

แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานควบคุมการระบาดของโรคไข้เลือดออกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลย

MOTIVATION AFFECTING PERFORMANCE OF DENGUE OUTBREAKS CONTROL OF HEALTH PERSONNEL OF TAMBON HEALTH PROMOTING HOSPITAL, LOEI PROVINCE

ณัฐพล มีชิน \* รองศาสตราจารย์ ดร. วิทศน์ จันทร์โพธิ์ศรี \*\*

\* นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

\*\* รองศาสตราจารย์ประจำภาควิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

**บทคัดย่อ** การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross sectional Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานควบคุมการระบาดของโรคไข้เลือดออกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลย ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานควบคุมโรคไข้เลือดออกของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลย จำนวน 127 คน เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 – 30 เมษายน 2557 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติพรรณนาและสถิติอ้างอิง ได้แก่ Pearson Product Moment Correlation Coefficient และ Stepwise Multiple Regression Analysis ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 3.8, S.D. = 0.58), (95% CI = 3.7 – 3.9) โดยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 3.85, S.D.= 0.61, 95% CI = 3.74-3.96) และ ( $\bar{x}$  = 3.76, S.D.= 0.61, 95% CI = 3.66-3.87) ตามลำดับ ระดับการปฏิบัติงานควบคุมการระบาดของโรคไข้เลือดออก อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 4.26, S.D.= 0.49, 95% CI = 4.18-4.35) โดยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานควบคุมการระบาดของโรคไข้เลือดออกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ( $r$  = 0.587,  $p$ -value <0.001) และตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร ( $p$ -value = 0.011) ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพในวิชาชีพ ( $p$ -value = <0.001) ปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $p$ -value = 0.013) ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ( $p$ -value = 0.008) และปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $p$ -value = 0.022) ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรอิสระทั้งห้าตัว สามารถร่วมพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานควบคุมการระบาดของโรคไข้เลือดออกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลย ได้ร้อยละ 47.8

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, โรคไข้เลือดออก, เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล, จังหวัดเลย

**ABSTRACT:** This research was a Cross sectional Descriptive Research, and aimed to study properties of motivation Affecting Performance of Dengue Outbreaks Control of Health Personnel of Tambon Health Promoting Hospital, Loei Province. The personnel used to study are the health authorities whose control with dengue fever of Health Promoting Sub-district Hospital, Loei province and about 127 persons were participated. Data was collected between April 1-30, 2014 and analyzed by computer program using descriptive statistics and reference statistics including Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results showed that the overview of incentives at a high level ( $\bar{x}$  = 3.8, S.D. = 0.58), (95% CI = 3.7 – 3.9) with the incentive factors and the underpinning factors at a high level ( $\bar{x}$  = 3.85, S.D.= 0.61, 95% CI = 3.74-3.96) and ( $\bar{x}$  = 3.76, S.D.= 0.61, 95% CI = 3.66-3.87) respectively. The level operational to control of outbreaks dengue fever at a high level ( $\bar{x}$  = 4.26, S.D. = 0.49, 95% CI = 4.18-4.35). By motivated had a moderate positive correlation with the performance control of dengue fever among health personnel was statistically significant 0.01 ( $r$  = 0.587,  $p$ -value <0.001) and variables that could predict including the Hygiene Factor in the policy and administration ( $p$ -value = <0.011) Hygiene Factor in professional status ( $p$ -value = <0.001) Hygiene Factor in government supervisors ( $p$ -value = <0.013) Hygiene Factor of the salary / compensation ( $p$ -value = 0.008) and Motivation Factors side of the achievement ( $p$ -value = 0.022) respectively. The five independent variables could predict in performance

control of dengue fever among health personnel in Tambon Health Promoting Hospital, Loei Province was 47.8 percents

