

ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานวัณโรคของบุคลากรสาธารณสุข
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี

นายภาณุวัฒน์ คงควร

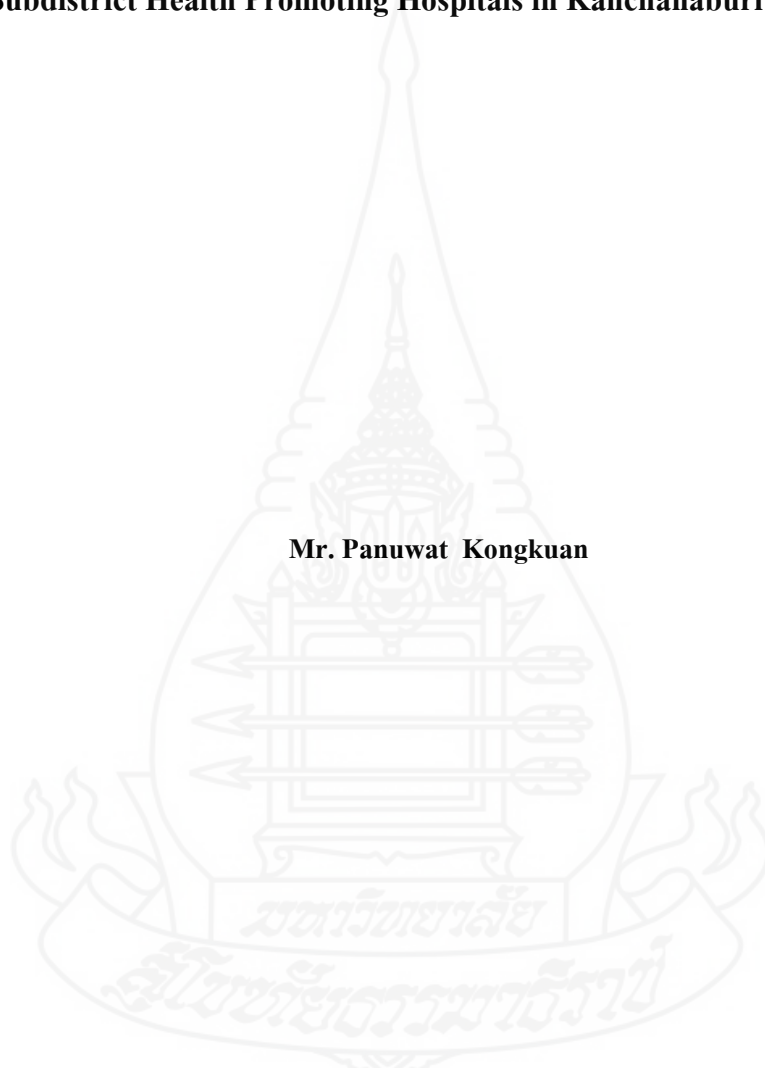


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
วิชาเอกบริหารสาธารณสุข สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2561

**Factors Affecting Tuberculosis Control Performance of Health Personnel at
Subdistrict Health Promoting Hospitals in Kanchanaburi Province**

Mr. Panuwat Kongkuan



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Health Administration

School of Health Science

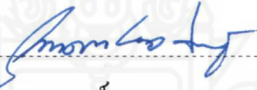
Sukhothai Thammathirat Open University


2018

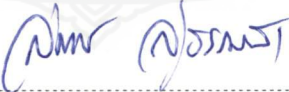
หัวข้อการศึกษาคั่นคว่ำอิสระ ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานวัณโรคของบุคลากร
สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
จังหวัดกาญจนบุรี
ชื่อและนามสกุล นายภานุวัฒน์ คงควร
วิชาเอก บริหารสาธารณสุข
สาขาวิชา วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.วรางคณา จันทร์คง

การศึกษาคั่นคว่ำอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2562

คณะกรรมการสอบการศึกษาคั่นคว่ำอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วรางคณา จันทร์คง)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.อารยา ประเสริฐชัย)


.....
(รองศาสตราจารย์สรารุช สุธรรมมาสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

ชื่อการศึกษา ค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานวันโรคของบุคลากรสาธารณสุข
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี

ผู้ศึกษา นายภาณุวัฒน์ คงควร รหัสนักศึกษา 2585001551 **ปริญญา** สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.วรางคณา จันทร์คง **ปีการศึกษา** 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานวันโรคของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี และ (2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานวันโรคของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดกาญจนบุรี

ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรสาธารณสุขที่รับผิดชอบงานวันโรคในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 141 คน โดยเก็บทุกหน่วยประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ที่มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยโดยใช้แบบขั้นตอน

การศึกษา พบว่า (1) บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 41 – 50 ปี มีสถานภาพสมรสคู่ มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า เงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท ระยะเวลาปฏิบัติงานวันโรค อยู่ระหว่าง 1 – 10 ปี เคยได้รับการอบรมพัฒนาทักษะและความรู้เกี่ยวกับงานวันโรค ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานวันโรคอยู่ในระดับปานกลาง และสมรรถนะการปฏิบัติงานวันโรคอยู่ในระดับปานกลาง และ (2) ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานวันโรคของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้แก่ เงินเดือน สถานภาพสมรส ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะการปฏิบัติงานวันโรค ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานวันโรค ปัจจัยด้านด้านสถานภาพวิชาชีพ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน โดยสามารถร่วมอธิบายความผันแปรสมรรถนะในการปฏิบัติงานวันโรคได้ร้อยละ 58.7

คำสำคัญ สมรรถนะการปฏิบัติงานวันโรค บุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
ปัจจัยจูงใจ

Independent Study title: Factors Affecting Tuberculosis Control Performance of Health Personnel at Subdistrict Health Promoting Hospitals in Kanchanaburi Province

Author: Mr. Panuwat Kongkuan; **ID:** 2585001551; **Degree:** Master of Public Health ;

Independent Study advisor: Dr. Warangkana Chankong, Associate Professor;

Academic year: 2018

Abstract

The objectives of this descriptive study were to explore: (1) personal factors, motivational factors and competencies; and (2) the relationship between such factors and tuberculosis (TB) control performance of health officers at subdistrict health promoting hospitals in Kanchanaburi province.

The study was carried out in all 141 health officers responsible for TB control at Kanchanaburi's health promoting hospitals. Data were collected using a questionnaire whose validity value was 0.96 .Both descriptive and inferential statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation and multiple regression.

The results showed that: (1) of all the respondents, most of them were in the 41–50 age group and married, graduated with a bachelor's degree or higher, had a monthly salary more than 30,000 baht, had been trained in TB control and had been working on the TB program for 1 to 10 years. Their motivational factors and competencies were at a moderate level; and (2) the factors affecting the health personnel's TB control competencies included salaries, marital status, motivational factors concerning TB control, career advancement, supportive factors regarding professional status, job security and working environment, which could 58.7% explain the TB control performance variation.

Keywords: Competency, Tuberculosis control, Health personnel, Subdistrict health Promoting hospital, Motivational factor

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้วิดิระฉบับนี้ประสบความสำเร็จลุล่วงได้ ด้วยความกรุณาและช่วยเหลือจากท่านรองศาสตราจารย์ ดร.วรางคณา จันทรังค์ ผู้ให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไข และปรับปรุง นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ด้วยความซาบซึ้งในความกรุณาที่ได้รับ และรองศาสตราจารย์ ดร.อารยา ประเสริฐชัย ประธานกรรมการสอบ ผู้ศึกษาจึงขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณท่านนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี หัวหน้าฝ่ายควบคุมโรคติดต่อ ผู้รับผิดชอบงานวัณโรคระดับจังหวัดกาญจนบุรี ระดับอำเภอทุกท่าน ที่ให้ร่วมมือความช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ รวมถึง บุคลากรสาธารณสุขที่รับผิดชอบงานวัณโรคในรพ.สต.ทุกแห่งในจังหวัดกาญจนบุรี ที่ให้ความอนุเคราะห์ช่วยตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณนางสาวทัศนีย์ มนูญพานิชย์ นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานวัณโรค นายจ่านงค์ โพธิ์ทา ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอพนมทวน และนายอนันต์ เหมือนละหม้าย นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองโพธิ์ รวมทั้ง คณะบุคลากรสาธารณสุขที่รับผิดชอบงานวัณโรคใน รพ.สต.ของอำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี ที่เสียสละเวลาในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์

นอกจากนี้ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาและผู้อื่นๆที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาช่วยเหลือ สนับสนุน และให้กำลังใจทำให้วิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณทุกท่าน ไว้ ณ โอกาสนี้

ภาณุวัฒน์ คงควร

สิงหาคม 2562

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	4
สมมติฐานการศึกษา	4
ขอบเขตของการศึกษา	5
กรอบแนวคิดการศึกษา	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่ได้รับ	10
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานวิน โรค	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานวิน โรค	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	24
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	27
ประชากรที่ใช้ในการศึกษา	27
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	27
การเก็บรวบรวมข้อมูล	32
การพิทักษ์สิทธิผู้ตอบแบบสอบถาม	32
การวิเคราะห์ข้อมูล	32

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี.....	34
ส่วนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานวันโรคของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี.....	37
ส่วนที่ 3 สมรรถนะการปฏิบัติงานวันโรคของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี.....	43
ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ กับสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานวันโรคของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี.....	46
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	49
สรุปผลการศึกษา.....	49
อภิปรายผล.....	50
ข้อเสนอแนะ.....	54
บรรณานุกรม.....	55
ภาคผนวก.....	58
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย.....	59
ข แบบสอบถามการวิจัย.....	61
ประวัติผู้ศึกษา.....	71

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวนร้อยละ ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล..... 35
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานวันโรค ของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน..... 37
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานวันโรค ของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รายข้อ..... 38
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการปฏิบัติงานวันโรค ของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานวันโรค ในภาพรวมและรายด้าน..... 43
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการปฏิบัติงานวันโรค ของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานวันโรครายข้อ..... 44
ตารางที่ 4.6	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานวันโรคของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี..... 46

ญ

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา..... 6



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วัณโรคเป็นโรคติดต่อที่สำคัญและยังเป็นปัญหาสาธารณสุข เป็นสาเหตุของการป่วยและการตายใน หลายๆ ประเทศทั่วโลก สาเหตุที่ทำให้วัณโรคกลับมามีปัญหาใหม่ทั่วโลก เนื่องจากการแพร่ระบาดของเอชไอวี ความยากจน การอพยพย้ายถิ่น และแรงงานเคลื่อนย้าย ตลอดจนการละเลยปัญหาวัณโรคของเจ้าหน้าที่ สาธารณสุขในระดับต่างๆ ส่งผลให้การแพร่ระบาดของวัณโรคมีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น และตั้งแต่เดือน เมษายน พ.ศ. 2536 (ค.ศ. 1993) องค์การอนามัยโลกได้ประกาศให้วัณโรคอยู่ในภาวะฉุกเฉินสากล (global emergency) และต้องการการแก้ไขอย่างเร่งด่วน สถานการณ์วัณโรคของโลก ในปัจจุบันองค์การอนามัยโลกรายงานว่า 1 ใน 3 ของประชากรทั่วโลกติดเชื้อวัณโรคแล้ว ความชุก (prevalence) ของผู้ป่วยวัณโรคมีประมาณ 12 ล้านคน โดยประมาณครึ่งหนึ่ง เป็นกลุ่มที่กำลังแพร่เชื้อ (infectious) และในแต่ละปีมีผู้ป่วยรายใหม่ (incidence) ประมาณ 8.6 ล้านคน ผู้ป่วยวัณโรคเสียชีวิตปีละประมาณ 1.3 ล้านคน (สำนักวัณโรค,2556)

องค์การอนามัยโลกจัดประเทศไทยอยู่ในกลุ่ม 22 ประเทศที่มีปัญหาวัณโรคสูงมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 โดยจำนวนผู้ป่วยวัณโรครายใหม่ในกลุ่มประเทศเหล่านี้ คิดเป็นประมาณร้อยละ 80 ของผู้ป่วย ทั่วโลก ประเทศที่มีผู้ป่วยวัณโรคมากที่สุดในโลกได้แก่ อินเดีย รองลงมาคือ จีน ซึ่งมีผู้ป่วยใหม่เกิน 1 ล้านคนต่อปี ในปี พ.ศ. 2555 องค์การอนามัยโลกคาดประมาณว่า ประเทศไทยมีผู้ป่วยวัณโรครายใหม่ ประมาณ 80,000 รายต่อปีหรือคิดเป็นอัตราอุบัติการณ์ 119 ต่อประชากรแสนคน สูงกว่าประเทศตะวันตก บางประเทศถึง 30 เท่า

ในปี 2559 จากผลการดำเนินงานควบคุมวัณโรคของประเทศไทย สำนักวัณโรคกรมควบคุมโรค ได้รวบรวมรายงานผู้ป่วยวัณโรคที่ได้รับการวินิจฉัยและรักษาในโรงพยาบาลต่างๆ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และสถานบริการสาธารณสุขของหน่วยงานอื่นๆ บางแห่ง มีผู้ป่วยที่ขึ้นทะเบียนรักษาตามแนวทางการควบคุม วัณโรคของประเทศไทย ได้รายงานสถานการณ์อัตราวัณโรคปอด 172 ต่อแสนประชากร อัตราผู้ป่วยวัณโรคคือยา 21.05 ต่อแสนประชากร และอัตราตายด้วยวัณโรค 0.67 ต่อแสนประชากร (สำนักวัณโรค,2560)

ปีพ.ศ.2559 จากฝ่ายควบคุมโรค สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรีได้รายงาน สถานการณ์จำนวนผู้ป่วยวัณโรค ปัจจุบันในจังหวัดกาญจนบุรีพบผู้ป่วยที่ป่วยเป็นวัณโรคปอด รายใหม่ จำนวน 1,590 ราย แยกออกเป็นวัณโรคปอดรายใหม่ จำนวน 780 ราย และวัณโรคคอตีบ รายใหม่ จำนวน 65 ราย และพบว่าจำนวนผู้ป่วยวัณโรครายใหม่รักษาสำเร็จ มีจำนวน 128 ราย พบว่ามีที่รักษาแบบล้มเหลว 38 ราย แบบเสียชีวิต จำนวน 54 ราย ขาดยา จำนวน 19 ราย (สำนักงานควบคุมป้องกันโรค เขตที่ 5,2560)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรีได้มีนโยบายให้ผู้ป่วยวัณโรคทุกรายที่ได้รับ การวินิจฉัยและตรวจรักษาแล้วนั้นจะมีการส่งต่อผู้ป่วยไปยังโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อกำหนดและทำข้อตกลงกับผู้ป่วยในการมีผู้กำกับ หรือพี่เลี้ยงในการรับประทานยา แต่ทั้งนี้การมี พี่เลี้ยงกำกับจะเน้นมากเป็นพิเศษในผู้ป่วยวัณโรคปอดเสมหะพบเชื้อ กรณีที่เป็นผู้ป่วยวัณโรค เสมหะไม่พบเชื้อหรือ วัณโรคนอกปอด ถ้าใช้สูตรยาที่มี R แผนงานวัณโรคแห่งชาติแนะนำให้ มีการรับประทานยาภายใต้การกำกับ หรือมีพี่เลี้ยงเช่นกัน สำหรับผู้กำกับการกินยานั้นให้ทาง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรีได้พิจารณาถึงขีดความสามารถในการกำกับดูแลผู้ป่วย จึงได้กำหนดให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขเป็นพี่เลี้ยงหลักในควบคุมกำกับกินยา 1 มื้อต่อวันและในมื้ออื่น จะเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) หรือญาติที่เชื่อถือได้ (สำนักวัณโรค, 2556)

