

ปัจจัยการจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก ของเจ้าหน้าที่สถานีนามัย ในจังหวัดเขตการสาธารณสุข 3 Motivative Factors Affecting Dengue Hemorrhagic Fever Prevention and Control of Health Center Officers in Public Health Region 3

จุฑามาศ เถาว์ชาลี*, บุญธรรม กิจปรีดาภิรตสุทธิ **, ประภา นันทวรศิลป์**

*สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการ, **คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Jutamart Thowchalee*, Boonthum Kijpredaborisuthi**, Prapa Nunthawarasilp**

*Samutprakan Provincial Health Office **Faculty of Public Health, Burapha University

บทคัดย่อ

โรคไข้เลือดออกสามารถป้องกันได้ แต่ยังมีการระบาดทุกปี ส่วนหนึ่งอาจเกิดจากขาดการจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ การวิจัยนี้จึงศึกษาปัจจัยการจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก ของเจ้าหน้าที่สถานีนามัย กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่สถานีนามัย ในจังหวัดเขตการสาธารณสุข 3 ซึ่งสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) กระจายตามสัดส่วนกัน 5 จังหวัด ข้อมูลเก็บด้วยแบบสอบถาม และวิเคราะห์ด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลด้วยถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่สถานีนามัยเห็นว่า ตนได้รับการจูงใจในด้านนโยบายบริหาร การบังคับบัญชาและความรับผิดชอบในระดับดี ส่วนสภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคง ลักษณะงาน ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับน้อย เจ้าหน้าที่เหล่านี้เห็นว่า ตนมีการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกระดับปานกลาง และพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_1) นโยบายบริหาร การบังคับบัญชา (X_2) เงินเดือนและค่าตอบแทน (X_3) ความรับผิดชอบ (X_4) และความก้าวหน้าในงาน (X_5) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน (\hat{Y}) โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 41.0 ดังรูปแบบสมการ $\hat{Y} = 53.57 + 1.02X_1 + 1.27X_2 - 0.85X_3 + 1.35X_4 + 0.64X_5$

คำสำคัญ: โรคไข้เลือดออก การป้องกันและควบคุมโรค ปัจจัยการจูงใจ ปัจจัยการจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่สถานีนามัย

Abstract

Dengue Hemorrhagic fever is a communicable disease that can be prevented, but every year there are epidemics of Dengue Hemorrhagic fever. Part of this problem is related to the performance of disease prevention and control activities by the health center officers. This study was to determine motivative factors affecting dengue hemorrhagic fever prevention and control by health center officers. The sample was health center officers in Public Health Region 3, who were selected by stratified random sampling with proportional distribution in 5 provinces. Data were collected by mail questionnaires and analyzed by percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows: Health center officers stated that the motivative factors in regarding policies administration and supervision and responsibility was at the good level. Working conditions, interpersonal relationship, job security, work itself, achievement, recognition and advancement were at the medium level, but salary and pay were ranked at the low level. Health center officers stated that their performance of dengue prevention and control was the medium level. Motivative factors in interpersonal relationships (X_1), policies administration and supervision (X_2), salary and pay (X_3), responsibility (X_4) and advancement (X_5) are the factors affecting the performance (\hat{Y}) and they predicted a 41.0 percent that showed in this equation:

$$\hat{Y} = 53.57 + 1.02 X_1 + 1.27 X_2 - 0.85 X_3 + 1.35 X_4 + 0.64 X_5$$

Keywords: Dengue Hemorrhagic fever, Prevention and control, Motivate factors, Motivate factors affecting the Performance, Health center officers

บทนำ

โรคไข้เลือดออกเป็นโรคติดต่อที่มีอยู่หลายเป็นพาหะนำโรค ซึ่งเป็นปัญหาสาธารณสุขระหว่างประเทศที่ตั้งอยู่บริเวณเขตร้อน ทั้งเขตเมืองและกึ่งเขตเมือง อุบัติการณ์ของโรคไข้เลือดออกได้เติบโตขึ้นอย่างมากทั่วโลกในทศวรรษที่ผ่านมา อุบัติการณ์ในการเกิดโรคประมาณ 2.5 พันล้านคน (สองในห้าของประชากรโลก) ขณะนี้องค์การอนามัยโลกประมาณการว่ามีโรคติดต่อไวรัสเด็งกี 50 ล้านคนทั่วโลก และผู้ป่วยกว่า 500,000 คน ที่เป็นโรคไข้เลือดออกต้องรักษาในโรงพยาบาลแต่ละปี ซึ่งจะมีสัดส่วนของผู้ป่วยเด็กเป็นส่วนใหญ่ นอกจากนี้พบว่า ร้อยละ 2.5 ของผู้ป่วยจะเสียชีวิต ด้วยโรคนี้¹

