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกภาคส่วนได้มี แนวทางการปฏิบัติงานแบบบูรณาการ ซึ่งในส่วนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ถือว่าเป็นหน่วยทหารด่านหน้า ได้มีการกำหนดแนวทางดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 ซึ่งมีหน้าที่ต้องคัดกรองกลุ่มเสี่ยง ดูแลติดตามผู้สัมผัส ตลอดจนการดูแลรักษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การป้องกันและควบคุมโรคมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) การคัดกรองและเฝ้าระวังผู้ป่วย 2) การป้องกันการแพร่กระจายเชื้อ 3) การติดตามผู้สัมผัสโรคและควบคุมการระบาดในชุมชน 4) การสื่อสารความเสี่ยง 5) การใช้มาตรการทางสังคมและกฎหมาย และ 6) การประสานงานและจัดการข้อมูล [1] ซึ่งการดำเนินงานนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในระดับตำบลในการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรค รวมถึงควบคุมการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคให้มีประสิทธิภาพและสำเร็จไปตามเป้าหมาย แรงจูงใจถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่ง ซึ่งเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลมีขวัญและกำลังใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ อย่างทุ่มเทและเต็มความสามารถ ซึ่งแรงจูงใจมี 2 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน และโอกาสและความก้าวหน้า 2) ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย เงินเดือนและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน สถานภาพของวิชาชีพ และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว [5] ซึ่งแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่กระตุ้นและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขสามารถปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 ด้วยความมุ่งมั่น และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข [6-7] นอกจากนี้แรงจูงใจแล้ว ยังพบว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคสำเร็จของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ประกอบไปด้วย 1) ผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุนและติดตาม 2) หน่วยงานสนับสนุนทุกระดับมีแผนงานสนับสนุน 3) การลงมือปฏิบัติในพื้นที่ที่มีความพร้อมและสนใจในการมีส่วนร่วม 4) การสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ 5) การพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการ 6) ความเชื่อมโยงระหว่างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลด้วยกันและกับโรงพยาบาลแม่ข่าย [8] ซึ่งปัจจัยแห่งความสำเร็จ โดยเฉพาะด้านนโยบายจะเป็นการกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 ให้กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการปฏิบัติงานให้มีทิศทางและเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ภาพรวมปัจจัยแห่งความสำเร็จมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข [9-10]

จังหวัดร้อยเอ็ดเป็นหนึ่งในจังหวัดที่พบผู้ป่วยติดเชื้อโรคโควิด 19 โดยพบผู้ป่วยยืนยันโรคโควิด 19 สะสม จำนวน 3 ราย (ปัจจุบันรักษาหายทั้ง 3 ราย) และยังมีผู้เข้าเกณฑ์ตรวจหาเชื้อโควิด 19 (ยอดสะสมตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ – 24 มิถุนายน 2563) จำนวน 365 ราย จึงได้มีการประกาศ เรื่องมาตรการเร่งด่วนในการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 และได้มีการจัดตั้งจุดตรวจคัดกรองเพื่อควบคุมการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 โดยเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นเจ้าหน้าที่ที่มีความสำคัญในการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 ในระดับชุมชนในการตรวจคัดกรองกลุ่มเสี่ยงที่จะเข้ามาในพื้นที่ และการดำเนินงานในระดับอำเภอที่จะต้องประสานและทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการป้องกันและควบคุมโรคให้มีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามในการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 นั้น ยังพบว่าในบางพื้นที่มีข้อจำกัดในด้านการจัดสรรเจ้าหน้าที่ในการออกจุดคัดกรอง และการออกติดตามเฝ้าระวังกลุ่มเสี่ยงในชุมชนเนื่องจากจำนวนเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีจำนวนน้อยและมีภาระงานมาก บางพื้นที่ยังมีข้อจำกัดในด้านของอุปกรณ์ป้องกันการติดเชื้อสำหรับเจ้าหน้าที่ที่ไม่เพียงพอ ทำให้การดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเกิดความเสี่ยงและไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด นอกจากนี้บางพื้นที่ ประชาชนในชุมชนมีการรับข้อมูลข่าวสารจากสื่อต่างๆ ที่อาจทำให้มีความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับโรคโควิด 19 ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขได้ [11]