ภายใต้พระราชบัญญัติการปฏิรูประบบราชการและยุทธศาสตร์การพัฒนา ข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2552-2556 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนจึงได้มีการศึกษา และพัฒนานำแนวคิดเรื่องสมรรถนะในการปฏิบัติงานมาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนา ข้าราชการ บุคลากร ภาครัฐเพื่อให้เกิดความพร้อมทั้งด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ และ คุณลักษณะอื่นๆ เชิงพฤติกรรมของบุคคลที่จำเป็นและเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานตามกรอบหรือ ตำแหน่งของตนเองและนอกจากนั้นสมรรถนะยังเป็นเครื่องมือตัวชี้วัดในการบริหารและ การประเมินผลงานของบุคลากรอีกด้วย โดยเชื่อว่าแนวคิดสมรรถนะจะพัฒนาส่งเสริมให้ การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการเข้าสู่การ เปลี่ยนแปลงในอนาคตต่อไป (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2552)

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยยึดแนวทางสมรรถนะที่มุ่งเน้นทั้งด้านความรู้ ทักษะความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสิ่งที่หน่วยงานองค์กร ต่างๆ ทั้งในต่างประเทศและในประเทศได้ยอมรับแล้วว่าเป็นแนวทางการพัฒนาบริหารทรัพยากร บุคลากรที่ให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จดังเช่น องค์การอนามัยโลกกำหนดสมรรถนะหลัก ของนักการสาธารณสุขในศตวรรษที่ 21 ที่จำเป็นต้องมีในการบริหารจัดการบริการแก่ประชาชน (WHO, 2005) ในประเทศสหรัฐอเมริกามีการนำแนวคิดสมรรถนะมาเชื่อมโยงใช้กับการทำงาน

โดยมีการกำหนดปัจจัยคุณลักษณะพื้นฐานของบุคลากรตำแหน่งนั้นๆ เทียบความเหมาะสมในองค์ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ อะไรบ้างและอยู่ในระดับใดที่จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นเกิดผลสัมฤทธิ์หรือมีประสิทธิภาพที่ดีในการปฏิบัติงานและบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงาน และในประเทศอังกฤษ ก็มีมุมมองสมรรถนะว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดผลลัพธ์ในการทำงานที่เป็นเลิศ ที่องค์กรหน่วยงานจะต้องค้นหาปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดหรือเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานในแต่ละอาชีพ (ประเชิดโชคสมรัตน์, 2556)

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีพบว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Two - Factors Theory) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่ศึกษาถึงสาเหตุจูงใจให้คนทำงาน โดย เฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959: 45) กล่าวว่าปัจจัย 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของคน คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ คนจะถูกใจให้เพิ่มผลผลิตจากปัจจัยเหล่านี้ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในงานและการพัฒนาตนเอง ปัจจัยจูงใจทำให้คนมีความรู้สึกในด้านดี เป็นสิ่งจูงใจภายในความรู้สึกนึกคิดของตน ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทนความสัมพันธ์ ของบุคคลในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพการปฏิบัติงาน และความมั่นคงในงาน ปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้เพิ่มผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

จังหวัดกาญจนบุรี เป็นจังหวัดหนึ่งที่พบปัญหาผู้ป่วยวัณโรคเพิ่มสูงขึ้นและต้องมีการปฏิบัติงานที่ทำให้มีความคุมและป้องกันโรคได้อย่างรวดเร็วแล้วทำให้ผู้ป่วยลดลงและทำให้ผู้ป่วยที่ป่วยหายจากการป่วยเป็นวัณโรคไม่เกิดการแพร่กระจายของโรค ในจังหวัดกาญจนบุรีจะประกอบด้วย 13 อำเภอ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้งหมด 141 แห่ง ในแต่ละโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนั้นจะมีผู้รับผิดชอบงานด้านวัณโรคอย่างน้อยแห่งละ 1 คนเพื่อปฏิบัติงานด้านงานวัณโรคดูแลสุขภาพผู้ป่วย ปัจจัยจูงใจสิ่งเหล่านี้จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจะต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ทั้งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะในหลายๆ องค์ประกอบรวมกันเพื่อรองรับยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และด้วยข้อจำกัดการขาดแคลนบุคลากรด้านสาธารณสุขก่อให้เกิดผลกระทบต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่จำต้องแบกรับภาระงานที่หนักมากยิ่งขึ้น ปฏิบัติในหลายบทบาทหน้าที่ในคราวเดียวกันและยังต้องสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ทดแทนกันได้ จึงอาจก่อให้เกิดความท้อแท้ขาดขวัญกำลังใจหรือแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานได้ซึ่งมีผล

ต่อความสามารถในการปฏิบัติงานด้านวัณโรคได้ การเสริมสร้างแรงจูงใจ หรือการจัดการการบริหารภายในของหน่วยงาน รวมถึงการประยุกต์ความสามารถเข้ากับภาระงานในขอบเขตหน้าที่ จึงน่าจะมีผลต่อสมรรถนะของบุคลากรในการปฏิบัติงานวัณโรคโดยประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานวัณโรคในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณสุขและยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเกี่ยวกับการทำงานด้านวัณโรค และในฐานะผู้วิจัยที่เป็นส่วนหนึ่งของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จึงมีความสนใจเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคลากร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และมีปัจจัยใดที่มีผลต่อสมรรถนะ ซึ่งผลการศึกษาวิจัยจะเป็นประโยชน์เพื่อการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในการปฏิบัติงานวัณโรค และเสริมปัจจัยที่มีผลเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการและเป็นแนวทางในการวางแผนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากรต่อไป

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานวัณโรคของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี

2.2 วัตถุประสงค์เฉพาะ

2.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานวัณโรคของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี

2.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานวัณโรคของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี

3. สมมติฐานการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูน มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานวัณโรคของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี

4. ขอบเขตของการศึกษา

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

แนวคิดในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานวันโรคของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี ได้ใช้ทฤษฎีปัจจัยจูงใจและค้ำจุนของเฮอรัชเบิร์ก (Herzberg's Two - Factors Theory, 1959) สมรรถนะด้านความรู้ ทักษะและคุณลักษณะปฏิบัติงานวันโรค

4.2 ขอบเขตด้านพื้นที่และประชากร

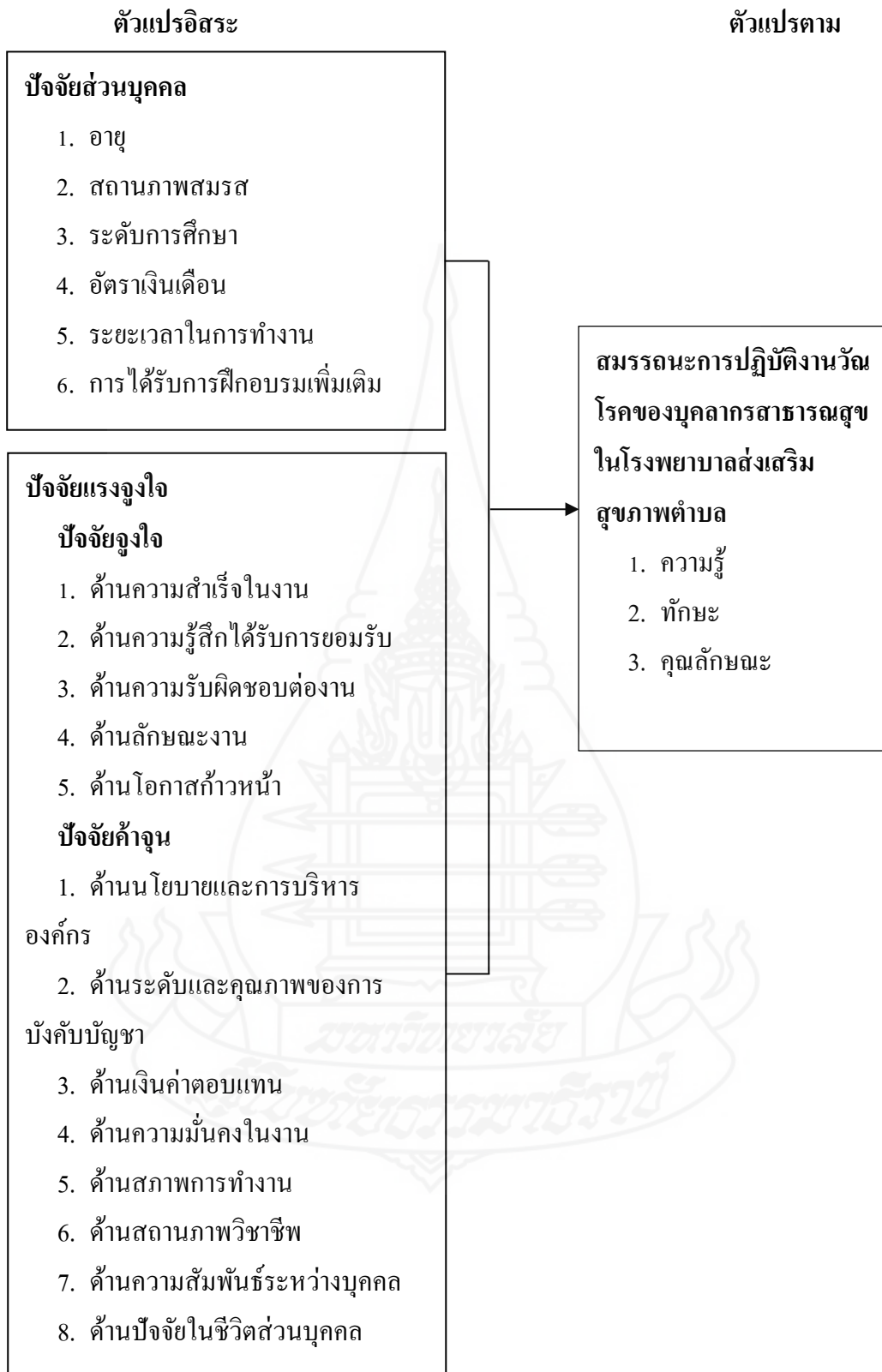
ประชากรที่ศึกษาคือ บุคลากรสาธารณสุขที่รับผิดชอบงานวันโรคในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี มี 13 อำเภอ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 141 แห่ง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยรวมทั้งหมด 141 คน

4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัยและเก็บข้อมูลในช่วงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2561

5. กรอบแนวคิดการศึกษา

แนวคิดในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานวันโรคของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี ได้ใช้ทฤษฎีปัจจัยจูงใจและค้ำจุนของเฮอรัชเบิร์ก (รุ่งรัตน์ ทวีวงษ์, 2557) ดังภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 บุคลากรสาธารณสุข หมายถึง บุคลากรสาธารณสุขที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานวันโรค

6.2 ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะบางประการของบุคลากรสาธารณสุขที่รับผิดชอบงานวันโรคในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการและการได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม

6.2.1 อายุ หมายถึง จำนวนปีตามปฏิทินของอายุ ในกรณีถ้าเป็นเศษของอายุเกิน 6 เดือนให้คิดเป็น 1 ปี

6.2.2 สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพทางครอบครัว ได้แก่ โสด คู่ หม้าย หย่า และแยกกันอยู่

6.2.3 ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาที่จบระดับการศึกษาที่สูงที่สุด เช่น อนุปริญญา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ปริญญาโท เป็นต้น

6.2.4 อัตราเงินเดือน หมายถึง รายได้นับเป็นจำนวนเงินที่ได้รับต่อเดือนจากต้นสังกัด

6.2.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนับเป็นปี ในกรณีถ้าเป็นเศษเกิน 6 เดือนให้คิดเป็น 1 ปี

6.2.6 การได้รับการฝึกอบรม หมายถึง ในช่วงระยะ 3 ปีที่ผ่านมาได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานวันโรค เพื่อพัฒนาทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ และทัศนคติของบุคคล ให้ไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานวันโรคเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

6.3 ปัจจัยจูงใจ (Motivator factor) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น หรือทำให้บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานวันโรคมีความพึงพอใจในงาน (Job content) และมีแรงจูงใจในการปรับปรุงการทำงานของบุคลากร ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรสาธารณสุขที่รับผิดชอบงานวันโรคในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้มีความพึงพอใจหรือแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

6.3.1 ความสำเร็จในงาน หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานวันโรคเกี่ยวกับความสำเร็จสมบูรณ์ของงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา การมองเห็น

ผลงาน ความชัดเจนของงานเป็นความสำเร็จที่ประเมินได้จากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนด และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

6.3.2 ความรู้สึกได้รับการยอมรับ หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานวัน โรคเกี่ยวกับการได้รับความยอมรับ เห็นด้วยกับความสำเร็จ การได้รับการชมเชย ยกย่อง ชื่นชม เชื้อติดจากเพื่อนร่วมงานและ ใ่ว่างใจในผลงานหรือการดำเนินงานจาก เพื่อนร่วมงานหรือผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

6.3.3 ความรับผิดชอบต่องาน ความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน วัน โรคเกี่ยวกับการได้รับเสรีภาพในด้านความคิดในการปฏิบัติงานจากผู้อำนวยการ โรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล และบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานวัน โรคมีความตั้งใจ ความสนใจและ ความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงาน

6.3.4 ลักษณะงาน หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน วัน โรคเกี่ยวกับเกี่ยวกับงานมีความมุ่งมั่นการประชาสัมพันธ์ งานคัดกรอง งานรักษา และ การติดตามผู้ป่วยวัน โรค

6.3.5 โอกาสก้าวหน้า หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน วัน โรคเกี่ยวกับเกี่ยวกับการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสภาพของบุคคลหรือตำแหน่ง ในสถานที่ ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น และมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสการศึกษาต่อ

6.4 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) หมายถึง ปัจจัยที่หากขาดหายไป จะทำให้เกิด ความไม่พอใจในงาน ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน (Job context) แม้มีอยู่ก็ จะไม่เกิดการจูงใจในการทำงาน ในการศึกษาครั้งนี้หมายถึงปัจจัยที่หากขาดหายไปจะทำให้ บุคลากรสาธารณสุขที่รับผิดชอบงาน วัน โรคใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เกิดความ ไม่พอใจกับงานและองค์กรได้แก่

6.4.1 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากร สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานวัน โรคเกี่ยวกับเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน นโยบาย ในการปฏิบัติงานวัน โรคซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายของ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้อย่างชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เข้าใจถึงนโยบายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดได้อย่าง ชัดเจน

6.4.2 ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากร สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานวัน โรคเกี่ยวกับเกี่ยวกับผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้มี การมอบหมายและได้พิจารณาความสามารถในการปฏิบัติงานวัน โรคได้อย่างเหมาะสม

6.4.3 เงินค่าตอบแทน หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานวันโรคเกี่ยวกับเกี่ยวกับการได้รับสวัสดิการเพิ่มเติมและเป็นเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนระดับขั้นเงินเดือน ตามความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานวันโรค

6.4.4 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานวันโรคเกี่ยวกับเกี่ยวกับความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานวันโรคที่มั่นคงไม่ส่งผลกระทบต่อโยกย้ายสถานที่ปฏิบัติงานและไม่มีโอกาสเสี่ยงต่อการถูกฟ้องร้องมาจากผู้ป่วยหรือญาติจนทำให้บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานวันโรคนั่นใจว่าจะได้ทำงานนั้นต่อไป

6.4.5 สภาพการทำงาน หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานวันโรคเกี่ยวกับเกี่ยวกับการจัดสภาพห้องปฏิบัติงานวันโรคที่เหมาะสม มีเครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานวันโรคให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานวันโรคในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