โรคไข้เลือดออกสามารถป้องกันได้โดยการป้องกันไม่ให้ยุงลายกัด การกำจัดยุงลายและลูกน้ำยุงลาย การกำจัดแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลาย ซึ่งกระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดแนวทางการดำเนินการรณรงค์ป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก โดยสามารถนำไปปรับกลวิธีการดำเนินงานตามบริบทของพื้นที่ ซึ่งในระดับพื้นที่นั้นเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย มีความสำคัญในการป้องกัน และควบคุมโรคไข้เลือดออกในชุมชน เนื่องจากมีบทบาทในการรณรงค์ป้องกันและควบคุมโรคร่วมกับผู้นำชุมชน

อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ประชาชน และหน่วยงานต่างๆ โดยการทำลายแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลายและกำจัดลูกน้ำยุงลาย รวมทั้งการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้และการดำเนินการร่วมกับทีมเฝ้าระวังและสอบสวนโรคเคลื่อนที่เร็วระดับอำเภอ ถึงแม้ว่าได้ดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดแล้วก็ตาม การระบาดของโรคยังอยู่ในระดับเกินเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดให้มีอัตราป่วยไม่เกิน 50 ต่อแสนประชากร และอัตราป่วยตาย ไม่เกินร้อยละ 0.13²

สำหรับในจังหวัดเขตการสาธารณสุข 3 ได้ดำเนินการตามแนวทางการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของกระทรวงสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง แต่ยังมีอัตราป่วยและอัตราป่วยตายเกินเกณฑ์มาตรฐาน โดยมีอัตราป่วยด้วยโรคไข้เลือดออกอยู่ในอันดับต้นของประเทศเกือบทุกปี โดยในปี 2550 มีอัตราป่วย 165.25 ต่อแสนประชากร อัตราป่วยตายร้อยละ 0.16 อยู่ในอันดับที่ 4 ของประเทศ ปี 2551 มีอัตราป่วย 215.48 ต่อแสนประชากร อัตราป่วยตายร้อยละ 0.14 อยู่ในอันดับที่ 3 ของประเทศและปี 2552 มีอัตราป่วย 123.47 ต่อแสนประชากร อัตราป่วยตายร้อยละ 0.11 อยู่ในอันดับที่ 3 ของประเทศ³

จากสถานการณ์ดังกล่าว ส่วนหนึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานอนามัย ซึ่งอาจจะมีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากแรงจูงใจมีส่วนช่วยให้เกิดความเต็มใจ เกิดความพอใจ มุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุด ผลการปฏิบัติงาน จะมีคุณภาพดีหรือมีปริมาณสูงต่ำเพียงใด ปัจจัยการจูงใจมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก⁴ ซึ่งเซอร์เมอร์สัน⁵ ได้กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลนั้นจะถูกกำหนดด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน ประกอบด้วยคุณลักษณะส่วนบุคคล ความพยายามในการทำงาน และแรงสนับสนุนจากองค์กรสอดคล้องกับการศึกษาของ สุนทรโรจน์สุริยาวัช⁶ และการศึกษาของสมเดช ศรีทิต⁷ ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และในจังหวัดอุดรธานี พบว่าปัจจัยจูงใจและแรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงาน

แนวทางการสร้างแรงจูงใจตามทฤษฎีสองปัจจัยของเซอร์เบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) กล่าวถึง ปัจจัยการสร้างแรงจูงใจ อันประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐานหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) และปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ซึ่งทั้งสองปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลทำให้บุคลากรในองค์กรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพจากการพบทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ยังไม่มีการศึกษาเรื่องปัจจัยการจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก ของเจ้าหน้าที่สถานอนามัย ในจังหวัดเขตการสาธารณสุข 3 ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการจูงใจที่เป็นปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของเจ้าหน้าที่สถานอนามัยในจังหวัดเขตการสาธารณสุข 3