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่าแรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จมีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด หรือไม่ อย่างไร และต้องการทราบปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ ระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จ และระดับการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

วิธีการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Descriptive Study)

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 967 คน [11] และกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 138 คน และการสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 12 คนโดยการคำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Linear Regression Analysis) โดยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ Cohen [12] ดังนี้

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

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

เมื่อกำหนดให้

$R_{Y.A,B}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Full Model ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้นำค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรจากการศึกษาปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น [13] ซึ่งลักษณะของงานและพื้นที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีความคล้ายคลึงกัน ซึ่งได้ค่า $R_{Y.A,B}^2 = 0.664$

$R_{Y.A}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Reduce model $R_{Y.A,B}^2 - R_{Y.A}^2$ ซึ่งได้ค่า $R_{Y.A}^2 = 0.645$

$R_{Y.B}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุที่เปลี่ยนแปลง (R^2 Change) เมื่อไม่มีตัวแปรที่ต้องการทดสอบ $R_{Y.B}^2 = 0.019$

λ คือ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนตัวแปรอิสระและอำนาจการทดสอบ

w คือ จำนวนตัวแปรอิสระนอกเหนือจากตัวแปรที่ต้องการทดสอบ (เซต A) = 0 (เซต B) = 18

u คือ จำนวนตัวแปรอิสระที่ต้องการทดสอบ (เซต B) เท่ากับ 1 ตัวแปร

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

จากการใช้สูตรในการคำนวณหาขนาดตัวอย่างได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 138 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยการแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มตามตำแหน่งโดยให้ประชากรในแต่ละชั้นภูมิมีลักษณะคล้ายคลึงกันมากที่สุด หลังจากนั้นทำการ

เทียบสัดส่วนขนาดตัวอย่างต่อกลุ่มประชากรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด และทำการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อสนับสนุนการอธิบายข้อมูลเชิงปริมาณ โดยคัดเลือกบุคคลที่สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ดีที่สุด (Key Informants) จำนวน 12 คน โดยพิจารณาคัดเลือกจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย ผู้รับผิดชอบงานป้องกันและควบคุมโรคระดับจังหวัด จำนวน 1 คน ผู้รับผิดชอบงานป้องกันและควบคุมโรคระดับอำเภอ จำนวน 3 คน และผู้รับผิดชอบงานป้องกันและควบคุมโรคในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 8 คน รวมทั้งสิ้น 12 คน ซึ่งกลุ่มบุคคลดังกล่าวมีความยินดี และให้ร่วมมือในการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นอย่างดี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือมีทั้งหมด 2 ชุด

ชุดที่ 1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 5 ส่วน ได้แก่ **ส่วนที่ 1** คุณลักษณะส่วนบุคคล มีคำถาม 8 ข้อ **ส่วนที่ 2** แรงจูงใจ มีคำถาม 65 ข้อ **ส่วนที่ 3** ปัจจัยแห่งความสำเร็จ มีคำถาม 30 ข้อ **ส่วนที่ 4** การปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 มีคำถาม 30 ข้อ โดยส่วนที่ 2 ถึง ส่วนที่ 4 ใช้มาตราส่วนประมาณค่า มีคำตอบให้เลือกตอบ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ [14] และ**ส่วนที่ 5** เป็นคำถามปลายเปิด โดยให้ผู้ตอบได้เสนอปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

ชุดที่ 2 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviewed) จำนวน 4 ข้อ มีทั้งหมด 4 ส่วน ได้แก่ **ส่วนที่ 1** เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ **ส่วนที่ 2** เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จ **ส่วนที่ 3** เป็นคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 และ**ส่วนที่ 4** เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เครื่องมือ ทั้ง 2 ชุด ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงของเนื้อหา (Content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน พบว่า ทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขและปรับปรุง แล้วนำไปทดลองใช้เครื่องมือกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งที่มีลักษณะการปฏิบัติงานคล้ายคลึงกัน และมีพื้นที่ใกล้เคียงกันในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficients) ได้ค่าความเที่ยงของตัวแปรแรงจูงใจ เท่ากับ 0.95 ตัวแปรปัจจัยแห่งความสำเร็จ เท่ากับ 0.94 และตัวแปรการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 เท่ากับ 0.94