6.4.6 สถานภาพวิชาชีพ หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานวันโรคเกี่ยวกับเกี่ยวกับตำแหน่งของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานวันโรค ทำให้มีความรู้สึกต่อการปฏิบัติงานวันโรคและให้คุณค่าแก่การทำงานที่ตนปฏิบัติ

6.4.7 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานวันโรคเกี่ยวกับเกี่ยวกับบุคลากรภายในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีการช่วยเหลือและผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้ให้คำปรึกษา ในการปฏิบัติงานวันโรค

6.4.8 ปัจจัยในชีวิตส่วนบุคคล หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานวันโรคเกี่ยวกับเกี่ยวกับสถานการณ์ที่งานมีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตทำให้บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานวันโรคมีความรู้สึกดีหรือไม่ดีในช่วงเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน สภาพความเป็นอยู่ของครอบครัว ชีวิตส่วนตัวเนื่องจากการปฏิบัติงาน

6.5 สมรรถนะการปฏิบัติงาน หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานวันโรคเกี่ยวกับเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ (Knowledge, Skills, Personal Attribute) ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานวันโรคที่จำเป็นต้องมี เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 ได้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานวัน โรคของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรสาธารณสุขให้มีสมรรถนะเพิ่มขึ้น

7.2 ได้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการวางแผนพัฒนางานวัน โรคในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานวัน โรคของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลต่างๆทั้ง จากหนังสือ บทความ วารสาร และงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถสรุปเป็นแนวคิดในการวิจัยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานวัน โรค
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานวัน โรค
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานวันโรค

วันโรค ไม่ได้เป็นโรคที่ถ่ายทอดทางกรรมพันธุ์ แต่เป็นโรคติดต่อที่เกิดจากเชื้อแบคทีเรียชื่อ มัยโคแบคทีเรีย ทูเบอร์คิวโลซิส (Mycobacterium Tuberculosis) มีรูปร่างเป็นแท่ง มีขนาดเล็กมากมองด้วยตาเปล่าไม่เห็นต้องย้อมสีด้วยวิธีพิเศษและดูด้วยกล้องจุลทรรศน์ขยาย จึงจะเห็นตัวเชื้อวัน โรควัน โรคสามารถเป็นได้กับอวัยวะทุกส่วนของร่างกาย เช่น ปอด ลำไส้ ไต กระดูก ผิวหนัง ต่อมม้าม หลอด และเยื่อหุ้มสมอง แต่ที่พบบ่อยและเป็นปัญหามากในปัจจุบัน คือ วันโรคปอด (สำนักวัน โรค, 2559)

1.1 การติดต่อเชื้อวันโรคติดต่อ โดยการแพร่กระจายจากคนหนึ่งไปสู่อีกคนหนึ่งทางระบบหายใจ โดยผู้ป่วยที่มีเชื้อในเสมหะ พูด คุย ไอ จาม โดยไม่ปิดปากเชื้อวันโรคจะลอยไปกับละอองเสมหะที่ผู้ป่วยไอจามออกมา ละอองที่มีขนาดใหญ่จะตกลงสู่พื้นดี ส่วนละอองขนาดเล็กจะลอยเข้าไปในอากาศผู้ที่สูดหายใจเอาเชื้อวันโรคเข้าสู่ร่างกาย ทำให้มีโอกาสดูดเชื้อและป่วยเป็นวันโรคได้ แต่ผู้ที่ได้รับเชื้อแล้ว ไม่จำเป็นต้องป่วยเป็นวันโรคทุกคน เพราะร่างกายมีกลไกหลายอย่างที่ต่อสู้และป้องกันเชื้อวันโรคมีเพียงร้อยละ 10 ของผู้ที่ติดเชื้อวันโรคเท่านั้นที่จะป่วยเป็นวันโรค

เชื้อวัณโรคจากเสมหะที่ปลิวในอากาศโดยไม่ถูกแสงแดดจะมีเชื้ออยู่ได้นาน 8-10 วัน แสงอาทิตย์จะทำลายเชื้อวัณโรคได้ภายใน 5 นาที และจะถูกทำลายได้ในน้ำเดือด 2 นาที การทำลายเชื้อจากเสมหะที่ดีที่สุดจึงควรใช้ความร้อน เช่น การเผาทิ้ง

1.2 อาการ ผู้ป่วยวัณโรคจะมีอาการหลายชนิด แต่อาการสำคัญของวัณโรคปอด คือ

- ไอติดต่อกันเกิน 2 สัปดาห์
- ไอแห้งๆ หรือไอมีเสมหะหรือไอมีเสมหะปนเลือด
- เจ็บหน้าอก เหนื่อยหอบ
- มีไข้ต่ำๆตอนบ่ายหรือค่ำ
- เบื่ออาหาร น้ำหนักลด อ่อนเพลีย
- เหงื่อออกผิดปกติตอนกลางคืน

1.3 การตรวจวินิจฉัยโรค

- การตรวจเสมหะด้วยกล้องจุลทรรศน์เป็นวิธีที่สามารถบอกได้แน่นอนว่าผู้ป่วยเป็นวัณโรคปอดเพราะสามารถมองเห็นเชื้อวัณโรคปอดในเสมหะได้ การตรวจเสมหะเพื่อหาเชื้อวัณโรคควรตรวจ 2 ครั้ง

- การเอกซเรย์ การเอกซเรย์ปอดอย่างเดียวไม่สามารถบอกได้แน่นอนว่าป่วยเป็นวัณโรคปอด ต้องได้รับการตรวจเสมหะร่วมด้วย

- การเพาะเชื้อวัณโรคในรายที่สงสัยว่าเป็นวัณโรค แต่ตรวจเสมหะไม่พบเชื้อ

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานวัณโรค

2.1 บทบาทและหน้าที่ในการดำเนินงานวัณโรคที่เกี่ยวข้องในแต่ละระดับ

2.1.1 บทบาทและหน้าที่ของสำนักวัณโรค

- กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ วางแผนควบคุมวัณโรคในระดับชาติ
- เป็นผู้ประสานงานเฝ้าระวังวัณโรคในระดับประเทศ
- นิเทศงานวัณโรคให้กับสำนักงานป้องกันควบคุมโรค
- ผลักดันให้มีการดำเนินงานควบคุมวัณโรคตามยุทธศาสตร์ของ national tuberculosis control programme: NTP

- ทำการวิจัย พัฒนารูปแบบ และกำหนดมาตรฐานของ NTP ตลอดจนพัฒนากลุ่มมือ แนวทางสื่อต้นแบบต่างๆ สำหรับงานควบคุมวัณโรค

- เป็นหน่วยงานในการอ้างอิงด้านวิชาการและการชั้นสูงระดับประเทศ

2.2.2 บทบาทและหน้าที่ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรค (สคร.)

ในระดับเขต

- เฝ้าระวัง รวบรวม วิเคราะห์ปัญหาวัณโรคในพื้นที่ที่รับผิดชอบ
- นิเทศ และฝึกอบรมบุคลากรสาธารณสุขที่เกี่ยวข้องกับงานควบคุมวัณโรค
- ทำการวิจัยพัฒนารูปแบบการดำเนินงานควบคุมวัณโรคในระดับพื้นที่
- ติดตาม และประเมินผลงานควบคุมวัณโรคในเขต
- ประสานงานควบคุมวัณโรคในเขตระหว่างหน่วยงานรัฐและอื่นๆ
- เป็นหน่วยงานในการอ้างอิงด้านวิชาการและการชันสูตรระดับเขต

2.2.3 บทบาทและหน้าที่ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด (สสจ.)

ระดับจังหวัด

- เฝ้าระวัง รวบรวม วิเคราะห์ปัญหาวัณโรคในพื้นที่ที่รับผิดชอบ
- นิเทศ และฝึกอบรมบุคลากรสาธารณสุขที่เกี่ยวข้องกับงานควบคุมวัณโรค
- ติดตาม และประเมินผลงานควบคุมวัณโรคในจังหวัด
- ประสานงานควบคุมวัณโรคในจังหวัดระหว่างหน่วยงานรัฐและอื่นๆ
- ทำการวิจัยพัฒนารูปแบบการดำเนินงานควบคุมวัณโรคในระดับพื้นที่

2.2.4 บทบาทและหน้าที่ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ (สสอ.)

- เฝ้าระวัง รวบรวม วิเคราะห์ปัญหาวัณโรคในพื้นที่ที่รับผิดชอบ
- ประสาน และพัฒนาเครือข่ายวัณโรคระดับอำเภอ
- ร่วมนิเทศ ควบคุม กำกับ ติดตามการประเมินผลงานวัณโรคกับหน่วยงาน

2.2.5 บทบาทและหน้าที่ของโรงพยาบาลชุมชน/โรงพยาบาลทั่วไป/โรงพยาบาลศูนย์

การค้นหาผู้ป่วยวัณโรคที่มาใช้บริการในโรงพยาบาล

- ด้านการรักษาให้การรักษาผู้ป่วยวัณโรคตามมาตรฐาน (ISTC) ให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือเครือข่าย เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โรงพยาบาลอำเภอ ในการดูแล ผู้ป่วยวัณโรค

- การป้องกันวัณโรค ให้บริการวัคซีน BCG (Bacille Calmette-Guerin) แก่เด็กแรกเกิดตามแผนงานสร้างเสริมภูมิคุ้มกันแห่งชาติ (Expanded Program on Immunization: EPI)

- ดำเนินการป้องกันและควบคุมการแพร่กระจายของเชื้อวัณโรคในสถานพยาบาล กำหนดมาตรการ/แผนงานในการควบคุมการแพร่กระจายของเชื้อวัณโรคใน

สถานพยาบาลตามแนวทางมาตรฐานสากล ซึ่งได้แก่ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ การทำให้มีการไหลเวียนอากาศที่ดี และการใช้หน้ากากอนามัยทั้งกับผู้ป่วยและบุคลากรด้านสาธารณสุข

2.2.6 บทบาทหน้าที่ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

จากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้ปฏิบัติงานวัน โรคดังนี้

- การประชาสัมพันธ์ ได้กำหนดให้บุคลากรด้านสาธารณสุขออกประชาสัมพันธ์ทางสื่อทุกช่องทางในการให้ความรู้เรื่องวัน โรค เพื่อให้ประชาชนหรือผู้ที่มีอาการสงสัยวัณโรคหรือผู้ดูแล มีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงอาการสงสัยวัณโรค สามารถแนะนำให้ผู้ป่วยไปรับบริการตรวจ วินิจฉัยที่สถานบริการสาธารณสุขและพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุข ให้มีความรู้ ความเข้าใจจนสามารถค้นหาผู้ที่มีอาการสงสัยวัณโรค เพื่อเก็บเสมหะส่งตรวจ หรือแนะนำ./ส่งต่อผู้ที่มีอาการสงสัยวัณโรคให้ไปรับบริการตรวจวินิจฉัยที่โรงพยาบาลและเพิ่มศักยภาพของผู้ให้บริการสาธารณสุข ในเรื่องการตรวจวินิจฉัยวัณโรคที่รวดเร็วสำหรับผู้ป่วยที่มีอาการสงสัย

- การคัดกรอง เป็นการค้นหาโดยการคัดกรอง (screening pathway) เป็นการค้นหาผู้ป่วยแบบเข้มข้น (intensified case finding: ICF) ในกลุ่มประชากรหรือกลุ่มผู้ป่วยที่มีอาการสงสัยวัณโรค และกลุ่มที่มีอาการแสดงที่เข้าได้กับวัณโรคหรือไม่เข้าในช่องทางของ patientinitiated แต่เป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงสูงที่จะป่วยเป็นวัณโรค คือ ผู้สัมผัสวัณโรค (contacts of TB cases) ผู้สัมผัสวัณโรคร่วมบ้าน (โดยเฉพาะอย่างยิ่งเด็กอายุน้อยกว่า 5 ปี) หรือผู้สัมผัสวัณโรคคือยา ผู้ป่วยโรคอื่นๆที่มีความเสี่ยงต่อวัณโรค (clinical risk groups) ได้แก่ ผู้ติดเชื้อเอชไอวี โรคปอดอักเสบจากฝุ่นทราย (silicosis) โรคเบาหวาน โรคปอดอุดกั้นเรื้อรัง (chronic obstructive lung disease) ผู้ติดเชื้อรา ผู้ป่วยทุพโภชนาการ (malnutrition) โรคที่ได้รับยากดภูมิคุ้มกันและประชากรกลุ่มเสี่ยง (risk populations) ได้แก่ ผู้สูงอายุ บุคลากรสาธารณสุขที่ดูแลผู้ป่วย วัณโรคผู้อาศัยในชุมชนแออัด ผู้ต้องขังในเรือนจำ ผู้ไร้ที่อยู่ ผู้อาศัยในค่ายอพยพ และประชากรข้ามชาติ กลุ่มที่ควรให้ความสำคัญ 3 อันดับแรก คือ ผู้ติดเชื้อเอชไอวี ผู้สัมผัสวัณโรค และผู้ต้องขังในเรือนจำ ซึ่งมีแนวปฏิบัติในการคัดกรองแตกต่างกันไป เมื่อคัดกรองแล้วสงสัยวัณโรคต้องส่งเสมหะตรวจทางห้องปฏิบัติการเพื่อวินิจฉัยวัณโรคต่อไป สำหรับการค้นหาเชิงรุก (active case finding) เป็นการตรวจหาวัณโรคโดยเจ้าหน้าที่ออกไปตรวจหาผู้ป่วยในชุมชนหรือในกลุ่มประชากรเฉพาะ เป็นการค้นหาโดยการเอกซเรย์หรือตรวจเสมหะทุกรายเพื่อวินิจฉัยวัณโรคซึ่งมีความยุ่งยากและสิ้นเปลืองมาก ดังนั้นการค้นหาเชิงรุกจึงควรจะดำเนินการในพื้นที่ที่ต้องการเฝ้าระวังเนื่องจากมีความชุกของวัณโรคสูง หรือกรณีที่ต้องการศึกษาวิจัยเพื่อหาความชุกของวัณโรค (TB prevalence survey) เท่านั้น

- การรักษา โดยให้บุคลากรสาธารณสุขรักษาอาการที่ไม่พึงประสงค์จากอาการข้างเคียงของยาหลังจากผู้ป่วยทำการรักษาจากโรงพยาบาลผู้ป่วยจะมีอาการข้างเคียงของยาทางบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทำการรักษาเบื้องต้นและติดต่อประสานงานกับเภสัชกรระดับโรงพยาบาล และบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต้องกำกับการกินยาต่อหน้าทุกวันและต่อเนื่อง

- การติดตาม โดยให้บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลลงติดตามเยี่ยมผู้ป่วยที่บ้านและติดตามผู้ป่วยที่ขาดนัดไม่ยอมไปรับยาที่โรงพยาบาลตามนัด

2.2 สมรรถนะการปฏิบัติงานวัดโรค

ในปัจจุบันได้มีแนวโน้มการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันและการเติบโตอย่างต่อเนื่องขององค์กรหรือหน่วยงาน โดยมีกระบวนการหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรด้านการเงินงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์เทคโนโลยีต่างๆ สมรรถนะ (competency) จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นและทำให้เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารหลายๆองค์ประกอบ เช่น ทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กรองค์กรต่างๆ จึงได้นำเอาสมรรถนะมาใช้เป็นปัจจัยในการบริหารองค์กรในด้านต่างๆ เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนางานบริการ หรือการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น ดังนั้นเพื่อให้มองเห็นกรอบความคิด และแนวความคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับสมรรถนะจึงจะกล่าวถึงความเป็นมา ดังนี้

2.2.1 ความหมายของสมรรถนะ (competency)