2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก ของเจ้าหน้าที่สถานอนามัยในจังหวัดเขตการสาธารณสุข 3

3. เพื่อศึกษาปัจจัยการจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของเจ้าหน้าที่สถานอนามัยในจังหวัดเขตการสาธารณสุข 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) มีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบหลักของสถานอนามัยแห่งละ 1 คน ในจังหวัดเขตการสาธารณสุข 3 เป็นประชากร กำหนดขนาดตัวอย่างด้วยสูตรยามานะ (Yamane) ที่ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ 267 คน เพิ่มจำนวนการตอบกลับไม่ครบ ไม่สมบูรณ์อีกร้อยละ 15 จึงได้ตัวอย่างที่ตอบสมบูรณ์ 307 คน

การสุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งสถานอนามัยเป็นรายอำเภอของแต่ละจังหวัด และสุ่มกระจายทุกอำเภอให้เป็นสัดส่วนกัน แต่ละอำเภอสุ่มสถานอนามัยด้วยการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับสลาก

ข้อมูลเก็บด้วยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ แบบสอบถามที่ใช้ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ตามเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง รายได้ อายุราชการ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานป้องกันควบคุมโรคไข้เลือดออก และการได้รับการอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก มีลักษณะคำถามเป็นแบบปิดและเปิดผสมกัน จำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยค้ำจุน ตามการจูงใจในด้านนโยบายบริหารการบังคับบัญชาสภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและ ค่าตอบแทน

และส่วนที่ 3 ปัจจัยจูงใจ ตามการจูงใจในด้านลักษณะงาน ความสำเร็จ ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือและความก้าวหน้าในงาน สองส่วนนี้สร้างตามทฤษฎีของเซอร์เบิร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory) มีลักษณะคำถามเป็นแบบประเมินค่าตาม

มาตรวัดของ ลิคเคอร์ท (Likerts Scale) 5 คำตอบ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนที่ 2 จำนวน 28 ข้อ และส่วนที่ 3 จำนวน 26 ข้อ

ส่วนที่ 4 การปฏิบัติงาน ตามการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนงาน การเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ การรณรงค์ประชาสัมพันธ์ การสำรวจและทำลายแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลาย การติดต่อประสานงาน การสอบสวนโรคและควบคุมโรค การดูแลรักษาพยาบาลเบื้องต้น การส่งต่อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบประเมินค่า 5 คำตอบ คือ บ่อยที่สุด บ่อยบางครั้ง น้อยครั้งและไม่ปฏิบัติเลย จำนวน 36 ข้อ

แบบสอบถามนี้เมื่อสร้างแล้วได้นำไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเป็นปรนัยของคำถามคำตอบปรับแก้ไข และนำไปทดลองใช้กับเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเขตสาธารณสุข 3 ที่ไม่ตกเป็นตัวอย่าง 30 คน ปรากฏว่า ส่วนที่ 2 มีความเที่ยงระหว่าง 0.72-0.86 ส่วนที่ 3 มีความเที่ยงระหว่าง 0.74-0.86 และส่วนที่ 4 มีความเที่ยง 0.90

ข้อมูลวิเคราะห์ด้วยการทำแจกแจงความถี่รายข้อหาจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาระดับคะแนนปัจจัยการปฏิบัติงานและการปฏิบัติ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ปัจจัยการปฏิบัติงาน ข้อความเป็นบวก เห็นด้วยอย่างยิ่งให้ 5 คะแนน เห็นด้วยให้ 4 คะแนน ไม่แน่ใจให้ 3 คะแนน ไม่เห็นด้วยให้ 2 คะแนน และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งให้ 1 คะแนน ส่วนข้อความที่เป็นลบให้คะแนนกลับกัน สำหรับการปฏิบัติงานทุกข้อความเป็นบวก ตอบบ่อยที่สุดให้ 4 คะแนน บ่อยให้ 3 คะแนน บางครั้งให้ 2 คะแนน น้อยครั้งให้ 1 คะแนน และไม่ปฏิบัติเลยให้ 0 คะแนน รวมคะแนนแต่ละด้านและแบ่งคะแนนเป็น 3 ระดับแบบอิงเกณฑ์ตามของบลูม คือ ระดับดี ได้คะแนนตั้งแต่ร้อยละ 80 ของคะแนนเต็ม ระดับปานกลางได้คะแนนร้อยละ 60-79 ของ คะแนนเต็ม และระดับน้อยได้คะแนนน้อยกว่าร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม

การวิเคราะห์ปัจจัยการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคใช้เลือกออกใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไป เจ้าหน้าที่หลักที่รับผิดชอบงานป้องกันควบคุมโรคใช้เลือกออกในสถานีอนามัยเป็นชาย (ร้อยละ 48.9) และหญิง (ร้อยละ 51.1) พอ ๆ กัน อายุต่ำสุด 21 ปี สูงสุด 58 ปี เฉลี่ย 35.6 ปี ส่วนมากจบการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี (ร้อยละ 77.9) จบอนุปริญญาหรือเทียบเท่า ร้อยละ 14.0 และจบปริญญาโท ร้อยละ 7.5 ส่วนมากสมรส (ร้อยละ 56.4) แต่เป็นโสดมีถึง ร้อยละ 39 เป็นนักวิชาการสาธารณสุขมากที่สุด ร้อยละ 46.3 รองลงมาเป็นเจ้าพนักงานสาธารณสุข ร้อยละ 39.1 มีเงินเดือนต่ำสุด 5,500 บาท สูงสุด 50,000 บาท และเฉลี่ย 19,298 บาท อายุราชการต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 34 ปี และเฉลี่ย 14 ปี มีประสบการณ์ปฏิบัติงานโรคใช้เลือกออกเฉลี่ย 9 ปี ส่วนมากเคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการป้องกันควบคุมโรคใช้เลือกออก ร้อยละ 71.7

2. การปฏิบัติงานในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่สถานีอนามัยส่วนมากระหว่างร้อยละ 51.0-71.0 เห็นว่าตนได้รับการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานด้านนโยบายบริหารและการบังคับบัญชา ความรับผิดชอบงาน ความสำเร็จในงาน ลักษณะงานที่ทำและการยอมรับนับถืออยู่ในระดับดี ร้อยละ 71.0, 59.3, 58.3, 57.3 และร้อยละ 51.5 ตามลำดับ ระหว่างร้อยละ 59.0-89.0 เห็นว่าตนได้รับการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความก้าวหน้าในงาน สภาพการทำงานและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 88.9, 61.6, 60.6 และร้อยละ 59.0 ตามลำดับ และร้อยละ 73.3 เห็นว่า ได้รับการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน อยู่ในระดับน้อย เมื่อวิเคราะห์การปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ย พบว่า ด้านนโยบายบริหารและการบังคับบัญชา กับการให้รับผิดชอบงาน ได้รับการปฏิบัติงานในระดับดี มากกว่าร้อยละ 80 ด้านลักษณะงานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จ

การยอมรับนับถือ และด้านความมั่นคงในงาน ได้รับการสนใจในระดับปานกลางค่อนข้างดี ระหว่าง ร้อยละ 70.0-79.0 ด้านสภาพการทำงานและความก้าวหน้า ได้รับการสนใจในระดับปานกลาง

ค่อนข้างน้อย ระหว่างร้อยละ 62.0 - 65.6 ส่วนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ได้รับการสนใจในระดับน้อยมาก เพียงร้อยละ 44.7 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่จำแนกตามระดับการสนใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยการสนใจ	มาก		ปานกลาง		น้อย		สรุป	
	n	%	n	%	n	%	% \bar{X}	ระดับ
1. นโยบาย การบังคับบัญชา	218	71.0	80	26.1	9	2.9	82.8	ดี
2. ความรับผิดชอบ	182	59.3	121	39.4	4	1.3	80.0	ดี
3. ลักษณะงาน	176	57.3	122	39.7	9	2.9	78.4	กลาง
4. ความสัมพันธ์	21	6.8	273	88.9	13	4.2	77.4	กลาง
5. ความสำเร็จ	179	58.3	113	36.8	15	4.9	77.4	กลาง
6. การยอมรับนับถือ	158	51.5	137	44.6	12	3.9	76.6	กลาง
7. ความมั่นคงในงาน	87	28.3	181	59.0	39	12.7	70.3	กลาง
8. สภาพการทำงาน	41	13.4	186	60.6	80	26.1	65.6	กลาง
9. ความก้าวหน้า	6	2.0	189	61.6	112	36.5	62.0	กลาง
10. เงินเดือน ค่าตอบแทน	22	7.2	60	19.5	225	73.3	44.7	น้อย