**Keywords:** motivation, Performance, dengue fever, health personnel in tambon health promoting hospital, loei province

**บทนำ** ปัจจุบันโรคไข้เลือดออกได้กลายเป็นปัญหาสาธารณสุขในหลายประเทศทั่วโลก ตลอดระยะเวลาหลายปีที่ผ่านมา ในแต่ละปีมีคนไทยป่วยเป็นโรคไข้เลือดออกปีละหลายหมื่นคน และมีผู้เสียชีวิตจำนวนมาก การเจ็บป่วยด้วยโรคไข้เลือดออกส่งผลกระทบต่อฐานะทางเศรษฐกิจ การประกอบอาชีพของผู้ป่วยและครอบครัว รวมทั้งส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายภาครัฐในด้านการรักษาพยาบาล (สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง. 2551 : 5) กระทรวงสาธารณสุขโดยกรมควบคุมโรค ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์โรคติดต่อฯ โดยแมลงระดับชาติ ปี 2555 - 2559 โดยดำเนินนโยบายการพัฒนาภาคีเครือข่ายด้านสุขภาพ เพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้หน่วยงานในระดับพื้นที่และท้องถิ่น มีความพร้อมในการบริหารจัดการงานป้องกัน ควบคุมโรคให้ได้มาตรฐาน (กรมควบคุมโรค. 2554 : 1) การควบคุมการระบาดของโรคไข้เลือดออกเป็นบทบาทหน้าที่โดยตรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขและมีการดำเนินการป้องกันควบคุมโรคอย่างจริงจังมาโดยตลอด แต่ก็ยังพบว่ามีเกิดการเกิดและการระบาดของโรคไข้เลือดออกทุกปี ประกอบกับ การสรุปประเมินผลการดำเนินงานโรคติดต่อที่เป็นปัญหาของพื้นที่จังหวัดเลยที่ผ่านมา พบว่า มีปัญหาอุปสรรคหลายประการ อาทิ ประชาชนยังขาดความตระหนักในการกำจัดแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลาย และการมีส่วนร่วมในการบูรณาการการป้องกันควบคุมโรคจากทุกภาคส่วน ในด้านของสถานพยาบาล พบว่า งบประมาณไม่เพียงพอต่อการควบคุมโรค การเปลี่ยนแปลงผู้รับผิดชอบงาน การขาดการประสานงานและความต่อเนื่องในการทำงาน เป็นต้น ทำให้การป้องกันและควบคุมโรคไม่มีประสิทธิภาพและไม่สามารถดำเนินการควบคุมโรคให้สงบได้ (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเลย. 2556)

จากสถานการณ์การระบาดของประเทศหลายปีที่ผ่านมา พบว่า มีการระบาดของโรคไข้เลือดออกอย่างต่อเนื่อง และหลายจังหวัดมีอัตราป่วยที่เกินค่ามาตรฐาน จากรายงาน 506 ของสำนักโรคติดต่อฯ กรมควบคุมโรค ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ถึง 17 กันยายน 2556 ที่ผ่านมา มีรายงานผู้ป่วยโรคไข้เลือดออกทั้งประเทศทั้งสิ้น 124,225 คน คิดเป็นอัตราป่วยเท่ากับ 193.87 ประชากรแสนคน เสียชีวิต 114 คน อัตราตายเท่ากับ 0.18 ต่อประชากรแสนคน อัตราป่วยตายคิดเป็นร้อยละ 0.09 จังหวัดเลยมีจำนวนผู้ป่วยไข้เลือดออกทั้งสิ้น 2,631 คน คิดเป็นอัตราป่วยเท่ากับ 419.43 ประชากรแสนคน เสียชีวิต 6 คน อัตราตายเท่ากับ 0.96 ต่อประชากรแสนคน อัตราป่วยตายคิดเป็นร้อยละ 0.23 ทำให้จังหวัดเลยมีจำนวนผู้ป่วยไข้เลือดออกสูงเป็นอันดับ 1 ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือและสูงเป็นอันดับ 5 ของประเทศ (สำนักโรคติดต่อฯ. 2556 : 3)

การจูงใจหรือแรงจูงใจนั้นเป็นแรงผลักดันภายในให้บุคคลทำงานด้วยความเต็มใจและมีพฤติกรรมนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ แรงจูงใจมีความสำคัญที่ทำให้บุคคลทำงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้ทั้งตัวบุคลากรและองค์กรประสบความสำเร็จ (นิตยา เพ็ญศิริ. 2552 : 193) ตามแนวคิดทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg, Mausner & Snyderman อธิบายถึง ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคคล 2 ส่วน คือ ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความพอใจในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน/ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพในการปฏิบัติงาน สถานภาพในวิชาชีพ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Herzberg et.al.1993 : 44-49,113) จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานควบคุมการระบาดของโรคไข้เลือดออกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลย เพื่อนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานการควบคุมการระบาดของโรคไข้เลือดออกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้นไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย (Objective)

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อ การปฏิบัติงานควบคุมการระบาดของโรคไข้เลือดออกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลย
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจและการปฏิบัติงานควบคุมการระบาดของโรคไข้เลือดออกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลย

### คำถามวิจัย (Research Question)

แรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานควบคุมการระบาดของโรคไข้เลือดออกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลยหรือไม่ อย่างไร