เมธา พันธุ์รัมย์ (2556) ได้สรุปคำว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงถึงความสามารถในการใช้ความรู้ ทักษะ สติปัญญาในการปฏิบัติงานหรือกระทำการกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างดี ซึ่งเป็นผลมาจากการที่บุคคลได้เรียนรู้ ได้รับความประสบการณ์หรือได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเหมาะสมในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป

พชรวิทย์ จันทรศิริศิริ (2554) ได้สรุปคำว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลที่เกิดจากความรู้ เจตคติ หรือ คุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล อันเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งนั้นๆ ทั้งนี้ สมรรถนะจะต้องสามารถวัดได้ สังเกตได้ และสามารถพัฒนาได้ด้วย

เบญจพร ปิยสิริวัฒน์ (2550) ได้สรุปคำว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ ที่เหมาะสมแก่การกระทำในบทบาทนั้น ได้เป็นอย่างดี

ประเชิญโชค สมรัตน์ (2556) ได้สรุปคำว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลนั้นแสดงออกมาซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ซ่อนอยู่ในตัว เกิดจากการเรียนรู้ ทักษะ ความสามารถของบุคคลนั้น มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์เป้าหมายหรือสูงกว่าที่หน่วยงานตั้งไว้

สำนักงาน ก.พ. (2553) ได้สรุปคำว่า สมรรถนะ อาจถือได้ว่าเป็นเรื่องใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน ดังนั้นการทำความเข้าใจจึงเป็นหัวใจสำหรับการนำไปใช้ในราชการพลเรือนใช้คำจำกัดความ สมรรถนะหมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (2547 อ้างใน รุ่งรัตน์ ทวีวงษ์ 2557) ได้สรุปคำนิยามของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่างๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่นๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมกับองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ว่า ผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องมีคุณลักษณะเด่นๆ อะไร หรือลักษณะสำคัญๆ อะไรบ้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ สาเหตุที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จ เพราะขาดคุณลักษณะบางประการคืออะไร เป็นต้น

พิชิต เทพวรรณ (2555 อ้างใน เมธา พันธุ์รัมย์ 2556) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะ (Competency) เป็นเรื่องที่กำลังได้รับความสนใจจากผู้บริหารหลายระดับในการนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร และดูเหมือนว่าแนวโน้มเรื่องนี้กำลังจะเพิ่มระดับความแรงขึ้นมาเรื่อย ๆ สมรรถนะคือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถสร้างผลปฏิบัติงานที่ดีในเกณฑ์ที่กำหนดตามความรับผิดชอบของตน

สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง เป็นพฤติกรรมต่างๆทำผลต่อการปฏิบัติงาน โดยเกิดจากความสามารถ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะต่างๆทั้งทางกายภาพและจิตใจที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จในการทำงานและอาจจะมีสิ่งเล้ามากระตุ้นทางด้านจิตใจให้สามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จได้เร็วขึ้น

2.2.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ

ระบบสมรรถนะในการทำงาน (Competency Model) เป็นเครื่องมือบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับสามารถนำมาใช้ในการสรรหา รักษา และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถและบุคลิกลักษณะเฉพาะตรงตามตำแหน่งกำหนด เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตามผลตามที่คาดหวังไว้

สมรรถนะในการทำงาน (Competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ (Knowledge, Skills, Personal Attribute) ของบุคคลที่จำเป็นต้องมี เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

- ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้าไม่มีความรู้ พนักงานก็ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง ความรู้นี้มักจะได้รับการศึกษาอบรม สัมมนา รวมไปถึงการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้มีความรู้ในด้านนั้นๆ

- ทักษะ (Skills) หมายถึงทักษะ ความสามารถเฉพาะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้าไม่มีทักษะแล้ว ก็ยากที่จะทำให้พนักงานทำงานให้มีผลงานออกมาดีและตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ทักษะนี้มักจะได้มาจากการฝึกฝน หรือกระทำซ้ำๆอย่างต่อเนื่อง จนทำให้เกิดความชำนาญในสิ่งนั้น

- คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Attribute) หมายถึง คุณลักษณะ ความคิดทัศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจและความต้องการส่วนตัวของบุคคล คุณลักษณะเป็นสิ่งที่ติดตัวและเปลี่ยนแปลงได้ไม่ถ่วงนักคุณลักษณะที่ไม่เหมาะสมกับหน้าที่มักจะก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานและทำให้งานไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

- ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง คือทัศนคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความคิดเห็นของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงจะเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆได้ เป็นต้น

- แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ

2.2.3 ประเภทของสมรรถนะ

สมรรถนะสามารถจำแนกได้เป็น 5 ประเภท คือ

- สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมี เป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัวของ จา พนม นักแสดงชื่อดังในหนังเรื่อง “ต้มยำ กุ้ง” ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรมและนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบ หรือต้องมีความพยายามสูงมาก

- สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจ ก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

- สมรรถนะองค์การ (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์การนั้นเท่านั้น เช่น บริษัทเนชั่นเนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือบริษัทฟอร์ด(มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ หรือบริษัท ทีโอเอ(ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น

- สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมี หรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงานต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ คิดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือผู้จัดการบริษัทต้องมีสมรรถนะ คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ คิดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือผู้จัดการบริษัทต้องมีสมรรถนะหลักคือ การสื่อสาร การวางแผน และการบริหารจัดการ เป็นต้น

- สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือน แต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกันเช่น ข้าราชการตำรวจเหมือนกัน แต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวนสอบสวน บางคนมีสมรรถนะทางปราบปราม เป็นต้น

2.2.4 ประโยชน์ของสมรรถนะ

ณรงค์วิทย์ แสันทอง (2547 อ้างใน ประเชษฐโชค สมรัตน์ 2556) กล่าวว่า สมรรถนะมีประโยชน์ในการ ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร สามารถใช้เป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรม องค์กร และยังเป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น ใช้ในการคัดเลือกบุคคล เข้าทำงาน ใช้ในการพัฒนาฝึกอบรม ใช้ในการเลื่อนระดับปรับตำแหน่งต่างๆ เป็นต้น การนำระบบสมรรถนะไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรมีประโยชน์ต่อบุคลากร ผู้บริหารหน่วยงาน ผู้บริหารระดับสูง และฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

- บุคลากร (Operators) ช่วยให้บุคลากรทราบถึงระดับสมรรถนะของตนเอง (ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ) ว่าอยู่ในระดับใด มีจุดแข็งจุดอ่อนในเรื่องใดบ้าง และจะต้องพัฒนาสมรรถนะในเรื่องใดบ้าง ช่วยให้บุคลากรทราบกรอบพฤติกรรมมาตรฐาน หรือพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังให้ตนแสดงพฤติกรรมในตำแหน่งนั้นอย่างไรบ้าง และสามารถใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดผลความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน และเป็นระบบมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร และช่วยให้พนักงานทราบถึงเส้นทางความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายวิชาชีพ (Career Development) ของตนเอง และแนวทางการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างชัดเจน

- ผู้บริหารระดับหน่วยงาน (Director, Dean) ช่วยให้ผู้บริหารระดับหน่วยงานทราบถึงสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ) ที่บุคลากรในหน่วยงานของตนเองจำเป็นต้องมีเพื่อให้การปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของตนเป็นรายบุคคล ใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณา สรรหาและคัดเลือกบุคลากรของหน่วยงานให้ตรงกับคุณสมบัติของตำแหน่งงานนั้นๆ

- ผู้บริหารระดับสูง (Top Executive) สามารถเชื่อมโยงหรือแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กร หรือยุทธศาสตร์ของ องค์กรมาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างชัดเจน ใช้สมรรถนะเป็นตัวผลักดัน (Driver) ให้วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กรหรือยุทธศาสตร์ขององค์กรบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงาน ช่วยให้องค์กรสามารถประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนศักยภาพของบุคลากรในองค์กร และสามารถนำไปใช้ในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาการกำลังคน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว สามารถนำไปใช้วัดผลการดำเนินงานขององค์กร ได้อย่างเป็นระบบและชัดเจน

- ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management Division) เห็นภาพรวมของสมรรถนะองค์กร สมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามกลุ่มงาน/สาย วิชาชีพของบุคลากรทุกตำแหน่งงาน สามารถวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรได้ตรงตามความต้องการของบุคลากรและหน่วย นำไปใช้เป็นพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร อาทิเช่น การสรรหาและ คัดเลือก การพัฒนาบุคลากร การประเมินผล การปฏิบัติงานการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การพัฒนาความก้าวหน้า ในสายอาชีพ การดูแลรักษาบุคลากร และการจ่ายผลตอบแทน เป็นต้น

2.2.5 การวัดสมรรถนะ

การวัดสมรรถนะทำได้ค่อนข้างลำบากจึงอาศัยวิธีการหรือใช้เครื่องมือบางชนิด เพื่อวัดสมรรถนะของบุคคล ดังนี้ (นางรุ่งรัตน์ ทวีวงษ์, 2557)

- ประวัติการทำงาน of บุคคล ว่าทำอะไรบ้างมีความรู้ ทักษะ หรือความสามารถอะไร เคยมีประสบการณ์อะไรบ้าง จากประวัติการทำงานทำให้ได้ข้อมูลส่วนบุคคล

- ผลประเมินการปฏิบัติงาน (performance appraisal) ซึ่งจะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใน 2 ลักษณะ คือ ผลการปฏิบัติที่เป็นเนื้องาน (task performance) เป็นการทำงานที่ได้เนื้องานแท้ๆและผลงานการปฏิบัติที่ไม่ใช่เนื้องาน แต่เป็นบริบทของเนื้องาน (contextual performance) ได้แก่ ลักษณะพฤติกรรมของคนปฏิบัติงาน เช่น การมีน้ำใจเสียสละช่วยเหลือคนอื่น เป็นต้น

- ผลการสัมภาษณ์ (interview) ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ อาจจะเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง คือ กำหนดคำถามไว้แล้ว สัมภาษณ์ตามที่กำหนดประเด็นไว้ กับ การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง คือ สอบถามตามสถานการณ์ คล้ายกับเป็นการพูดคุยกันธรรมดาๆ แต่ผู้สัมภาษณ์จะต้องเตรียมคำถามไว้ในใจ โดยใช้กระบวนการสนทนาให้ผู้ถูกสัมภาษณ์สบายใจ ให้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพจริงมากที่สุด

- ศูนย์ประเมิน (assessment center) จะเป็นศูนย์รวมเทคนิคการวัดทางจิตวิทยาหลาย ๆ อย่างเข้าด้วยกัน รวมทั้งการสนทนากลุ่มแบบไม่มีหัวหน้ากลุ่มรวมอยู่ในศูนย์นี้

- 360 degree feedback หมายถึง การประเมินรอบด้าน ได้แก่ การประเมินจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และลูกค้า เพื่อตรวจสอบความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน

3.1 ความหมายแรงจูงใจ

ประเชิญโชค สมรัตน์ (2556) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความคิด แรงผลักดันซึ่งเป็นแรงขับอยู่ภายในบุคคลซึ่งประกอบด้วยอารมณ์ ความปรารถนา ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ในการเป็นตัวกระตุ้นหรือผลักดันให้มีพลังในการกระทำ มีพฤติกรรมมีทิศทางและมีความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมาย จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพิจารณาสิ่งชักจูงเพื่อให้บุคลากร มีความกระตือรือร้นที่จะสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้ทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ

รุ่งรัตน์ ทวีวงษ์ (2557) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันหรือสิ่งกระตุ้นให้เกิด กระทำ หรือแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ

สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2556) แรงจูงใจหมายถึงองค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่จุดมุ่งหมาย แต่เนื่องจากเราไม่สามารถสังเกต แรงจูงใจได้ตรงจึงต้องอาศัยพฤติกรรมที่สังเกตได้ เป็นสิ่งที่อ้างอิงแต่บางครั้งอาจบอกสาเหตุของพฤติกรรมผิดด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

- พฤติกรรมอย่างเดียวกันอาจจะเนื่องมาจากสาเหตุต่างกัน เช่น พฤติกรรม “การขโมยเงิน” ของเด็ก อาจจะเนื่องมาจากเด็กอยากจะได้เงินไปซื้อของใช้หรือขนม หรืออาจจะขโมยเพราะอยากมีเงินซื้อของเล่นให้เพื่อนเพราะอยากให้เพื่อนรัก

- แรงจูงใจอย่างเดียวกัน อาจจะเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมต่างกัน เช่น นักเรียนที่ต้องการความสนใจและความรักจากครู นักเรียนคนหนึ่งอาจจะมีพฤติกรรมตั้งใจเรียน

เพื่อทำคะแนนให้ดี แต่นักเรียนอีกคนหนึ่งอาจจะแสดงพฤติกรรมก่อความสงบของห้องเรียน เพื่อเรียกร้องความสนใจของครู

- พฤติกรรมอย่างเดียวกัน อาจจะเนื่องมาจากแรงจูงใจหลายอย่าง ตัวอย่างเช่น นักเรียนที่ใช้ความพยายามอย่างมาก ที่จะสอบเข้ามหาวิทยาลัยให้ได้ อาจจะมีสาเหตุหลายประการ เป็นต้นว่า เพื่อจะมีอาชีพที่ดีมีเกียรติในอนาคต เพื่อจะทำให้พ่อแม่มีความสุข เพื่อจะมีโอกาสที่จะอยู่กับคนรัก หรือเพื่อนรักในขณะที่กำลังเรียนอยู่ในมหาวิทยาลัยเดียวกัน

สรุป แรงจูงใจ คือ สภาพต่างๆที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลมีแรงผลักดันให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่กำหนดไว้เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545) ได้กล่าวถึงทฤษฎีของ เฟรเดอริก เทย์เลอร์ (Frederick W. Taylor) ได้ชื่อว่าเป็นบิดาของการจัดการทางวิทยาศาสตร์ เนื่องจากเป็นบุคคลแรกที่ได้เสนอแนะหลักการจูงใจคนทำงานที่เรียกว่า การจัดการทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ซึ่งเป็นหลักการบริหารที่ได้รับการยอมรับและถือปฏิบัติมาเป็นเวลายาวนานทีเดียว เทย์เลอร์ได้ตั้งข้อสังเกตไว้ว่า ระบบของการให้ผลตอบแทนในระยะนั้น มิได้เป็นระบบของการให้ผลตอบแทนที่กำหนดขึ้นสำหรับบุคคลที่มีผลผลิตสูง นั่นคือ คนงานที่มีผลผลิตสูงได้รับค่าตอบแทน เท่ากับผู้ที่ มีผลผลิตต่ำ เทย์เลอร์ เชื่อว่าถ้าคนงานผู้มีผลผลิตสูงเห็นว่าผลตอบแทนของเขาเท่ากับคนงานที่มีผลผลิตต่ำแล้ว คนงานที่มีผลผลิตสูงจะลดการผลิตของเขาลงทันที

ข้อสังเกตของเทย์เลอร์ทำให้เขาได้เสนอแนะระบบของการให้ผลตอบแทนที่ขึ้นอยู่กับผลผลิตของคนงานแต่ละคน ซึ่งมีลักษณะพิเศษคือ มีอัตราต่อหน่วยเป็นสองอัตรา กล่าวคืออัตราหนึ่งจะใช้ระดับของผลผลิตที่ยังไม่ถึงมาตรฐาน และอีกอัตราหนึ่งจะใช้กับระดับของผลผลิตที่เท่ากับมาตรฐานหรือสูงกว่า และอัตราผลตอบแทนต่อหน่วยที่สูงกว่านี้ จะช่วยให้แก่ผลผลิตทุกๆชิ้น