หมายเหตุ

$\% \bar{X}$ = ระดับการสนใจเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละของคะแนนเต็ม

3. การปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรค ใช้เลือดออก เจ้าหน้าที่สถานีอนามัยส่วนมากและโดยเฉลี่ย มีการปฏิบัติในระดับมาก ในเรื่องการดูแลรักษาพยาบาลเบื้องต้น การจัดทำแผนปฏิบัติงาน รายงานการสอบสวนโรค การติดต่อประสานงานและการเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ ร้อยละ 76.9, 76.2, 73.0, 62.2

และ 59.3 ตามลำดับ โดยรวมปฏิบัติระดับมากร้อยละ 48.2 มีเพียงงานสำรวจและทำลายแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลาย และการณรงค์ประชาสัมพันธ์เท่านั้น ที่ปฏิบัติระดับปานกลาง ร้อยละ 72.1 และร้อยละ 71.5 ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่จำแนกตามระดับการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก

การปฏิบัติงาน	มาก		ปานกลาง		น้อย		สรุป	
	n	%	n	%	n	%	% \bar{X}	ระดับ
1. รายงานสอบสวนโรค	224	73.0	80	26.1	3	1.0	86.5	มาก
2. ดูแลรักษาเบื้องต้น	236	76.9	69	22.5	2	0.7	85.7	มาก
3. จัดทำแผนปฏิบัติงาน	234	76.2	63	20.5	10	3.3	81.2	มาก
4. ติดต่อประสานงาน	191	62.2	109	35.5	7	2.3	81.2	มาก
5. เตรียมวัสดุ อุปกรณ์	182	59.3	115	37.5	10	3.3	80.0	มาก
6. สำรวจ ทำลายแหล่งโรค	21	6.8	220	71.7	66	21.5	72.1	กลาง
7. ณรงค์ประชาสัมพันธ์	106	34.5	143	46.6	58	18.9	71.5	กลาง
รวมระดับปฏิบัติงาน	148	48.2	156	50.8	3	1.0	79.8	กลาง

4. ปัจจัยการุงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก พบว่า การุงใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายบริหารและการบังคับบัญชา เงินเดือนและค่าตอบแทน ความรับผิดชอบงานและความก้าวหน้าในงาน เป็นปัจจัยที่มีผล

ตามลำดับต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเขตการสาธารณสุข 3 โดยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีผลทางด้านลบ นอกนั้นมีผลทางด้านบวก ปัจจัยการุงใจทั้ง 5 มีผลร่วมกันสามารถทำนายการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 41.0 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ปัจจัยการุงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเขตการสาธารณสุข 3

ตัวแปร	R	R ²	β	Std. β	t	p
1. นโยบายการบริหารและการบังคับบัญชา	0.54	0.29	1.02	0.26	4.40	<0.001
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.58	0.34	1.27	0.27	4.40	<0.001
3. เงินเดือนและค่าตอบแทน	0.60	0.36	-0.85	-0.26	4.82	<0.001
4. ความรับผิดชอบ	0.62	0.39	1.35	0.18	3.35	0.001
5. ความก้าวหน้า	0.64	0.41	0.64	0.16	2.80	0.005
ค่าคงที่ (a)			53.57		7.36	<0.001

จากตารางที่ 3 จะได้รูปแบบสมการทำนายการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก ของเจ้าหน้าที่สถานอนามัย ในจังหวัดเขตการสาธารณสุข 3 ดังนี้