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด และสถิติอนุมาน ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

การแปลผล การแปลผลคะแนนระดับแรงจูงใจ ระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จ และระดับการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด โดยนำมาจัดระดับ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งได้จากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ [15] ระดับมากที่สุด (4.50 - 5.00 คะแนน) ระดับมาก (3.50 - 4.49 คะแนน) ระดับปานกลาง (2.50 - 3.49 คะแนน) ระดับน้อย (1.50 - 2.49 คะแนน) และระดับน้อยที่สุด (1.00 - 1.49 คะแนน) สำหรับเกณฑ์การแบ่งระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) [16] 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)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ หลังจากได้รับการรับรองจาก คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2563 เลขที่ HE632246 โดยดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 6 ธันวาคม 2563 ถึง วันที่ 6 มกราคม 2564

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 76.8 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.4 โดยเฉลี่ยอายุ 40.45 ปี (S.D.= 10.01 ปี) อายุต่ำสุด 23 ปี อายุสูงสุด 59 ปี มีตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.2 มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 34,163.93 บาท (S.D.= 13,400.90 บาท) รายได้ต่ำสุด 11,030 บาท รายได้สูงสุด 65,000 บาท มีสถานภาพสมรส คู่ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 61.6 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 85.5 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด 1 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.2 มีค่ามัธยฐาน 16.2 ปี จำนวนปีต่ำสุด 1 ปี จำนวนปีสูงสุด 39 ปี และได้รับการอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 ร้อยละ 76.1 ส่วนใหญ่เคยได้รับการอบรม 1 – 3 ครั้ง ร้อยละ 86.7 มีค่ามัธยฐาน 2 ครั้ง จำนวนครั้งน้อยที่สุด 1 ครั้ง จำนวนครั้งมากที่สุด 10 ครั้ง

2. ระดับแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.11 (S.D. = 0.45) ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้าน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน พบว่า อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.15 (S.D. = 0.45) และค่าเฉลี่ย 4.07 (S.D. = 0.48) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามรายด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.30 (S.D. = 0.49) ส่วนรองลงมา คือ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.26 (S.D. = 0.48) ส่วนปัจจัยจูงใจด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ปัจจัยจูงใจด้านโอกาสและความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.91 (S.D. = 0.59) ส่วนรองลงมา คือ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.14 (S.D. = 0.58) และเมื่อพิจารณาตามปัจจัยค้ำจุน พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพของวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.32 (S.D. = 0.61) ส่วนรองลงมา คือ ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.23 (S.D. = 0.56) ส่วนปัจจัยค้ำจุนด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.51 (S.D. = 0.75) ส่วนรองลงมา คือ ปัจจัยค้ำจุนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.91 (S.D. = 0.65)

3. ระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จกับการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.12 (S.D. = 0.49) ซึ่งเมื่อพิจารณาตามปัจจัย พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.21 (S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.19 (S.D. = 0.54) ส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านความเชื่อมโยงระหว่าง

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลด้วยกัน และกับโรงพยาบาลแม่ข่าย อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.12 (S.D. = 0.49) รองลงมา คือ ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านหน่วยงานสนับสนุนทุกระดับมีแผนงานสนับสนุน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.11 (S.D. = 0.56)

4. ระดับการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.25 (S.D. = 0.52) ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการติดตามผู้สัมผัสโรคและควบคุมการระบาดในชุมชน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.35 (S.D. = 0.62) รองลงมาคือ การใช้มาตรการทางสังคมและกฎหมาย อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.26 (S.D. = 0.55) ส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ด้านการประสานงานและการจัดการข้อมูล อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.21 (S.D. = 0.56) รองลงมาคือ ด้านการสื่อสารความเสี่ยง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.22 (S.D. = 0.59)

5. แรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

ภาพรวมแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.786$, $p\text{-value} < 0.001$) ส่วนปัจจัยจูงใจในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.740$, $p\text{-value} < 0.001$) และปัจจัยค่าจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.766$, $p\text{-value} < 0.001$) ดังรายละเอียดในตารางที่ 1-2

6. แรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ที่ถูกเลือกเข้าสมการ คือ ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการเรียงลำดับ ดังนี้ ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการ ปัจจัยค่าจูงใจด้านสถานภาพของวิชาชีพ และปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ทั้งนี้ตัวแปรทั้ง 3 มีผลและสามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ร้อยละ 72.5

จากผลการศึกษาสามารถนำมากำหนดเป็นสมการถดถอยพหุเชิงเส้นตรง ซึ่งเป็นสมการทำนาย การปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้ $Y = 0.489 + (0.395)(\text{ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการ}) + (0.285)(\text{ปัจจัยค่าจูงใจด้านสถานภาพของวิชาชีพ}) + (0.208)(\text{ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ})$ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการ ปัจจัยค่าจูงใจด้านสถานภาพของวิชาชีพ และคะแนนของตัวแปรปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ เพิ่มขึ้นด้านละ 1 หน่วย จะทำให้การปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด (Y) เพิ่มขึ้น 0.395, 0.285, และ 0.208 หน่วย ตามลำดับ โดยมีค่าคงที่ของสมการทำนาย เท่ากับ 0.489 ทั้งนี้ตัวแปรอิสระ ทั้ง 3 ตัวแปร มีผลและสามารถรวม

พยากรณ์ทำนาย การปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ร้อยละ 72.5 ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

7. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิดจากแบบสอบถามทั้งหมด 138 ฉบับ พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้เสนอปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ ทั้งหมด 34 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 24.6 โดยสามารถสรุปปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ส่วนใหญ่ คือ ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน เช่น การได้รับเงินเดือนสอดคล้องตามภาระงาน การได้รับค่าตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 ยังมีข้อจำกัด ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารในระดับสูงควรพิจารณาการเบิกจ่ายค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบประเด็นที่สำคัญ คือ การปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 เป็นงานใหม่ที่ยังต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ประชาชนในบางพื้นที่ยังมีข้อจำกัดในการเข้าถึงข้อมูลในการปฏิบัติตัวเพื่อป้องกันโรคที่ถูกต้อง ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้มีช่องทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจกับประชาชนถึงแนวทางในการปฏิบัติตัวเพื่อป้องกันโรค และสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และพบว่ามีความเหลื่อมล้ำในเรื่องค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานของแต่ละสายงานวิชาชีพ นอกจากนี้ผู้ปฏิบัติงานมองว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับบางวิชาชีพในการปฏิบัติงานมากกว่าวิชาชีพอื่นและบางสายงานขาดการยอมรับจากบุคลากรในหน่วยงานเดียวกัน ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับทุกวิชาชีพอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ทุกวิชาชีพพร้อมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และควรพิจารณาผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เพื่อให้กำลังใจ ด้วยคำชื่นชม สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หรือนำผลการปฏิบัติงานไปเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทเต็มความสามารถเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

อภิปรายและสรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษา ซึ่งใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการ ปัจจัยด้านทุนด้านสภาพของวิชาชีพ และปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ดังนั้นแล้ว จึงสามารถสรุปผลการวิจัยได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร มีผลและสามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ร้อยละ 72.5

ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด คือ ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการ ซึ่งเป็นด้านการพัฒนาการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและคุณภาพบริการของสถานบริการ ประกอบด้วย การมีแนวทางปฏิบัติงานตามมาตรฐาน การประชาสัมพันธ์สื่อสารให้ประชาชนทราบและเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ การส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนเกิดความตระหนักและเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ การส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนปฏิบัติตามคำแนะนำในการป้องกันโรคโควิด 19 และการ

ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 ซึ่งหากมีการปฏิบัติอย่างถูกต้องเป็นเวลาต่อเนื่อง ย่อมจะส่งผลให้การปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับการวิจัยที่มีผู้ ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการ มีผลต่อการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [17-18] ทั้งนี้ในแต่ละพื้นที่ย่อมมีสภาพปัญหาและข้อจำกัดใน การปฏิบัติงานที่ต่างกันออกไป ทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในแต่ละแห่งแตกต่างกัน จึงทำให้ผลการวิจัย ในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการพัฒนาภาพลักษณ์ของสถาน บริการไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [19]

ปัจจัยด้านสถานภาพของวิชาชีพ คือ ฐานะทางสังคมที่ได้รับการยอมรับของบุคคลในหน่วยงานทั้งที่เป็น ทางการและไม่ใช่ทางการ ซึ่งประกอบด้วย ความสำคัญในตำแหน่งงาน การยอมรับภายในหน่วยงาน การยอมรับจาก สังคม การได้รับการยกย่องในตำแหน่งงาน และความภาคภูมิใจในวิชาชีพ โดยสถานภาพของบุคคลในสังคมที่มีวิชาชีพ เดียวกันหรือทัศนคติที่วิชาชีพอื่นมีต่อวิชาชีพหนึ่งๆ จะส่งผลให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าของงานที่ตนเอง รับผิดชอบ และทุ่มเทแรงใจและแรงกายในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้อง กับการศึกษาที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพของวิชาชีพมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [17,20] ทั้งนี้หากเกิดความเหลื่อมล้ำของสาขาวิชาชีพอาจส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานในวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง และจากการศึกษาผลการวิจัยในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพของวิชาชีพไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบล [21]

ปัจจัยด้านกำลังใจในการยอมรับนับถือ คือ การได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถจากผู้ร่วมงานและ บุคคลอื่นๆ เมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ซึ่งประกอบด้วย การได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จ การได้รับยกย่องชมเชย ไว้วางใจในผลงาน ความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน และ การได้รับรางวัลผลประโยชน์จากการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการได้รับความไว้วางใจ ความเชื่อใจจากเพื่อนร่วมงาน การยอมรับ ในความสามารถให้ทำงานในด้านต่างๆ จะเป็นแรงกระตุ้นและผลักดันให้บุคคลทำงานให้สำเร็จและสามารถร่วมกันทำงาน อย่างต่อเนื่อง และเกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับการวิจัยที่มีผู้ศึกษา ไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยด้านกำลังใจในการยอมรับนับถือมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบล [22-23] ทั้งนี้หากในการปฏิบัติงานขาดการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน จะส่งผลต่อขวัญกำลังใจซึ่งอาจส่งผล ต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ไม่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยด้านกำลังใจในการยอมรับนับถือไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบล [24]

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดร้อยเอ็ด ควรกำหนดแนวทางในการ ปฏิบัติงานในการควบคุมป้องกันโรคโควิด 19 ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเพื่อให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในรูปแบบเดียวกันทั้งจังหวัด เพื่อให้ให้ง่ายต่อการ ปฏิบัติงาน การควบคุมกำกับ และการรายงานผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการหาแนวทางแก้ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติงาน

2. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดร้อยเอ็ด ควรส่งเสริมให้มีช่องทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องโรคโควิด 19 ให้กับประชาชน เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องมากยิ่งขึ้น และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

3. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดร้อยเอ็ด ควรให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขทุกวิชาชีพอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อสร้างคุณค่าและให้กำลังใจกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้ทุกวิชาชีพมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดร้อยเอ็ด ควรนำผลการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 มาใช้ประกอบในการมอบรางวัลหรือมีการยกย่องเกียรติคุณการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจ และสร้างขวัญกำลังใจให้กับเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเฝ้าระวังความเสี่ยงในการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรค ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

2. ควรมีการศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานและกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรค ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ประจักษ์ บัวผัน ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รวมถึงคณาจารย์คณะสาธารณสุขศาสตร์ทุกท่าน และขอขอบพระคุณภาคีวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ขอบพระคุณ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด สาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่งในจังหวัดร้อยเอ็ด และทุกท่านที่มีได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่มีส่วนร่วมให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