นอกจากนี้เทย์เลอร์ยังได้กำหนดมาตรฐานที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงาน ด้วยการแยกงานออกเป็นส่วนๆและทำการวัดระยะเวลาที่ต้องใช้ทำงานแต่ละส่วนให้เกิดความสำเร็จว่าต้องใช้เวลาเท่าไร

แนวทฤษฎีของเทย์เลอร์ตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่เกี่ยวกับบุคคลในที่ทำงาน (Kast and Rosenzweig .1970 :12) ดังนี้

1. ปัญหาของการไม่มีประสิทธิภาพจะเป็นปัญหาส่วนหนึ่งของฝ่ายบริหารมิใช่ปัญหาของคนงาน
2. คนงานจะมีความรู้สึกในทางที่ผิดในกรณีที่ว่า ถ้าเขาทำงานรวดเร็วเกินไป พวกเขาจะเป็นคนว่างงาน

3. คนงานมีแนวโน้มธรรมชาติที่จะทำงาน โดยไม่ใช้ความสามารถเต็มที่

4. หน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายบริหาร คือการหาคนทำงานให้เหมาะสมกับงาน อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะ และทำการฝึกฝนอบรมเขาด้วยวิธีที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดที่จะนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์

5. ผลการปฏิบัติงานของพนักงานควรจะเกี่ยวโดยตรงกับระบบของผลตอบแทน หรือระบบของการจ่ายผลตอบแทนของผลผลิต เทย์เลอร์มีความเชื่อว่าประสิทธิภาพของพนักงาน จะสูงขึ้นถ้ามีการจูงใจพนักงานด้วยระบบการจ่ายผลตอบแทนต่อหน่วยและการออกแบบงานให้มี

ถึงแม้ว่าทฤษฎีของเทย์เลอร์จะเป็นแนวทางที่ผู้บริหารนำไปใช้มาเป็นเวลานานพอสมควรก็ตามผู้บริหารส่วนใหญ่เริ่มยอมรับว่า แนวทางดังกล่าวมีข้อเสียหลายประการ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

1. การมีทัศนคติเกี่ยวกับคนงานทุกคนว่าเป็นคนเกียจคร้าน จะต้องมีการบังคับบัญชา อย่างใกล้ชิดและถูกจูงใจด้วยเงินเพียงอย่างเดียว นั้นเป็นทัศนคติที่ไม่ถูกต้องคนงานบางคนอาจจะสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้โดยปราศจากการควบคุมอย่างใกล้ชิด

2. คนงานจะถูกจูงใจให้ปฏิบัติงานด้วยปัจจัยอื่นๆ อีกหลายอย่างแทนที่จะเป็นเงิน แต่เพียงอย่างเดียว สิ่งเหล่านี้ได้แก่ ความสำเร็จ การยกย่องนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือ โอกาสของพัฒนาความเจริญงอกงามส่วนบุคคล เป็นต้น

รุ่งรัตน์ ทวีวงษ์ (2557) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two - Factors Theory) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่ศึกษาถึงสาเหตุจูงใจให้คนทำงาน โดย เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959: 45) กล่าวว่าปัจจัย 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของคน คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ คนจะถูกใจให้เพิ่มผลผลิตจากปัจจัยเหล่านี้ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในงานและการพัฒนาตนเอง ปัจจัยจูงใจทำให้คนมีความรู้สึกในด้านดี เป็นสิ่งจูงใจภายในความรู้สึกนึกคิดของตน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทนความสัมพันธ์ของบุคคลในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพการปฏิบัติงาน และความมั่นคงในงาน ปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน

สรุปการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก ซึ่งเฮร์ซเบิร์กและเพื่อนร่วมงานอีก 2 คน คือ เมาส์เนอร์ และซินเดอร์แมน (Herzberg , Mousner and Syderman, 1959) ได้ทำการศึกษาร่วมกัน

พบว่า บุคคลมีความต้องการแตกต่างกันอยู่ 2 ประการ ที่ไม่ขึ้นระหว่างกัน และความต้องการเหล่านี้มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ความต้องการประเภทแรกเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ส่วนความต้องการประเภทที่สอง เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygein Factors) ซึ่งแต่ละปัจจัยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้คนทำงานอย่างเต็มความสามารถที่เขา มีอยู่ ปัจจัยจูงใจนี้จะเกี่ยวกับเนื้อหาของงาน (Job Content) ซึ่งเปรียบได้ว่าเป็น Intrinsic Motive จะทำให้เกิด Intrinsic Reward ที่คนจะรับรู้หรือรู้สึกได้จากการทำงาน เกิดความชอบและรักในการปฏิบัติงาน มีความพยายามที่จะให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดี ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จหรือสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้สำเร็จและพอใจในผลการปฏิบัติงานนั้น

1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการชมเชย ยกย่อง ชื่นชม เชื่อถือ ไว้วางใจในผลงานหรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นๆ

1.3 ลักษณะงาน หมายถึง ความน่าสนใจของงานที่กระทำ หรืองานที่ได้รับมอบหมายต่างๆ ว่ามีความน่าสนใจเพียงใด ปริมาณของงานมีความเหมาะสมหรือไม่

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความตั้งใจ ความสำนึกในอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ ตลอดจนความอิสระในการปฏิบัติงาน ของบุคคล

1.5 โอกาสเจริญในงาน หมายถึง การได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสศึกษาต่อ อบรม ดูงาน

1.6 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่แต่ละบุคคลมีโอกาสดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆ ความสามารถ ความชำนาญ ให้กับตนเอง

2. ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยพื้นฐาน อันจำเป็นที่ทุกคนต้องได้รับการตอบสนองปัจจัยเหล่านี้มิใช่สิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้น แต่เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อม (Job Context) หรือเป็นส่วนประกอบของงาน ประกอบด้วย

2.1 เงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับอยู่รวมทั้งค่าตอบแทนอื่นๆ และสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง สภาพความสัมพันธ์ของการอยู่ร่วมกัน การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน การปรึกษาหารือระหว่างผู้ให้บริการปรึกษากับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

2.3 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบายของหน่วยงาน การบริหารงาน การจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

2.4 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง สภาพการปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหารระดับสูงในเรื่องการกระจายงาน การมอบหมายอำนาจ ความยุติธรรม

2.5 สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่เป็นด้านกายภาพอันได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่างๆ ตลอดจนครอบคลุมไปถึงความสมดุล ของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร

2.6 ความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมีความมั่นคงและยั่งยืน

สรุป ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานวัน โรคของบุคลากร สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ คือ ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ โอกาสเจริญในงาน และการพัฒนาตนเอง 2) ปัจจัยค้ำจุน คือ เงินเดือนและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพการปฏิบัติงาน และความมั่นคงในงาน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประเชิญ โชค สมรัตน์ (2556) ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของบุคลากร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษาพบว่า ความสามารถในการพยากรณ์สมรรถนะของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานประจำโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ ประกอบด้วย 6 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยการบริหารภายในหน่วยงานด้านระเบียบวินัย ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยการบริหารภายในหน่วยงานด้านความสามัคคี ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยการบริหารภายในหน่วยงานด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานประจำโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้ถึงร้อยละ 50.3 ซึ่งสมรรถนะของบุคลากรที่เพิ่มสูงขึ้นย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติของบุคลากรเพิ่มขึ้นและเป็นผลส่งต่อให้คุณภาพมาตรฐานการให้บริการเพิ่มขึ้นตามด้วย ส่วนอีกร้อยละ 49.7 ขึ้นอยู่กับตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาศึกษาในครั้งนี้ ทั้งปัจจัยภายในตัวบุคคลและปัจจัยภายนอกตัวบุคคล เช่น วัฒนธรรมสัมพันธภาพ บรรยากาศ สภาพแวดล้อม เป็นต้น จึงเป็นสิ่งที่ควรศึกษาเพิ่มเติมเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานประจำโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานสถานบริการและการให้บริการแก่ประชาชนต่อไป

เมธา พันธุ์รัมย์ (2556) ปัจจัยสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า (1) สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดบุรีรัมย์โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($M = 3.98, SD = 0.43$) (2) ปัจจัยเชิงใจได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความรู้สึกได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบต่องาน และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สถานภาพวิชาชีพ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร เงินเดือน และปัจจัยในชีวิตส่วนบุคคล ร่วมทำนายแรงจูงใจในการทำงานได้ร้อยละ 50 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 (3) แรงจูงใจในการทำงานสามารถทำนายสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้ร้อยละ 35

รุ่งรัตน์ ทวีวงษ์ (2557) ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก ผลการวิจัยพบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 47.5 ปี สถานภาพสมรสคู่ จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ได้รับเงินเดือนเฉลี่ย 34,787 บาทต่อเดือน มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งเฉลี่ย 13.9 ปี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม และปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยเชิงใจอยู่ในระดับมาก การเสริมพลังอำนาจในงานภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการได้รับการสนับสนุนอยู่ในระดับมาก (2) สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง ยกเว้น ด้านการส่งการตามอำนาจหน้าที่ ศิลปะการสื่อสารเชิงใจ และสุนทรียภาพทางศิลปะ อยู่ในระดับปานกลาง และ (3) ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ปัจจัยเชิงใจภาพรวม การเสริมพลังอำนาจในงานด้านการได้รับทรัพยากร ระดับการศึกษา และปัจจัยเชิงใจด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ โดยมีอำนาจการทำนายร้อยละ 54.7 สุกนทิพย์ รุ่งเรืองและฉัตรสุมน พงศ์ภิณโย (2559) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุข กรณีศึกษาเขตบริการสุขภาพที่ 4 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงร้อยละ 56.8 อายุ 41-50 ปี ร้อยละ 44.6 สถานภาพสมรสคู่/อยู่ด้วยกัน ร้อยละ 69.6 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 84.9 ตำแหน่งระดับชำนาญการ ร้อยละ 84.4 สมรรถนะโดยรวมของนักวิชาการสาธารณสุขอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 87.2 และสมรรถนะรายด้านพบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี การด้านส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคิดวิเคราะห์ และด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพ อยู่ในระดับสูง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($r = 0.683, p\text{-value} < 0.001$) และ ($r = 0.390, p\text{-value} < 0.001$) ตามลำดับ ตัวแปร 3 ตัว

ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุข กรณีศึกษาเขตบริการสุขภาพที่ 4 ได้แก่ สถานภาพสมรส ปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยแรงจูงใจ สามารถพยากรณ์สมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุข ได้ร้อยละ 48.9 จึงเสนอแนะให้หน่วยงานสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนสร้างกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรและการกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นเร่งพัฒนาสมรรถนะที่ตนเองรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานวัณโรคของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 5 หัวข้อ คือ ประชากรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ การวิเคราะห์ข้อมูล ตามรายละเอียด ในหัวข้อต่อไปนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสาธารณสุขที่รับผิดชอบงานวัณโรคในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี มี 13 อำเภอ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 141 แห่ง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยรวมทั้งหมด 141 คน โดยศึกษาทุกหน่วยประชากร (Total Population)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามในหัวข้อตามปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานวัณโรคของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานวัณโรค ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการและการได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นตัวเลือกที่กำหนดให้ และคำถามปลายเปิด และเติมข้อความ จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ดัดแปลงจากแบบสอบถามแรงจูงใจ จำนวน 38 ข้อ เป็นคำถามเชิงบวก 34 ข้อ คำถามเชิงลบ 4 ข้อ โดยปัจจัยจิตใจมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 22 ข้อ ปัจจัยค้ำจุนมีองค์ประกอบ 8 ด้าน ประกอบด้วย ข้อคำถามทั้งหมด 16 ข้อ มีมาตรการวัดเป็นระดับช่วง (interval scale) ดังนี้

ปัจจัยจิตใจ

- | | |
|----------------------------------|-------------|
| 1. ด้านความสำเร็จในงาน | จำนวน 6 ข้อ |
| 2. ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ | จำนวน 4 ข้อ |
| 3. ด้านความรับผิดชอบต่องาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 4. ด้านลักษณะงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 5. ด้านโอกาสก้าวหน้า | จำนวน 4 ข้อ |

ปัจจัยค้ำจุน

- | | |
|----------------------------------------|-------------|
| 1. ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร | จำนวน 3 ข้อ |
| 2. ด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา | จำนวน 2 ข้อ |
| 3. ด้านเงินเดือน | จำนวน 2 ข้อ |
| 4. ด้านความมั่นคงในงาน | จำนวน 2 ข้อ |
| 5. ด้านสภาพการทำงาน | จำนวน 2 ข้อ |
| 6. ด้านสถานภาพวิชาชีพ | จำนวน 1 ข้อ |
| 7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | จำนวน 2 ข้อ |
| 8. ด้านปัจจัยในชีวิตส่วนบุคคล | จำนวน 2 ข้อ |

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรประมาณค่า (rating scales) มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ คือ ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คำตอบ	คะแนนข้อความเชิงบวก	คะแนนข้อความเชิงลบ
ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด	5	1
ตรงกับความคิดเห็นมาก	4	2
ตรงกับความคิดเห็นปานกลาง	3	3
ตรงกับความคิดเห็นน้อย	2	4
ตรงกับความคิดเห็นน้อยที่สุด	1	5

คะแนนปัจจัยแรงงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าอยู่ระหว่าง 1- 5 คะแนน ผู้วิจัย ได้แบ่งระดับแรงงใจ โดยวิธีการของเบสท์ (1977 อ้างใน รุ่งรัตน์ ทวีวงษ์ 2557) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{จากสูตร ช่วงคะแนนในชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\ &= \frac{5 - 1}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

โดยจัดกลุ่มค่าเฉลี่ยคะแนนระดับแรงงใจ ทั้งโดยรวม รายด้านและรายข้อ ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายความว่า มีแรงงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก
 ค่าเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายความว่า มีแรงงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายความว่า มีแรงงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานวันโรคของบุคลากร สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ลักษณะคำถามเป็นข้อคำถามปลายปิด จำนวน 12 ข้อ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ตามมาตรฐานและแนวทางการปฏิบัติงานด้านวันโรคของ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ลักษณะแบบข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) มีเกณฑ์ในการตอบเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

มากที่สุด	5	คะแนน
มาก	4	คะแนน
ปานกลาง	3	คะแนน
น้อย	2	คะแนน
น้อยที่สุด	1	คะแนน

คะแนนสมรรถนะในการปฏิบัติงาน มีค่าอยู่ระหว่าง 1- 5 คะแนน ผู้วิจัยได้แบ่งระดับสมรรถนะ โดยวิธีการของเบสท์ (1977 อ้างใน รุ่งรัตน์ ทวีวงษ์ 2557) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{จากสูตร ช่วงคะแนนในชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\ &= \frac{5 - 1}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

โดยจัดกลุ่มค่าเฉลี่ยคะแนนระดับสมรรถนะ ทั้งโดยรวม รายด้านและรายข้อ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายความว่า มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายความว่า มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายความว่า มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในระดับน้อย

2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ตามขั้นตอนดังนี้

2.2.1 ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามและเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับและสร้างเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับประชากรที่ศึกษา

2.2.2 นำแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน วัดโรคของบุคลากรสาธารณสุข ไปตรวจสอบในด้านความชัดเจนของภาษา และความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.2.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของตัวแปร ประเด็นและมิติต่างๆ ของแต่ละประเด็นที่จะใช้ในการรวบรวมข้อมูลที่ปรากฏอยู่ในคำถาม คำตอบ หรือตัวเลือกในเครื่องมือ กับตัวแปรการวิจัย โดยให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินพิจารณาถึงความเห็นและให้คะแนนรายข้อคำถาม ดังนี้ (เบญจพร ปิยสิริวัฒน์, 2550)