$$\hat{Y} = 53.57 + 1.02 X_1 + 1.27 X_2 - 0.85 X_3 + 1.35 X_4 + 0.64 X_5$$

เมื่อ \hat{Y} = การปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก

- X_1 = ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 X_2 = นโยบายการบริหารและการบังคับบัญชา
 X_3 = เงินเดือนและ ค่าตอบแทน
 X_4 = ความรับผิดชอบ
 X_5 = ความก้าวหน้าในงาน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่า การมุ่งใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายบริหาร และการบังคับบัญชา เงินเดือนและค่าตอบแทน ความรับผิดชอบงาน และความก้าวหน้าในงาน เป็นปัจจัยที่มีผลตามลำดับต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานอนามัย ในจังหวัดเขตการสาธารณสุข 3 ซึ่งอภิปรายเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก ของเจ้าหน้าที่สถานอนามัยในจังหวัดเขตการสาธารณสุข 3 ในเชิงบวก และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลลำดับหนึ่ง เพราะการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก ในเขตรับผิดชอบของสถานอนามัยต้องอาศัยความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากบุคคลทุกภาคส่วน สอดคล้องกับผลการศึกษาของสมเดช ศรีทัด⁷ พบว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล สัมพันธ์กับระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของยุทธกร โสดานิล⁸ ที่พบว่า สัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานป้องกันควบคุมโรคไข้เลือดออกของเจ้าหน้าที่กองควบคุมโรค สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร

2. นโยบายบริหารและการบังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก ของเจ้าหน้าที่สถานอนามัยในจังหวัดเขตการสาธารณสุข 3 ในเชิงบวกอาจเนื่องจากการบริหารงานในยุคโลกาภิวัตน์ ต้องเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม การกำหนดนโยบายบริหารและการบังคับบัญชาของหน่วยงานระดับสถานอนามัยและสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด จึงต้องให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับชั้นมีส่วนร่วมนโยบายบริหารและการบังคับบัญชา จึงต้องทำอย่างเป็นรูปธรรม ยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนตามบริบทของพื้นที่ ทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุรศักดิ์ หันชัยศรี¹⁰ ที่พบว่า นโยบายการบริหารสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับผลการบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานป้องกันควบคุมโรคไข้เลือดออกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ และของยุทธกร โสดานิล⁸ ที่พบว่า การรับรู้นโยบายและแนวทางการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีผลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานป้องกันควบคุมโรคไข้เลือดออกของเจ้าหน้าที่กองควบคุมโรค สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร

3. เงินเดือนและค่าตอบแทน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงลบ อาจเนื่องจากเจ้าหน้าที่สถานอนามัยที่รับผิดชอบหลักในงานนี้เป็นผู้มีตำแหน่งสูง ปฏิบัติงานมานาน มีเงินเดือนมากจนไม่สามารถเลื่อนระดับได้อีก และต้องปฏิบัติงานซ้ำเป็นเวลานาน อาจเกิดความเบื่อหน่าย และปล่อยปละละเลยไปบ้าง ได้เงินเดือนและค่าตอบแทน จึงมีอิทธิพลเชิงลบกับการปฏิบัติงานตรงกันข้ามกับผลการศึกษาของภคินี ศรีสารคาม¹¹ ที่พบว่า รายได้พิเศษของเจ้าหน้าที่สัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความสามารถในการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรค ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดมหาสารคาม และของจิตติมา พานิชกิจ¹² ที่พบว่า แรงจูงใจด้านรายได้และประโยชน์เกื้อกูล มีผลเชิงบวกกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานอนามัยในจังหวัดนครสวรรค์ เป็นเพราะความแตกต่างกันในความหมายของเงินเดือนและค่าตอบแทนกับรายได้พิเศษและรายได้

และประโยชน์เกื้อกูลไม่ตรงกัน ซึ่งในการวิจัยนี้มีความหมายเฉพาะรายได้ที่เป็นเงินเดือนและค่าตอบแทนจากการทำงานนอกเวลา และออกปฏิบัติงานในพื้นที่ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ จึงไม่มีส่วนกระตุ้นให้ปฏิบัติงานมากนัก แถมยังเป็นการจูงใจเชิงลบต่อการปฏิบัติงานด้วย