### วิธีการวิจัย (Research Methodology)

1. รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional descriptive Research)
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มประชากร (population) ที่ศึกษา คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ได้รับคำสั่งแต่งตั้งหรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลย ในปีงบประมาณ 2556 จำนวน 127 คน (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเลย, 2556)
3. การคำนวณขนาดตัวอย่าง จากการคำนวณขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่าง แบบการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) (Cohen, 1988 : 445)

$$\text{สูตร } n = \frac{\lambda(1 - R_{Y/X}^2)}{R_{Y/X}^2}$$

และนำมาแทนค่าในสูตรการคำนวณ ได้จำนวนขนาดตัวอย่างได้เท่ากับ 12 จากการคำนวณขนาดตัวอย่าง พบว่า จำนวนขนาดตัวอย่างดังกล่าวมีขนาดเล็กเกินไป อาจไม่พบตัวแปรที่สำคัญในการศึกษา ซึ่งความสำคัญของขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาตัวแบบถดถอยพหุนั้น Nunnally and Bernstein (1994 อ้างถึงใน อรุณ จิรวินท์กุล, 2551) กำหนดอย่างน้อยควรมีขนาดตัวอย่าง 10 ตัวอย่างต่อตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ 1 ตัว ดังนั้น จึงนำมาทำการคำนวณหาขนาดตัวอย่างได้ดังนี้

	n	=	10 x Independent Variables
เมื่อ	n	=	จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่าง
	Independent Variables	=	จำนวนตัวแปรต้นที่ศึกษาจำนวน 13 ตัวแปร
แทนค่าในสูตร	n	=	10 x 13
		=	130 คน

เนื่องจากการคำนวณขนาดตัวอย่างที่ได้มีค่าใกล้เคียงกับขนาดของประชากรที่ศึกษา ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาในประชากรทั้งหมดในช่วงเวลาที่กำหนด คือ 127 คน

4. เครื่องมือที่ใช้และวิธีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งข้อคำถามเป็น 4 ส่วน ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานควบคุมการระบาดของโรคไข้เลือดออก รวมถึงปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

1) การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และทำการปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะจนสมบูรณ์

2) การตรวจสอบความเที่ยง ของแบบสอบถามโดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะประชากรใกล้เคียงกันจำนวน 30 คน โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลอยู่ระหว่างวันที่ 1-30 เมษายน 2557

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยใช้โปรแกรม SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ซึ่งได้แก่การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมานได้แก่ หาค่าความสัมพันธ์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient) และวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐานทางสถิติกำหนดระดับนัยสำคัญ ( $\alpha$ ) ที่ 0.05 ประมาณค่าช่วงเชื่อมั่น (95 % Confidence Interval) ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และสัมประสิทธิ์การถดถอย

### ผลการวิจัย

**ข้อมูลทั่วไป** จากการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานควบคุมการระบาดของโรคไข้เลือดออกในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลย พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 54.3 อายุเฉลี่ย 37.16 ปี (S.D.=9.77) อายุต่ำสุด 21 ปี อายุสูงสุด 58 ปี สถานภาพสมรส สมรส ร้อยละ 65.4 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 78.7 ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ 50.4 รายได้ 10,000 – 20,000 บาท ร้อยละ 48 รายได้เฉลี่ย 23,361.69 (S.D.=9,284.19) ต่ำสุด 10,000 บาท สูงสุด 50,000 บาท ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 10 ปี ร้อยละ 59.8 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 9.88 ปี (S.D.=8.62), (Median = 6 ปี) ต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 36 ปี และการอบรมด้านป้องกันควบคุมโรคไข้เลือดออกส่วนใหญ่ เคยอบรม ร้อยละ 81.1 ดังตาราง 1

**ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานควบคุมการระบาดของโรคไข้เลือดออก** ผลการศึกษา พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.8 (S.D.= 0.58, 95% CI = 3.7-3.9) และแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.85 (S.D.= 0.61, 95% CI = 3.74-3.96) แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.76 (S.D.= 0.61, 95% CI = 3.66-3.87) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.2 (S.D.= 0.64, 95% CI = 4.09-4.32) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.42 (S.D.=0.99, 95% CI = 3.25-3.59) สำหรับแรงจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.15 (S.D. = 0.72, 95% CI = 4.02-4.27) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.99 (S.D.= 1, 95% CI = 2.82-3.17)