+1 เมื่อข้อคำถามนั้น ตรงและสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา

0 เมื่อไม่แน่ใจหรือไม่สามารถตัดสินใจได้

-1 เมื่อข้อคำถามนั้น ไม่ตรง ไม่สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา

จากนั้นนำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมารวมกันเพื่อ คำนวณหาความตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งคำนวณจากความสอดคล้องระหว่างประเด็นที่ต้องการวัดกับข้อ คำถามที่สร้างขึ้น ดัชนีที่ใช้แสดงค่าความสอดคล้องเรียกว่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC)

คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จากสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	หมายถึง	ดัชนีความสอดคล้อง
	$\sum R$	หมายถึง	ผลรวมคะแนนทั้งหมดของผู้เชี่ยวชาญ
	N	หมายถึง	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ทั้งนี้จะพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ของการวิจัย หรือ IOC (Index of Item-Objective Congruence) ในคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถือว่าคำถามนั้นใช้ได้ หากคำถามใดมีค่า IOC น้อยกว่า 0.50 ข้อคำถามนั้นจะถูกพิจารณาตัดออก หรือนำไปปรับปรุงแก้ไขใหม่จนกว่าจะใช้ได้ ซึ่งผลของการประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อ คำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ค่าความตรงของเนื้อหา ดังนี้ ปัจจัยจูงใจ เท่ากับ 0.77 ปัจจัย คำจูง เท่ากับ 0.89 และสมรรถนะการปฏิบัติงานวัน ไรศ เท่ากับ 0.52

2.2.4 การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา และได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่ม ประชากรที่มีความคล้ายคลึงกันและไม่ใช่กลุ่มประชากรที่จะศึกษา โดยทดลองเครื่องมือที่ อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 30 คน และนำคะแนนมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละ ส่วนโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ค่า เท่ากับ 0.96 ซึ่งถือว่า แบบสอบถามมีความเชื่อถือได้นำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการดังนี้

3.1 ผู้ศึกษาขออนุมัติหนังสือขอเก็บรวบรวมจากประธานกรรมการประจำสาขาวิชา วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

3.2 ประสานและส่งหนังสือไปสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี เพื่อขออนุญาต ในการแจกแบบสอบถามให้บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัด กาญจนบุรี

3.3 จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามไป จำนวน 141 ชุด โดยมี แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 141 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. การพิทักษ์สิทธิผู้ตอบแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมแบบสอบถามในครั้งนี้ การรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยแนะนำตนเองในแบบสอบถาม อธิบายวัตถุประสงค์ ขั้นตอนดำเนินการวิจัยให้ผู้ตอบ แบบสอบถามรับทราบ ผู้ตอบแบบสอบถามมีอิสระในการตัดสินใจที่จะเข้าร่วมหรือสามารถปฏิเสธ การเข้าร่วมตอบแบบสอบถามเมื่อใดก็ได้เมื่อเห็นสมควร การให้ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจะ ไม่มีผลกระทบต่อการทำงานใด ๆ การนำเสนอข้อมูลจะกระทำในภาพรวมเท่านั้นไม่มีการเสนอ เป็นรายบุคคล ซึ่งผู้วิจัยจะนำมาใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาเท่านั้น

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การประมวลผลข้อมูลและบันทึกข้อมูล โดยการกำหนดรหัสข้อมูลการวิจัยแต่ละ ตัวแปรในแบบสอบถาม บันทึกรหัสตัวแปรเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ส่วน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยด้านงานในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะการปฏิบัติงานวัน โรค ของบุคลากรสาธารณสุข

5.2.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการและการได้รับการฝึกอบรม เพิ่มเติม) วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2.2 สถิติเชิงอนุมาน (*Inferential statistics*) เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานวัณโรคของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี โดยการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานวันโรคของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี โดยประชากรที่ศึกษา คือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสาธารณสุขที่รับผิดชอบงานวันโรคในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี มี 13 อำเภอ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 141 แห่ง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยรวมทั้งหมด 141 คน โดยศึกษาทุกหน่วยประชากร (Total Population) ได้รับแบบสอบถาม 141 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้กระบวนการทางสถิติ แบ่งออกเป็น 4 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี

ส่วนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานวันโรคของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี

ส่วนที่ 3 สมรรถนะการปฏิบัติงานวันโรคของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานวันโรคของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี

ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานวันโรค และการได้รับการอบรมพัฒนาทักษะและความรู้เกี่ยวกับงานวันโรค โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาแสดงค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงรายละเอียดตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนร้อยละ ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสาธารณสุข
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ (ปี)		
21 – 30	32	22.7
31 – 40	34	24.1
41 – 50	53	37.6
51 – 60	22	15.6
รวม	141	100.0
$\bar{X} = 40.05$ ปี S.D. = 9.64 Min. = 23 ปี Max. = 59 ปี		
สถานภาพสมรส		
โสด	44	31.2
คู่	97	68.8
รวม	141	100.0
ระดับการศึกษา		
ปวส. อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	8	5.7
ปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี	133	94.3
รวม	141	100.0
อัตราเงินเดือน (บาท/เดือน)		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	2	1.4
10,000 – 20,000 บาท	43	30.5
20,000 - 30,000 บาท	46	32.6
มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป	50	35.5
รวม	141	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาปฏิบัติงานวัณโรค (ปี)		
1 – 10	89	63.1
11 – 20	26	18.5
21 – 30	25	17.7
31 - 40	1	0.7
รวม	141	100.0
$\bar{X} = 10.54$ ปี S.D. = 9.06 Min. = 1 ปี Max. = 38 ปี		
การได้รับการอบรมพัฒนาทักษะและความรู้เกี่ยวกับงานวัณโรค		
เคยได้รับการอบรม	98	69.5
ไม่เคยได้รับการอบรม	43	30.5
รวม	141	100.0

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี มีอายุเฉลี่ย 40.05 ปี อายุระหว่าง 41 – 50 ปี ร้อยละ 37.6 รองลงมาคือระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 24.1 เกือบ 3 ส่วน 4 มีสถานภาพสมรส คู่ ร้อยละ 68.8 เกือบทั้งหมดมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 94.3 มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 35.5 มีระยะเวลาปฏิบัติงานวัณโรคเฉลี่ย 10.54 ปี โดยระยะเวลาปฏิบัติงานวัณโรคอยู่ระหว่าง 1 – 10 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.1 รองลงมาคือ 11 – 20 ปี ร้อยละ 18.5 ส่วนมากเคยได้รับการอบรมพัฒนาทักษะและความรู้เกี่ยวกับงานวัณโรค ร้อยละ 69.5 ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ส่วนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานวันโรคของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานวันโรคของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับมาก ระดับปานกลาง และระดับน้อย โดยนำเสนอด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับมีรายละเอียดปัจจัยจูงใจในภาพรวมและรายด้าน และปัจจัยค้ำจุนในภาพรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 4.2 และนำเสนอรายชื่อของแต่ละด้านของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานวันโรค
ของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี
จำแนกตามระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
ปัจจัยจูงใจ	3.77	0.57	มาก
1.ความสำเร็จในการปฏิบัติงานวันโรค	3.81	0.54	มาก
2.ความรู้สึกได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานวันโรค	3.88	0.53	มาก
3.ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานวันโรค	4.03	0.58	มาก
4.ลักษณะการปฏิบัติงานวันโรค	4.04	0.58	มาก
5.โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานวันโรค	3.08	0.60	ปานกลาง
ปัจจัยค้ำจุน	3.15	0.79	ปานกลาง
1.นโยบายและการบริหารงานของรพ.สต.	3.73	0.59	มาก
2.ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา	3.89	0.59	มาก
3.เงินเดือนและค่าตอบแทน	2.61	0.98	ปานกลาง
4.ความมั่นคงในงาน	2.33	0.86	น้อย
5.สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	3.04	0.83	ปานกลาง
6.สถานภาพวิชาชีพ	3.48	0.79	ปานกลาง
7.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.85	0.65	มาก
8.ปัจจัยในชีวิตส่วนบุคคล	2.29	1.08	น้อย
แรงจูงใจโดยรวม	3.46	0.49	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานวัน โรคของบุคลากร สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรีในภาพรวม พบว่า มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานวัน โรคอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46, S.D. = 0.49$) เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจ พบว่า บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในภาพรวมมีปัจจัยจูงใจในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77, S.D. = 0.57$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะการปฏิบัติงานวัน โรค มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.04, S.D. = 0.58$) รองลงมา ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน วัน โรค ($\bar{X} = 4.03, S.D. = 0.58$) และ ความรู้สึกได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานวัน โรค ($\bar{X} = 3.88, S.D. = 0.53$) ตามลำดับ ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงานวัน โรค ($\bar{X} = 3.08, S.D. = 0.60$) เมื่อพิจารณาปัจจัยค้ำจุน พบว่า บุคลากรสาธารณสุขใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยภาพรวมมีปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานวัน โรคอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.15, S.D. = 0.79$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านระดับและคุณภาพ ของการบังคับบัญชา มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.89, S.D. = 0.59$) รองลงมา ได้แก่ ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.85, S.D. = 0.65$) และนโยบายและการบริหารงานของรพ.สต. ($\bar{X} = 3.73, S.D. = 0.59$) ตามลำดับ ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ปัจจัยในชีวิตส่วนบุคคล ($\bar{X} = 2.29, S.D. = 1.08$) ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานวัน โรคของบุคลากร สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
ปัจจัยจูงใจ			
ความสำเร็จในการปฏิบัติงานวันโรค	3.81	0.54	มาก
1. สามารถปฏิบัติงานวันโรคที่ได้รับมอบหมาย ได้สำเร็จสมบูรณ์	3.99	0.72	มาก
2. เมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงานวันโรค สามารถแก้ไขปัญหาที่พบได้อย่างราบรื่น	3.67	0.66	มาก
3. สามารถมองเห็นผลงานในการปฏิบัติงาน วันโรคได้อย่างชัดเจน	3.78	0.67	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
4. สามารถปฏิบัติงานวันโรคได้ตามเป้าหมาย ตัวชี้วัดที่กำหนด	3.79	0.66	มาก
5. สามารถปฏิบัติงานวันโรคที่ได้รับมอบหมาย ได้ทันตามเวลาที่กำหนด	3.96	0.71	มาก
6. มีความพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานวันโรค	3.72	0.70	มาก
ความรู้สึกได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานวันโรค	3.88	0.53	มาก
7. ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการ ปฏิบัติงาน	4.01	0.66	มาก
8. ผู้บังคับบัญชาเห็นด้วยกับความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน	3.94	0.61	มาก
9. ได้รับการชมเชย ชื่นชม ยกย่อง จากเพื่อน ร่วมงานหรือ ผู้บังคับบัญชา	3.72	0.63	มาก
10. ได้รับการเชื่อถือ ไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน หรือ ผู้บังคับบัญชา	3.87	0.56	มาก
ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานวันโรค	4.03	0.58	มาก
11. ผู้บังคับบัญชาให้เสรีภาพในด้านความคิดใน การปฏิบัติงานวันโรค	4.10	0.66	มาก
12. มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานวันโรค	4.09	0.65	มาก
13. มีความสนใจในการปฏิบัติงานวันโรค	3.90	0.74	มาก
14. มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานวันโรค	4.06	0.70	มาก
ลักษณะการปฏิบัติงานวันโรค	4.04	0.58	มาก
15. มุ่งเน้นในการปฏิบัติงานด้านการประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้การป้องกันวันโรค	4.04	0.64	มาก
16. มุ่งเน้นในการปฏิบัติงานด้านการคัดกรองวันโรค เพื่อค้นหาผู้ป่วยรายใหม่	4.08	0.64	มาก
17. มุ่งเน้นในการปฏิบัติงานด้านการรักษาวันโรค	3.99	0.69	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
18. มุ่งเน้นในการปฏิบัติงานด้านการติดตามการกินยา ของผู้ป่วยวัน โรครักษาจนสำเร็จ	4.06	0.70	มาก
โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานวันโรค	3.08	0.60	ปานกลาง
19. การปฏิบัติงานวัน โรคทำให้ได้เลื่อนตำแหน่ง ระดับที่สูงขึ้น	2.62	1.01	ปานกลาง
20. การปฏิบัติงานวัน โรคทำให้ได้รับการพัฒนา ความรู้ ความสามารถเพิ่มมากขึ้น	3.65	0.73	ปานกลาง
21. การปฏิบัติงานวัน โรคทำให้ได้รับโอกาสในการ พัฒนาทักษะเพิ่มมากขึ้น	3.64	0.72	ปานกลาง
22. การปฏิบัติงานวัน โรคทำให้ได้มีโอกาสศึกษาต่อ	2.42	1.02	ปานกลาง
ปัจจัยค้ำจุน			
นโยบายและการบริหารงานของรพ.สต.	3.73	0.59	มาก
23. มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน นโยบาย ในการปฏิบัติงานวัน โรคในระดับปฐมภูมิ	3.65	0.82	ปานกลาง
24. มีความพึงพอใจที่ได้มีนโยบายการบริหารงาน วัน โรคได้อย่างชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้จริง	3.72	0.66	มาก
25. มีความเข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ของการ ปฏิบัติงานวัน โรคอย่างชัดเจน	3.82	0.62	มาก
ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา	3.89	0.59	มาก
26. ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายการปฏิบัติงาน วัน โรคให้แก่ท่านอย่างเหมาะสม	3.87	0.63	มาก
27. ผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาแล้วเห็นสมควร ว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานวัน โรค	3.91	0.63	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
เงินเดือนและค่าตอบแทน	2.61	0.98	ปานกลาง
28. ปฏิบัติงานวันโรคทำให้ได้รับสวัสดิการ เพิ่มมากขึ้น	2.45	1.22	ปานกลาง
29. ผู้บังคับบัญชาได้นำเอาการปฏิบัติงานวันโรคมา เป็นเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนระดับขึ้นเงินเดือน	2.77	0.98	ปานกลาง
ความมั่นคงในงาน	2.33	0.86	น้อย
30. การปฏิบัติงานวันโรคส่งผลต่อการโยกย้ายสถานที่ ปฏิบัติงานบ่อย	2.06	1.01	น้อย
31. การปฏิบัติงานวันโรคเป็นงานที่มีโอกาสเสี่ยง ต่อการถูกฟ้องร้องจากผู้ป่วยและญาติ	2.59	0.96	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	3.04	0.83	ปานกลาง
32. สถานที่ทำงานมีห้องที่เหมาะสมต่อการ ปฏิบัติงานวันโรค	3.05	0.89	ปานกลาง
33. สถานที่ทำงานได้มีเครื่องมือ อุปกรณ์ อำนวย ความสะดวกต่อการปฏิบัติงานวันโรค	3.03	0.92	ปานกลาง
สถานภาพวิชาชีพ	3.48	0.79	ปานกลาง
34. ตำแหน่งหน้าที่การงานมีความเหมาะสม กับการปฏิบัติงานวันโรค	3.48	0.79	ปานกลาง
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.85	0.65	มาก
35. บุคลากรภายในสถานที่ทำงานมีการช่วยเหลือการ ปฏิบัติงานวันโรคให้สำเร็จ	3.89	0.72	มาก
36. ผู้บังคับบัญชาได้ให้คำปรึกษาและรับฟังในการ ปฏิบัติงานวันโรค	3.82	0.74	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
ปัจจัยในชีวิตส่วนบุคคล	2.29	1.08	น้อย
37.การปฏิบัติงานวัน โรคส่งผลกระทบต่อ ครอบครัว	2.30	1.15	น้อย
38.การปฏิบัติงานวัน โรคทำให้ไม่มีเวลา เป็นส่วนตัว	2.28	1.10	น้อย