1. Ministry of Public Health. Guidebook of Public Health Officers in Responding to Coronavirus Disease Outbreaks in Thailand; 2020. Thai
2. Wu Z, McGoogan JM. Characteristics of and Important Lessons from the Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) Outbreak in China: Summary of a Report of 72 314 Cases from the Chinese Center for Disease Control and Prevention. JAMA. Published online February 24, 2020.
3. World Health Organization (WHO). Coronavirus disease (COVID-19) Situation Report – 209. 2020.
4. Ministry of Public Health. Weekly Coronavirus Disease Situation Report on September 1, 2020. 2020. Thai
5. Herzberg F, Mausner B, Snyderman BB. The motivation to work. New York: Transaction Publishers. 2017



6. Prasit N, Bouphan P. Motivation and Organizational Climate Affecting Surveillance and Rapid Response Performance of Health Personnel at Sub-District Health Promoting Hospitals, Nakhonratchasima Province. *KKU Res J (GS)*. 2018; 18(2): 65-77. Thai.
7. Leeka N, Bouphan P, Jutarosaga M. Personal characteristics and motivation affecting the tuberculosis control performance of health personnel at sub district health promoting hospitals in Khon Kaen province. *Research and Development Health System Journal*. 2020; 13(1): 452-458. Thai
8. Choochai S, Chunharas S, Sirilak S, Damrikanlert L, Srivanichakorn S, Wetsutthanon K. Service Manual of District Health Promoting Hospital. 3rd ed. Bangkok: Organization Veterans; 2010. Thai.
9. Puttamonsing P, Bouphan P, Apipalakul C. 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 Res J (GS)*. 2019; 19(3): 120-130. Thai.
10. Phoosod P, Bouphan P, Jutarosaga M. Motivation and Success Factors in Consumers Protection Performance of Health Personnel at Sub-District Health Promoting Hospitals in Nongbualumphu Province. *KKU Res J (GS)*. 2019; 19(3): 109-119. Thai.
11. Monthly meeting minutes documents The 6th/2020 Roi Et Provincial Public Health Planning and Evaluation Committee, June 2020 (Photocopied) Roi Et Provincial Health Office; 2020. Thai
12. Cohen J, M, Uphoff, N,T. Participations place in rural development: Seeking Clarity through specificity. New York: World Development; 1980.
13. Thmoonlet S, Bouphan P. Administrative factors and Critical success factors affecting surveillance and rapid response performance of health personnel at sub-district health promoting hospitals, Khon Kaen Province. *Journal of the Office of DPC 7 Khon Kaen*, 2018; 25(1): 23-34. Thai.
14. Likert R. Attitude theory and measurement. New York: Wiley & Son. 1967.
15. 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.
16. Elifson, Kirk W. and Other. Fundamentals of Socials Statistics. 2nd ed. New York: McGraw – Hill, Inc.19; 1990.
17. Deechan S, Bouphan P. Motivation and Key Success Factors Affecting Thai Traditional Medicine Performance of Health Personnel at Sub-District Health Promoting Hospitals in Loei Province, Khon Kaen Province. *KKU Res J (GS)*, (2019); 19(2): 166-176. Thai.
18. Chayngam T, Bouphan P, Phimha S. Organizational Climate and Critical Success Factors Affecting Performance of Family Care Team at Sub-District Level in Nongbualamphu Province. *KKU Res J (GS)*. 2018; 18(3): 124-135. Thai.
19. Yotha N, Bouphan P, Phimha S. Critical success factors and Organization climate affecting the Research for solving health problem of Public Health Officers at Sub-district Health Promoting Hospitals in Khon Kean Province. *KKU Res J (GS)*. 2018; 19(1): 149-160. Thai.