**ระดับการปฏิบัติงานควบคุมการระบาดของโรคไข้เลือดออก** ผลการศึกษา พบว่า ภาพรวมการปฏิบัติงานควบคุมการระบาดของโรคไข้เลือดออกอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.26 (S.D. = 0.49, 95% CI = 4.18-4.35) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การปฏิบัติงานด้านการควบคุมแมลงพาหะนำโรค อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.35 (S.D. = 0.49, 95% CI = 4.26-4.43) รองลงมา คือ การปฏิบัติงานด้านการสอบสวนโรค อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.26 (S.D. = 0.56, 95% CI = 4.16-4.36) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การปฏิบัติงานการให้สุศึกษาประชาสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.20 (S.D. = 0.65, 95% CI = 4.08-4.31)

**ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานควบคุมการระบาดของโรคไข้เลือดออก** ผลการศึกษา พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานควบคุมการระบาดของโรคไข้เลือดออกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลย อยู่ในระดับปานกลาง ( $r = 0.587$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ , 95% CI = 3.69-3.9) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ( $r = 0.567$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ , 95% CI = 3.74-3.96) และ ( $r = 0.551$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ , 95% CI = 3.66-3.87) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจทุกด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานควบคุมการระบาดของโรคไข้เลือดออก โดยด้านการยอมรับนับถือ มีขนาดความสัมพันธ์ ( $r$ ) มากที่สุด ( $r = 0.506$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ , 95% CI = 3.66-3.91) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $r = 0.469$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ , 95% CI = 3.97-4.23) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีขนาดความสัมพันธ์ ( $r$ ) น้อยที่สุด ( $r = 0.416$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ , 95% CI = 3.25-3.59) ตามลำดับ ปัจจัยค้ำจุนรายด้าน พบว่า มีปัจจัยค้ำจุน 7 ด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานควบคุมการระบาดของโรคไข้เลือดออก โดยด้านนโยบายและการบริหารมีขนาดความสัมพันธ์ ( $r$ ) มากที่สุด ( $r = 0.573$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ , 95% CI = 4.02-4.27) รองลงมาคือ ด้านสถานภาพในวิชาชีพ ( $r = 0.551$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ , 95% CI = 3.93-4.1) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานควบคุมการระบาดของโรคไข้เลือดออก น้อยที่สุด อยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ( $r = 0.222$ ,  $p\text{-value} = 0.015$ , 95% CI = 2.82-3.17) ดังตาราง 2

**แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานควบคุมการระบาดของโรคไข้เลือดออก** โดยการนำตัวแปรที่พบความสัมพันธ์ จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เข้าสู่การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน Stepwise Multiple Regression Analysis พบว่า แรงจูงใจที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานควบคุมการระบาดของโรคไข้เลือดออกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลย มี 5 ตัวแปร คือ 1) ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร ( $R^2 = 0.328$ ,  $p\text{-value} = 0.011$ ) 2) ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพในวิชาชีพ ( $R^2 = 0.406$ ,  $p\text{-value} = < 0.001$ ) 3) ปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $R^2 = 0.443$ ,  $p\text{-value} = 0.013$ ) 4) ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ( $R^2 = 0.455$ ,  $p\text{-value} = 0.008$ ) และ 5) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $R^2 = 0.478$ ,  $p\text{-value} = 0.022$ ) ตามลำดับ โดยตัวแปรต้นทั้ง 5 ตัวแปร

สามารถร่วมพิจารณาการปฏิบัติงานควบคุมการระบาดของโรคไข้เลือดออกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลย ได้ร้อยละ 47.8 ดังตาราง 3

**ตารางที่ 1** จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานควบคุมการระบาดของโรคไข้เลือดออกในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลย จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล (n = 127)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	69	54.3
หญิง	58	45.7
<b>2. อายุ (ปี)</b>		
21 - 30 ปี	47	37
31 - 40 ปี	31	24.4
41 - 50 ปี	38	29.9
51 - 60 ปี	11	8.7
Mean = 37.16 ปี, S.D. = 9.77 ปี		
Minimum = 21 ปี, Maximum = 58 ปี		
<b>3. สถานภาพสมรส</b>		
โสด	93	30.7
สมรส	83	65.4
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	5	3.9
<b>4. ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	15	11.8
ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	10	78.7
สูงกว่าปริญญาตรี	12	9.4
<b>5. ตำแหน่ง</b>		
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	41	32.3
นักวิชาการสาธารณสุข	64	50.4
พยาบาลวิชาชีพ	20	15.7
อื่นๆ (เจ้าหน้าที่หน่วยควบคุมโรคติดต่อฯ โดยแมลง)	2	1.6
<b>6. รายได้</b>		
10,000 – 20,000 บาท	61	48
20,001 – 30,000 บาท	39	30.7
30,001 – 40,000 บาท	24	18.9
มากกว่า 40,000 บาท	3	2.4
Mean = 23,361.69 บาท, S.D.= 9,284.19 บาท		
Minimum, Maximum = 10,000, 50,000 บาท		
<b>7. ระยะเวลาในการทำงาน</b>		
1 – 10 ปี	76	59.8
11 – 20 ปี	36	28.3
21 – 30 ปี	13	10.2
31 ปีขึ้นไป	2	1.6
Mean = 9.89 ปี, S.D.= 8.61 ปี, Median = 6 ปี		
Minimum = 1 ปี, Maximum = 36 ปี		