4. ความรับผิดชอบ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกกับการปฏิบัติงานสอดคล้องกับผลการศึกษาของยุทธกร โสตานิล⁸ ที่พบว่า ความรับผิดชอบสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก ของเจ้าหน้าที่กองควบคุมโรคสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ของสุรศักดิ์ หันชัยศรี¹⁰ ที่พบว่า ความรับผิดชอบสัมพันธ์กับระดับการดำเนินงานตามมาตรการหลักการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ และของวัลลภ บุญวิ⁹ ที่พบว่า ความรับผิดชอบมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย ในจังหวัดสมุทรปราการ แสดงว่าเมื่อได้รับการจูงใจให้ได้รับผิดชอบงานมากขึ้น เจ้าหน้าที่จะปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นด้วยสอดคล้องกับความจริงที่ว่าบุคคลที่มีความรับผิดชอบย่อมตั้งใจและปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ให้สำเร็จตามเป้าหมาย

5. ความก้าวหน้า เป็นปัจจัยอันดับสุดท้ายที่มีอิทธิพลเชิงบวกกับการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของสมเดช ศรีทัด⁷ ที่พบว่าความก้าวหน้าสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานีอนามัย จังหวัดอุดรธานี และของ สุรศักดิ์ หันชัยศรี¹⁰ ที่พบว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับผลการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ แสดงว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นการจูงใจกระตุ้นให้มีความสนใจในการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งทำให้เกิดความภูมิใจ ทำให้รู้สึกว่าจะต้องปฏิบัติงานให้มากและดีมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. การนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรถ่ายทอดนโยบายการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีการกำกับติดตามประเมินผลให้มีส่วนร่วมกำหนดแนวทางปฏิบัติของหน่วยงาน และบริหารงานด้วยความยุติธรรม

1.2 ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การศึกษาดูงาน การสนับสนุนทรัพยากร สนับสนุนให้มีความก้าวหน้า การพัฒนาศักยภาพ และปรับปรุงสภาพการทำงาน เป็นต้น

2. การทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาในเขตอื่นๆ ใกล้เคียง เพื่อประโยชน์ในการวางแผนระดับนโยบาย

2.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ หรือศึกษาตัวแปรอิสระอื่นๆ และควรมีการวิจัยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางการดำเนินงานต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาสถาปัตยกรรมมหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยผู้รับผิดชอบงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก ในจังหวัดเขตการสาธารณสุข 3 ที่ให้ความร่วมมือในการวิจัย และขอขอบพระคุณสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการ ที่สนับสนุนทุนวิจัยส่วนหนึ่งด้วย

เอกสารอ้างอิง

1. WHO. Dengue and dengue hemorrhagic fever. (online). 2011 (cited 2011 April 1). Available from: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs117/en>
2. กรมควบคุมโรค. คู่มือการควบคุมการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก หลักสูตรเสนานิการโรคไข้เลือดออกระดับจังหวัด พ.ศ. 2549. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์โรงงานไฟฟ้ามหานคร จำกัด; 2549.

3. สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง. สถานการณ์โรคไข้เลือดออก มาลาเรีย เท้าช้าง. 2553 (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก <http://www.thaivbd.org/cms/index.php>. (วันที่ค้นข้อมูล 28 ธันวาคม 2553)
4. สมพงษ์ เกษมสิน. การจัดองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช; 2526.
5. Schermerhorn JR. Managing organization behavior. (3rd ed). USA: John Willey & Son; 1982.
6. สุนทร วิจารณ์สุริยาวงศ์. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานอนามัยในอำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารวิชาการสาธารณสุข 2551; 17 (ฉบับเพิ่มเติม 2).
7. สมเดช ศรีทัด. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานอนามัย ในจังหวัดอุดรธานี (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารสาธารณสุข) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; 2545.
8. ยุทธกร โสตานิล. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของเจ้าหน้าที่กองควบคุมโรค สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยคริสเตียน; 2548.
9. วัลลภ บุญริ้ว. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบลจังหวัดสมุทรปราการ (ศึกษาปัญหาพิเศษปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา; 2545.
10. สุรศักดิ์ หันชัยศรี. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิตสาขาบริหารสาธารณสุข) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; 2546.
11. ภคินี ศรีสารคาม. ระดับความสามารถในการบริหารจัดการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อจังหวัดมหาสารคาม (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารสาธารณสุข) บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล; 2538.
12. จิตติมา พานิชกิจ. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรคหัดของเจ้าหน้าที่สถานอนามัย ในจังหวัดนครสวรรค์ (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข) บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล; 2540.
13. Herzberg, F. One more time: How do you motivate employee? Harvard Business Review, September-October; 1987.