20. Khamsena N, Bouphan P, Apipalakul C. Motivation and Organizational Support that Affecting Quality of Working Life of Public Health Officer at Sub-District Health Promoting Hospitals in Nakhon Ratchasima Province. *KKU Res J (GS)*. 2020; 20(2): 84-95. Thai.
21. Keawmued Y, Bouphan P, Phimha S. Critical Success Factors and Motivation Affecting the Performance of Dental Health Officers at Sub-District Health Promoting Hospitals in Khon Kaen Province. *KKU Res J (GS)*. 2018; 20(2): 47-59. Thai.
22. Napim C, Bouphan P, Apipalakul C. Personal Characteristics and Motivation Affecting the Happiness at Work of Health Personnel at Sub-District Health Promoting Hospitals in Phetchabun Province, Khon Kaen Province. *KKU Res J (GS)*. 2018; 18(4): 154-166. Thai.
23. Bouphan P, Srichan R. Factors Affecting the Research for Solving Health Problem of Health Personnel at Sub-district Health Promoting Hospitals. *Procedia – social and behavioral sciences*, 237, 2017. 1097-1104.
24. Sinka O, Sriruecha C. Administrative factors and Motivation affecting the Performance of Public Health personnel in long term care for the Elderly at Sub-district Health Promoting Hospitals in Khon Kean province, *Research and Development Health System Journal*. 2019; 13(1): 613-622. Thai

ตารางที่ 1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างแรงจูงใจ กับการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

แรงจูงใจ	การปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข		
	สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (r)	p-value	ระดับ ความสัมพันธ์
แรงจูงใจ	0.786***	< 0.001	สูง
ปัจจัยจูงใจ	0.740***	< 0.001	สูง
1. ความสำเร็จในการทำงาน	0.578***	< 0.001	ปานกลาง
2. ความรับผิดชอบ	0.622***	< 0.001	ปานกลาง
3. การยอมรับนับถือ	0.743***	< 0.001	สูง
4. ลักษณะงาน	0.647***	< 0.001	ปานกลาง
5. โอกาสและความก้าวหน้า	0.545***	< 0.001	ปานกลาง
ปัจจัยค้ำจุน	0.766***	< 0.001	สูง
1. เงินเดือนและค่าตอบแทน	0.351***	< 0.001	ปานกลาง
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.683***	< 0.001	ปานกลาง
3. การปกครองบังคับบัญชา	0.635***	< 0.001	ปานกลาง
4. นโยบายและการบริหาร	0.678***	< 0.001	ปานกลาง
5. สภาพการปฏิบัติงาน	0.588***	< 0.001	ปานกลาง
6. สถานภาพของวิชาชีพ	0.742***	< 0.001	สูง
7. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.663***	< 0.001	ปานกลาง
8. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.534***	< 0.001	ปานกลาง

*** Correlation is significant at the 0.001 level

ตารางที่ 2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จกับการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	0.780***	< 0.001	สูง
1. ผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุนและติดตาม	0.698***	< 0.001	ปานกลาง
2. หน่วยงานสนับสนุนทุกระดับมีแผนงานสนับสนุน	0.694***	< 0.001	ปานกลาง
3. การลงมือปฏิบัติในพื้นที่ที่มีความพร้อมและสมัครใจในการมีส่วนร่วม	0.678***	< 0.001	ปานกลาง



ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	0.780***	< 0.001	สูง
4. การสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ	0.725***	< 0.001	สูง
5. การพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการ	0.772***	< 0.001	สูง
6. ความเชื่อมโยงระหว่างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลด้วยกัน และกับโรงพยาบาลแม่ข่าย	0.445***	< 0.001	ปานกลาง

ตัวแปร	B	Beta	T	p-value	R	R ²	R ² adj	R ² change
1. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ การพัฒนาภาพลักษณ์ ของสถานบริการ	.395	.411	6.193	<0.001	.722	.596	.593	-
2. ปัจจัยค้ำจุน สถานภาพของวิชาชีพ	.285	.335	5.087	<0.001	.841	.708	.703	.111
3. ปัจจัยจูงใจ การยอมรับนับถือ	.208	.214	2.931	=0.004	.852	.725	.719	.018

ค่าคงที่ 0.489, F = 117.91, p-value < 0.001, R = 0.852, R² = 0.725, R²adj = 0.719