---

8. การอบรมด้านป้องกันควบคุมโรคไข้เลือดออก		
เคยอบรม	103	81.1
ไม่เคยอบรม	24	18.9

---

ตาราง 2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานควบคุมการระบาดของโรคไข้เลือดออกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลย (n = 127)

แรงจูงใจ	การปฏิบัติงานควบคุมการระบาดของโรคไข้เลือดออก			
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	95 % CI	p-value	ระดับความสัมพันธ์
แรงจูงใจ	0.587**	3.69 -3.9	<0.001	ปานกลาง
ปัจจัยจูงใจ	0.567**	3.74-3.96	<0.001	ปานกลาง
- การยอมรับนับถือ	0.506**	3.66-3.91	<0.001	ปานกลาง
- ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.469**	3.97-4.23	<0.001	ปานกลาง
- ความสำเร็จในการทำงาน	0.469**	3.6-3.87	<0.001	ปานกลาง
- ความรับผิดชอบ	0.423**	4.09-4.32	<0.001	ปานกลาง
- ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	0.416**	3.25-3.59	<0.001	ปานกลาง
ปัจจัยค้ำจุน	0.551**	3.66-3.87	<0.001	ปานกลาง
- นโยบายและการบริหาร	0.573**	4.02-4.27	<0.001	ปานกลาง
- สถานภาพในวิชาชีพ	0.551**	3.93-4.18	<0.001	ปานกลาง
- การปกครองบังคับบัญชา	0.548**	3.86-4.15	<0.001	ปานกลาง
- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.461**	3.96-4.22	<0.001	ปานกลาง
- ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.400**	3.74-4.02	<0.001	ปานกลาง
- ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.358**	3.69-3.9	<0.001	ปานกลาง
- สภาพในการปฏิบัติงาน	0.320**	3.03-3.37	<0.001	ปานกลาง
- เงินเดือน/ค่าตอบแทน	0.222*	2.82-3.17	0.012	ต่ำ

หมายเหตุ \* ค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05, \*\*ค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.01

ตาราง 3 ค่าสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการปฏิบัติงานควบคุมการระบาดของโรคไข้เลือดออกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลย (n = 127)

ตัวแปร	B	Beta	t	P-value	R	R <sup>2</sup>	$\bar{R}^2$
1.ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร	0.164	0.240	2.573	0.011	0.573	0.328	0.323
2.ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพในวิชาชีพ	0.226	0.316	3.590	<0.001	0.637	0.406	0.073
3.ปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.137	0.230	2.516	0.013	0.658	0.443	0.346
4.ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน	-0.106	-0.216	-2.694	0.008	0.675	0.455	0.091
5.ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.125	0.189	2.327	0.022	0.692	0.478	0.366

ค่าคงที่ = 1.962, F = 22.194, P-value <0.001, R<sup>2</sup> = 0.478,  $\bar{R}^2$  = 0.366

**การอภิปรายผลและสรุปผล**

ผลของการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$ =3.80, S.D.=0.58) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ (ดาวรุ่ง ดอนสมจิตร. 2551 : 99) พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$ =3.73, S.D.=0.40) ระดับการปฏิบัติงานการควบคุมการระบาดของโรคไข้เลือดออก อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$ =4.26, S.D.=0.49) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ (สุวรรณ โคตรชุม).

2553 : 40-41) พบว่า ระดับการปฏิบัติงานควบคุมการระบาดของโรคไข้เลือดออกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}$ =4.00, S.D.=0.50) และยังสอดคล้องกับ การศึกษาของ (นิยม สารจันทร์. 2552 : 72) พบว่า ระดับการปฏิบัติงานทางระบาดวิทยาของเจ้าหน้าที่ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดอุดรธานี อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}$ =3.85, S.D.=0.58) แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานควบคุมการระบาดของโรคไข้เลือดออกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลย ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร (R=0.573, P-value=0.011) ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพในวิชาชีพ (R=0.637, P-value=<0.001) ปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา (R=0.658, P-value=0.013) ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน (R=0.675, P-value=0.008) และปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน (R=0.692, P-value=0.022) สอดคล้องกับการศึกษาของ (สุทัศน์ ดวงตะวงษ์. 2551 :134) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานรักษาพยาบาลนอกเวลาราชการและวันหยุดราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน อำเภอเมืองจัตุมะและอำเภอโคกโพธิ์ชัย จังหวัดขอนแก่น ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัว สามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานควบคุมการระบาดของโรคไข้เลือดออกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลย ได้ร้อยละ 47.8 ทั้งนี้ ตามแนวคิดทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg, Mausner & Snyderman แรงจูงใจเป็นสิ่งที่กำหนดการกระทำหรือควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ที่เกิดจากความปรารถนาหรือความต้องการในสิ่งหนึ่งสิ่งใด และพยายามหาแนวทาง วิธีการเพื่อที่จะให้ประสพผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ซึ่งอาจเกิดขึ้นตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ ซึ่งแรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานควบคุมการระบาดของโรคไข้เลือดออกให้ประสพผลสำเร็จ

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

- 1) ควรให้ความสำคัญในการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานและตำแหน่งหน้าที่ รวมถึงค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานอื่นๆ เช่น ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานในวันหยุดราชการและนอกเวลาราชการ เป็นต้น
- 2) ให้มีการจัดสภาพการปฏิบัติงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ให้มีจำนวนบุคลากรเหมาะสมกับภาระงานและปริมาณงานที่รับผิดชอบ รวมถึงการจัดเตรียมงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และเคมีภัณฑ์ให้มีความพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในการควบคุมโรค
- 3) ควรนำผลสำเร็จของการปฏิบัติงานมาใช้ในการประกอบการพิจารณาขอขึ้นเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในการควบคุมโรคที่เป็นปัญหาสำคัญของพื้นที่อื่นๆ
- 2) ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของเจ้าหน้าที่

### เอกสารอ้างอิง

- กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. (2554). แผนยุทธศาสตร์โรคติดต่ออายุโดยแมลงระดับชาติ ปี 2555-2559. นนทบุรี: สำนักโรคติดต่ออายุโดยแมลง.
- ดาวรุ่ง ดอนสมจิตร. (2551). แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นิตยา เพ็ญศิริณา. (2552). เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารองค์กรและทรัพยากรสาธารณสุข. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด อรุณการพิมพ์.
- นิยม สารจันทร์. (2552). แรงจูงใจ ความรู้และการปฏิบัติงานทางระบาดวิทยาของเจ้าหน้าที่ใน ศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.



- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเลย. (2556). **สรุปการประชุมถอดบทเรียนการดำเนินงานเฝ้าระวัง โรคติดต่อที่เป็นปัญหาในพื้นที่ เครือข่ายการเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วและภาคีเครือข่ายจังหวัดเลย ปี พ.ศ.2556.** เลย: สำนักงาน. (เอกสารอัดสำเนา)
- สำนักโรคบาดวิทยา กระทรวงสาธารณสุข. (2556). **สถานการณ์โรคไข้เลือดออก ไข้เลือดออกช็อกและไข้เต็งกี ประเทศไทย พ.ศ. 2556.**
- สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. (2551). **คู่มือการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก สำหรับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น.**
- สุทัศน์ ดวงตะวงษ์. (2551). **แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการรักษายาบาลนอกเวลาราชการ และวันหยุดราชการ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน อำเภอแม่จวนจัตร์และอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น.** รายงานการศึกษาระดับปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุวรรณ โคตรชุม และวิทัศน์ จันทร์โพธิ์ศรี. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานควบคุมการระบาดของโรคไข้เลือดออกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น. วารสารสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จ.ขอนแก่น, 17(4): 34-43.**
- อรุณ จิรวัดณ์กุล และคณะ. (บรรณาธิการ). (2551). **ชีวิตสถิติ. พิมพ์ครั้งที่ 5.** ขอนแก่น: ภาควิชาชีวิตสถิติและประชากรศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Cohen, J. (1988). **Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences.** 2<sup>nd</sup> edition. New York: Department of Psychology New York University.
- Herzberg , M. & Snyderman. (1993). **The Motivation to Work.** U.S.A. : Transaction Publishers.