จากตารางที่ 4.3 เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยปัจจัยจูงใจรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้เสรีภาพในด้านความคิดในการปฏิบัติงานวัน โรค ($\bar{X} = 4.10, S.D. = 0.66$) รองลงมาคือ มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานวัน โรค ($\bar{X} = 4.09, S.D. = 0.65$) และมุ่งเน้นในการปฏิบัติงานด้านการคัดกรองวัน โรคเพื่อค้นหาผู้ป่วยรายใหม่ ($\bar{X} = 4.08, S.D. = 0.64$) และมุ่งเน้นในการปฏิบัติงานด้านการติดตามการกินยาของผู้ป่วยวัน โรครักษาจนสำเร็จ ($\bar{X} = 4.06, S.D. = 0.70$) และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานวัน โรค ($\bar{X} = 4.06, S.D. = 0.70$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การปฏิบัติงานวัน โรคทำให้ได้มีโอกาสศึกษาต่อ ($\bar{X} = 2.42, S.D. = 1.02$) รองลงมาคือ การปฏิบัติงานวัน โรคทำให้ได้เลื่อนตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 2.62, S.D. = 1.01$) และการปฏิบัติงานวัน โรคทำให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะเพิ่มมากขึ้น ($\bar{X} = 3.64, S.D. = 0.72$) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยปัจจัยค่าจูงใจรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานวัน โรค ($\bar{X} = 3.91, S.D. = 0.63$) รองลงมาคือ บุคลากรภายในสถานที่ทำงานมีการช่วยเหลือการปฏิบัติงานวัน โรคให้สำเร็จ ($\bar{X} = 3.89, S.D. = 0.72$) และผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายการปฏิบัติงานวัน โรคให้แก่งานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.87, S.D. = 0.63$) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การปฏิบัติงานวัน โรคส่งผลต่อการโยกย้ายสถานที่ปฏิบัติงานบ่อย ($\bar{X} = 2.06, S.D. = 1.01$) รองลงมาคือ การปฏิบัติงานวัน โรคทำให้ไม่มีเวลาเป็นส่วนตัว ($\bar{X} = 2.28, S.D. = 1.10$) และการปฏิบัติงานวัน โรคส่งผลกระทบต่อครอบครัว ($\bar{X} = 2.30, S.D. = 1.15$) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ส่วนที่ 3 สมรรถนะการปฏิบัติงานวันโรคของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี

สมรรถนะการปฏิบัติงานวันโรคของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับมาก ระดับปานกลาง และระดับน้อย โดยนำเสนอด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับมีรายละเอียดสมรรถนะการปฏิบัติงานวันโรคในภาพรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 4.4 และนำเสนอรายชื่อของแต่ละด้านของสมรรถนะการปฏิบัติงานวันโรค ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการปฏิบัติงานวันโรคของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานวันโรคในภาพรวมและรายด้าน

สมรรถนะ	\bar{X}	S.D.	ระดับ สมรรถนะ
ความรู้ในการปฏิบัติงานวันโรค	3.62	0.60	ปานกลาง
ทักษะในการปฏิบัติงานวันโรค	3.63	0.59	ปานกลาง
คุณลักษณะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานวันโรค	3.73	0.57	มาก
สมรรถนะรวม	3.66	0.55	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะการปฏิบัติงานวันโรค โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี มีสมรรถนะการปฏิบัติงานวันโรคอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.66, S.D. = 0.55$)

เมื่อมาพิจารณาคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะการปฏิบัติงานวันโรครายด้าน พบว่า บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี มีสมรรถนะด้านคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานวันโรคมากที่สุด ($\bar{X} = 3.73, S.D. = 0.57$) รองลงมา คือ ด้านทักษะในการปฏิบัติงานวันโรค ($\bar{X} = 3.63, S.D. = 0.59$) และด้านความรู้ในการปฏิบัติงานวันโรคน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.62, S.D. = 0.60$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการปฏิบัติงานวันโรคของบุคลากร
สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามระดับ
สมรรถนะการปฏิบัติงานวันโรครายข้อ

สมรรถนะ	\bar{X}	S.D.	ระดับ สมรรถนะ
ความรู้ในการปฏิบัติงานวันโรค	3.62	0.60	ปานกลาง
1. มีความรู้ในการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับการ ป้องกันโรคแก่กลุ่มเป้าหมาย	3.91	0.57	มาก
2. มีความรู้ในการคัดกรองวันโรคแก่กลุ่มเป้าหมาย เพื่อค้นหาผู้ป่วยรายใหม่	3.91	0.61	มาก
3. มีความรู้เรื่องยาและอาการข้างเคียงของยาที่รักษา ผู้ป่วยวันโรค	3.39	0.80	ปานกลาง
4. มีความรู้ในการติดตามเยี่ยมและการกำกับการกินยา ของผู้ป่วยวันโรคจนรักษาสำเร็จ	3.73	0.70	มาก
ทักษะในการปฏิบัติงานวันโรค	3.63	0.59	ปานกลาง
5. มีทักษะในการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับ การป้องกันโรคแก่กลุ่มเป้าหมาย	3.78	0.65	มาก
6. มีทักษะในการคัดกรองวันโรคแก่กลุ่มเป้าหมายเพื่อ ค้นหาผู้ป่วยรายใหม่	3.76	0.68	มาก
7. มีทักษะเรื่องยาและอาการข้างเคียงของยาที่รักษา ผู้ป่วยวันโรค	3.33	0.77	ปานกลาง
8. มีทักษะในการติดตามเยี่ยมและการกำกับการกินยา ของผู้ป่วยวันโรคจนรักษาสำเร็จ	3.67	0.69	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

สมรรถนะ	\bar{X}	S.D.	ระดับ สมรรถนะ
คุณลักษณะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานวัณโรค	3.73	0.57	มาก
9. มีคุณลักษณะที่เหมาะสมในการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันโรคแก่กลุ่มเป้าหมาย	3.74	0.64	มาก
10. มีคุณลักษณะที่เหมาะสมในการคัดกรองวัณโรคแก่กลุ่มเป้าหมายเพื่อค้นหาผู้ป่วยรายใหม่	3.73	0.65	มาก
11. มีคุณลักษณะที่เหมาะสมในเรื่องการใช้จ่ายที่รักษาผู้ป่วยวัณโรค	3.37	0.84	ปานกลาง
12. มีคุณลักษณะที่เหมาะสมในการติดตามเยี่ยมและการกำกับการกินยาของผู้ป่วยวัณโรคจนรักษาสำเร็จ	3.65	0.64	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะการปฏิบัติงานวัณโรครายข้อ พบว่า บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี มีสมรรถนะเกี่ยวกับการมีความรู้ในการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันโรคแก่กลุ่มเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.57) และสมรรถนะเกี่ยวกับการมีความรู้ในการคัดกรองวัณโรคแก่กลุ่มเป้าหมาย เพื่อค้นหาผู้ป่วยรายใหม่ ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.61) มากที่สุด รองลงมา คือ สมรรถนะเกี่ยวกับการมีทักษะในการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันโรคแก่กลุ่มเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.65) ส่วนคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สมรรถนะเกี่ยวกับการมีทักษะเรื่องยาและอาการข้างเคียงของยาที่รักษาผู้ป่วยวัณโรค ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.77) ดังตารางที่ 4.5

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานวันโรคของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี

ในการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ เพื่อหาตัวแปรที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานวันโรคของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี โดยนำเอาตัวแปรอิสระได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล คะแนนรวมแต่และด้านของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มาวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานวันโรคของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี

ตัวแปร	B	SEB	Beta	t	p-value
1. ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะการปฏิบัติงานวันโรค	1.269	.179	.442	7.077	<0.0001
2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือน	1.493	.484	.191	3.082	.002
3. ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพวิชาชีพ	1.233	.526	.147	2.345	.020
4. ปัจจัยจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานวันโรค	.806	.204	.291	3.955	.000
5. ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงาน	-.847	.249	-.219	-3.406	.001
6. ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	.602	.264	.150	2.279	.024
7. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส	1.934	.883	.135	2.191	.030
ค่าคงที่	3.639				

$R = .766$ $R^2 = .587$ $R^2_a = .565$ Std. Error of the Estimate = 4.401 $F = 27.017$ $df = 7$ $p = .000$

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ตัวแปรที่สามารถอธิบายความผันแปรสมรรถนะในการปฏิบัติงานวันโรคของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี ได้ คือ

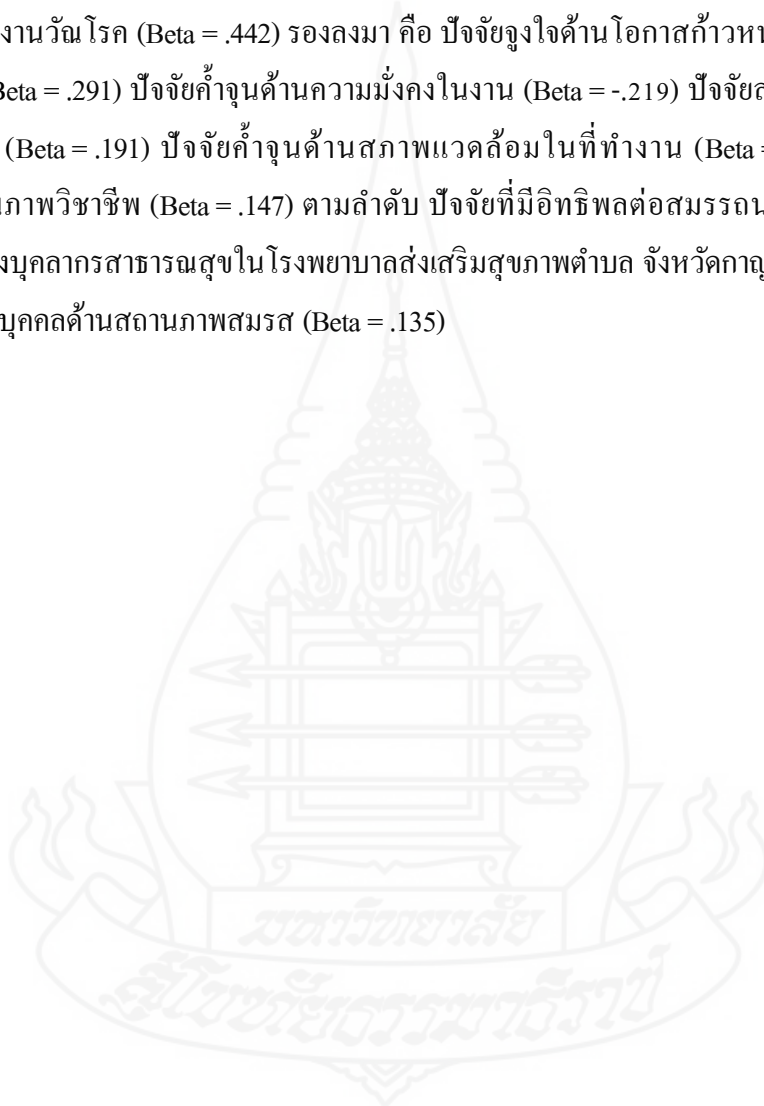
ปัจจัยจุดใจด้านลักษณะการปฏิบัติงานวันโรค ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือน ปัจจัยค่าจ้างด้านสถานภาพวิชาชีพ ปัจจัยค่าจ้างด้านสถานภาพวิชาชีพ ปัจจัยจุดใจด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานวันโรค ปัจจัยค่าจ้างด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยค่าจ้างด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq 0.0001$) โดยสามารถเขียนเป็นสมการอธิบายสมรรถนะในการปฏิบัติงานวันโรค ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สมรรถนะในการปฏิบัติงานวันโรค} = & 3.639 + 1.269(\text{ปัจจัยจุดใจด้านลักษณะการปฏิบัติงานวันโรค}) + \\ & 1.493(\text{เงินเดือน}) + 1.233(\text{ปัจจัยค่าจ้างด้านสถานภาพวิชาชีพ}) + \\ & .806(\text{ปัจจัยจุดใจด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานวันโรค}) \\ & - .847(\text{ปัจจัยค่าจ้างด้านความมั่นคงในงาน}) + .602(\text{ปัจจัยค่าจ้าง} \\ & \text{ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน}) + 1.934(\text{สถานภาพสมรส}) \end{aligned}$$

จากสมการดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ปัจจัยจุดใจด้านลักษณะการปฏิบัติงานวันโรค ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือน ปัจจัยค่าจ้างด้านสถานภาพวิชาชีพ ปัจจัยค่าจ้างด้านสถานภาพวิชาชีพ ปัจจัยจุดใจด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานวันโรค ปัจจัยค่าจ้างด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยค่าจ้างด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานวันโรคของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดกาญจนบุรี กล่าวคือ ถ้ามีปัจจัยจุดใจด้านลักษณะการปฏิบัติงานวันโรคเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานวันโรค จะเพิ่มขึ้น 1.269 เมื่อตัวแปรอื่นที่เข้าสมการมีค่าคงที่ ถ้าเงินเดือนเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานวันโรค จะเพิ่มขึ้น 1.493 เมื่อตัวแปรอื่นที่เข้าสมการมีค่าคงที่ ถ้ามีปัจจัยค่าจ้างด้านสถานภาพวิชาชีพเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานวันโรค จะเพิ่มขึ้น 1.233 เมื่อตัวแปรอื่นที่เข้าสมการมีค่าคงที่ ถ้ามีปัจจัยจุดใจด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานวันโรคเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานวันโรค จะเพิ่มขึ้น .806 เมื่อตัวแปรอื่นที่เข้าสมการมีค่าคงที่ ถ้ามีปัจจัยค่าจ้างด้านความมั่นคงในงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานวันโรคจะลดลง .847 ถ้ามีปัจจัยค่าจ้างด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานวันโรค จะเพิ่มขึ้น .602 เมื่อตัวแปรอื่นที่เข้าสมการมีค่าคงที่ และสถานภาพสมรสโสดเมื่อเทียบกับสถานภาพสมรสคู่ พบว่า จะทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานวันโรค จะเพิ่มขึ้น 1.934 เมื่อตัวแปรอื่นที่เข้าสมการมีค่าคงที่ ทั้งนี้ปัจจัยจุดใจด้านลักษณะการปฏิบัติงานวันโรค ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือน ปัจจัยค่าจ้างด้านสถานภาพวิชาชีพ ปัจจัยค่าจ้างด้านสถานภาพวิชาชีพ ปัจจัยจุดใจด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานวันโรค ปัจจัยค่าจ้างด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ

จะทำให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานวันโรกระดับที่สูงตามไปด้วย และถ้ามีปัจจัยจำแนกด้านความมั่งคั่งในงานจะส่งผลทำให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานวันโรกระดับที่ลดลง และตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมอธิบายความผันแปรสมรรถนะในการปฏิบัติงานวันโรคได้ร้อยละ 58.7 ($R^2 = .587$)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานวันโรคของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี มากที่สุด คือ ปัจจัยจิตใจด้านลักษณะการปฏิบัติงานวันโรค (Beta = .442) รองลงมา คือ ปัจจัยจิตใจด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานวันโรค (Beta = .291) ปัจจัยจำแนกด้านความมั่งคั่งในงาน (Beta = -.219) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือน (Beta = .191) ปัจจัยจำแนกด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (Beta = .150) ปัจจัยจำแนกด้านสถานภาพวิชาชีพ (Beta = .147) ตามลำดับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานวันโรคของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี น้อยที่สุด คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส (Beta = .135)



บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) เพื่อการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานวันโรคของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี โดยประชากรที่ศึกษา คือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสาธารณสุขที่รับผิดชอบงานวันโรคในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี มี 13 อำเภอ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 141 แห่ง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยรวมทั้งหมด 141 คน โดยศึกษาทุกหน่วยประชากร ได้รับแบบสอบถาม 141 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 100 เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ 141 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100 แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการสอบถาม มาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสาธารณสุข การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานวันโรค และสมรรถนะการปฏิบัติงานวันโรคของบุคลากรสาธารณสุข โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์หาปัจจัยที่รวมพหุคูณ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานวันโรคของบุคลากรสาธารณสุข โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

1. สรุปผลการศึกษา

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานวันโรคในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี มีอายุเฉลี่ย 40.05 ปี ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 41 – 50 ปี ร้อยละ 37.6 รองลงมาคือ ระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 24.1 เกือบ 3 ส่วน 4 มีสถานภาพสมรส คู่ ร้อยละ 68.8 เกือบทั้งหมดมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 94.3 มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 35.5 มีระยะเวลาปฏิบัติงานวันโรค เฉลี่ย 10.54 ปี อยู่ระหว่าง 1 – 10 ปีมากที่สุด ร้อยละ 63.1 รองลงมาคือ 11 – 20 ปี ร้อยละ 18.5 ส่วนมากเคยได้รับการอบรมพัฒนาทักษะและความรู้เกี่ยวกับงานวันโรค ร้อยละ 69.5

1.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานวันโรค ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานวันโรคอยู่ในระดับปาน เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจ พบว่า บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ส่วนใหญ่มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะการปฏิบัติงาน วันโรค มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานวันโรค และความรู้สึกได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานวันโรค ตามลำดับ ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานวันโรค เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจ พบว่า บุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ส่วนใหญ่ มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานวันโรคอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา มี คะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และนโยบายและการบริหารงาน ของรพ.สต. ตามลำดับ ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ปัจจัยในชีวิตส่วนบุคคล

1.3 สมรรถนะการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานวันโรคใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี มีสมรรถนะด้านคุณลักษณะที่เหมาะสมกับ การปฏิบัติงานวันโรคมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านทักษะในการปฏิบัติงานวันโรค และด้านความรู้ ในการปฏิบัติงานวันโรคน้อยที่สุด

1.4 ผลการวิจัยตามสมมติฐาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัย สามารถนำมาสรุปผลการวิเคราะห์ ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีดังนี้

1.4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานวันโรคของ บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี ได้แก่ เงินเดือนเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานวันโรค จะเพิ่มขึ้น 1.493 เมื่อตัวแปรอื่นที่เข้าสมการมี ค่าคงที่ และ สถานภาพสมรสโสดเมื่อเทียบกับสถานภาพสมรสคู่ พบว่า จะทำให้สมรรถนะในการ ปฏิบัติงานวันโรค จะเพิ่มขึ้น 1.934 เมื่อตัวแปรอื่นที่เข้าสมการมีค่าคงที่ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มี อิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานวันโรคของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานวันโรค และ การได้รับการอบรมพัฒนาทักษะและความรู้เกี่ยวกับงานวันโรค

1.4.2 ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานวันโรคของบุคลากร สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี ได้แก่ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน วันโรคเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานวันโรค จะเพิ่มขึ้น 1.269 เมื่อตัวแปรอื่นที่ เข้าสมการมีค่าคงที่และปัจจัยจูงใจด้าน โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานวันโรคเพิ่มขึ้น 1 หน่วย

จะทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานวัน โรค จะเพิ่มขึ้น .806 เมื่อตัวแปรอื่นที่เข้าสมการมีค่าคงที่ ส่วนปัจจัยจูงใจ ที่ไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานวัน โรคของบุคลากรสาธารณสุขใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานวัน โรค ความรู้สึกได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานวัน โรคและความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานวัน โรค

1.4.3 ปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานวัน โรคของบุคลากรสาธารณสุขใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพวิชาชีพเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานวัน โรค จะเพิ่มขึ้น 1.233 เมื่อตัวแปรอื่นที่เข้าสมการมีค่าคงที่ ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานวัน โรคจะลดลง .847 และปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานวัน โรค จะเพิ่มขึ้น .602 เมื่อตัวแปรอื่นที่เข้าสมการมีค่าคงที่ ส่วนปัจจัยค้ำจุน ที่ไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานวัน โรคของบุคลากรสาธารณสุขใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานของรพ.สต. ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา เงินเดือนและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และปัจจัยในชีวิตส่วนบุคคล

2. อภิปรายผล

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานวัน โรคของบุคลากรสาธารณสุขใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี มีประเด็นให้อภิปราย ดังนี้

2.1 ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานวัน โรคของบุคลากรสาธารณสุขใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะการปฏิบัติงานวัน โรค ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือน ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพวิชาชีพ ปัจจัยจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานวัน โรค ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานวัน โรคของบุคลากรสาธารณสุขใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล การศึกษาครั้งนี้ พบว่า อัตราเงินเดือนและสถานภาพสมรส มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานวัน โรคของบุคลากรสาธารณสุขใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี กล่าวคือ เมื่ออัตราเงินเดือนเพิ่มมากขึ้นจะทำให้สมรรถนะการปฏิบัติงานวัน โรคของบุคลากรสาธารณสุขเพิ่มขึ้นตามไปด้วย และสถานภาพสมรส โสดเมื่อเทียบ

กับสถานภาพสมรสคู่ พบว่า จะทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานวัน โรคจะเพิ่มขึ้นแต่จะมีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานวัน โรคของบุคลากรสาธารณสุขน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ รุ่งรัตน์ ทวีวงษ์ (2557, น.117) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อัตราเงินเดือน สามารถร่วมทำนายสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายกได้ ซึ่งอัตราเงินเดือนที่ต่างกันย่อมจะมีการให้ความรู้ที่แตกต่างกันอันจะส่งผลให้มีสมรรถนะที่ต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับการวิจัยของ เบญจพร ปิยศิริวัฒน์ (2550, น.94) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเงินเดือนและสถานภาพสมรสไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนเขต 2 กระทรวงสาธารณสุข ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานวัน โรคของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานวัน โรค และการได้รับการอบรมพัฒนาทักษะและความรู้เกี่ยวกับงานวัน โรค

2.1.2 ปัจจัยจิตใจ พบว่า บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลส่วนใหญ่มีปัจจัยสูงในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยจิตใจด้านลักษณะการปฏิบัติงานวัน โรค มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานวัน โรค การศึกษาครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยจิตใจที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานวัน โรคของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี ได้แก่ ด้านลักษณะการปฏิบัติงานวัน โรค และด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานวัน โรค กล่าวได้ดังนี้

1) ปัจจัยจิตใจด้านลักษณะการปฏิบัติงานวัน โรค กล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานวัน โรคของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี มากที่สุด และกล่าวได้ว่า เมื่อบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้รับการมุ่งเน้นให้เพิ่มมากขึ้นในเรื่องการปฏิบัติงานด้านการประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้การป้องกันวัน โรค ในการปฏิบัติงานด้านการคัดกรองวัน โรคเพื่อค้นหาผู้ป่วยรายใหม่ ในการปฏิบัติงานด้านการรักษาวัน โรคและในการปฏิบัติงานด้านการติดตามการกินยาของผู้ป่วยวัน โรครักษาจนสำเร็จ จะทำให้สมรรถนะการปฏิบัติงานวัน โรคของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี เพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของสันสนีย์ วงศ์ม่วย และทัศน จันทรโพธิ์ศรี (2556:46) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวก กับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และแรงจูงใจที่สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยค้ำจุนด้านชีวิตความเป็นอยู่ ส่วนตัว และปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ได้ร้อยละ 32.9 ปัญหาอุปสรรคที่พบส่วนใหญ่ คือ แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ร้อยละ 32.7 รองลงมาคือ สมรรถนะประจำกลุ่มงานด้านการพัฒนา ศักยภาพคน ร้อยละ 26.9

2) ปัจจัยจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานวันโรค กล่าวได้ว่า เมื่อบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานวันโรค ทำให้ได้เลื่อนตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น ทำให้ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถเพิ่มมากขึ้น ทำให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะเพิ่มมากขึ้นและทำให้ได้มีโอกาสศึกษาต่อ เพิ่มมากขึ้นส่งผลให้สมรรถนะการปฏิบัติงานวันโรคของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี เพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัย เบนจพร ปิยสิริวัฒน์ (2550, น.94) ได้กล่าวไว้ว่า ในการปฏิบัติงานพยาบาลต้องการได้รับความก้าวหน้า ได้รับการพัฒนาในทิศทางที่ตนต้องการ มีความก้าวหน้าในตำแหน่งสูงขึ้น มีโอกาสรับการศึกษาคความรู้อเพิ่มเติม ได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงานเพื่อพัฒนาตนเองให้ความสามารถการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชน สูงขึ้นตามไปด้วย

ส่วนปัจจัยจูงใจที่ไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานวันโรคของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานวันโรค ความรู้สึกได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานวันโรค และความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานวันโรค

2.1.3 ปัจจัยค้ำจุน พบว่า บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ส่วนใหญ่มีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน ปัจจัยค้ำจุนด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชามีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านปัจจัยในชีวิตส่วนบุคคล การศึกษาครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานวันโรคของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี ได้แก่ ด้านสถานภาพวิชาชีพ ด้านความมั่นคงในงานและด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน กล่าวได้ดังนี้

1) ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพวิชาชีพ กล่าวได้ว่า เมื่อบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีตำแหน่งหน้าที่การงานมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานวันโรคจะส่งผลให้สมรรถนะการปฏิบัติงานวันโรคของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี เพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของเบนจพร ปิยสิริวัฒน์ (2550, น.104) ปัจจัยค้ำจุนโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน

ในระดับปานกลาง ($r=0.485$) เมื่อพิจารณารายด้านของปัจจัยคำจูนพบว่า ด้านสภาพทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสถานวิชาชีพมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ งานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในระดับปานกลาง ($r=0.473, r=0.421, r=0.401, r=0.400$) ส่วนด้านการปกครองนิเทศ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ งานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในระดับต่ำ ($r=0.389, r=0.352, r=0.254$)

2) ปัจจัยคำจูนด้านความมั่นคงในงาน กล่าวได้ว่า เมื่อบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีการปฏิบัติงานวัน โรคส่งผลต่อการโยกย้ายสถานที่ปฏิบัติงานบ่อย และมีโอกาสเสี่ยงต่อการถูก ฟ้องร้องจากผู้ป่วยและญาติ ส่งผลให้สมรรถนะการปฏิบัติงานวัน โรคของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี ลดน้อยลง สอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจพร ปิยสิริวัฒน์ (2550:104) ปัจจัยคำจูนโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ งานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในระดับปานกลาง ($r=0.485$) เมื่อพิจารณารายด้านของปัจจัยคำจูนพบว่า ด้านสภาพทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสถานวิชาชีพมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ งานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในระดับปานกลาง ($r=0.473, r=0.421, r=0.401, r=0.400$) ส่วนด้านการปกครองนิเทศ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ งานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในระดับต่ำ ($r=0.389, r=0.352, r=0.254$)

3) ปัจจัยคำจูนด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน กล่าวได้ว่า เมื่อในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีการจัดสถานที่ทำงานมีห้องที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานวัน โรคที่ดีจะส่งผลให้สมรรถนะการปฏิบัติงานวัน โรคของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี ลดน้อยลง สอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจพร ปิยสิริวัฒน์ (2550, น.104) ปัจจัยคำจูนโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ งานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในระดับปานกลาง ($r=0.485$) เมื่อพิจารณารายด้านของปัจจัยคำจูนพบว่า ด้านสภาพทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสถานวิชาชีพมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ งานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในระดับปานกลาง ($r=0.473, r=0.421, r=0.401, r=0.400$) ส่วนด้านการปกครองนิเทศ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ งานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในระดับต่ำ ($r=0.389, r=0.352, r=0.254$)

ส่วนปัจจัยคำจูนที่ไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานวันโรคของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานของรพ.สต. ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา เงินเดือนและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและปัจจัยในชีวิตส่วนบุคคล

3. ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานวันโรคของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี มากที่สุด คือ ปัจจัยเชิงจิต ด้านลักษณะการปฏิบัติงานวันโรค รองลงมา คือ ปัจจัยเชิงจิตด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานวันโรค ปัจจัยคำจูนด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงิน ปัจจัยคำจูนด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานและปัจจัยคำจูนด้านสถานภาพวิชาชีพ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 3.3.1 ควรให้บุคลากรสาธารณสุขมุ่งเน้นการปฏิบัติงานวันโรค
- 3.3.2 ควรทำให้ได้รับโอกาสให้บุคลากรบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีโอกาสได้ศึกษาต่อ เพิ่มมากขึ้น
- 3.3.3 ควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดสถานที่และสภาพแวดล้อมที่ทำงานให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานวันโรค

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 3.2.1 ศึกษาโปรแกรมเพิ่มศักยภาพพัฒนาสมรรถนะในเรื่องการปฏิบัติงานด้านการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้การป้องกันวันโรค ในการปฏิบัติงานด้านการคัดกรองวันโรคเพื่อค้นหาผู้ป่วยรายใหม่ ในการปฏิบัติงานด้านการรักษาวันโรคและในการปฏิบัติงานด้านการติดตามการกินยาของผู้ป่วยวันโรครักษาจนสำเร็จเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่ได้รับกับไม่ได้รับ
- 3.2.2 ศึกษารูปแบบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานวันโรคของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

- งานบริหารงานบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี. (2554). *คู่มือสมรรถนะสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม. (2550). *การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน*. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, ฉบับที่ 1: เดือนมีนาคม, 25-40.
- ชัยณรงค์ สุขขำ. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะด้านบริหารของหัวหน้าสถานีนอนมัยในเขต 6*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาขารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล, ปทุมธานี.
- ธีรศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2548). *เริ่มต้นอย่างไร เมื่อจะนำ Competency มาใช้ในองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ส.ส.ท.
- เบญจพร ปิยศิริวัฒน์. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนเขต 2 กระทรวงสาธารณสุข*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารการพยาบาล) ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ประเชิญโชค สมรัตน์. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาขารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- เมธา พันธุ์รัมย์. (2556). *ปัจจัยสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล) ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- รุ่งรัตน์ ทวีวงษ์. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาสาขารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2545). *จิตวิทยาสังคม ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น จัดพิมพ์.
- วิทยา สุหฤตดำรงและชัชชาติ รัศมีตานนท์ชัย. (2549). *การวัดสมรรถนะ อธิบายได้ง่ายนิดเดียว*. กรุงเทพฯ: อี ไอ สแควร์ พับลิชชิ่ง.

- สุคนททิพย์ รุ่งเรือง, ฉัตรสุมน พงศ์ภิญโญ, นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์, สุธี อยู่สถาพร. (2559). *ปัจจัยที่มี
ความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุข กรณีศึกษาเขตบริการสุขภาพที่ 4.
วารสารกฎหมายสุขภาพและสาธารณสุขปีที่ 2 มหาวิทยาลัยมหิดล, ฉบับที่ 1:
เดือนเมษายน, 15-28.*
- สุรางค์ ไคว่ตระกูล. (2556). *จิตวิทยาการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 11).* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการและพลเรือน. (2552). *มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้
ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ.
กรุงเทพฯ: สำนักงานพัฒนาระบบและค่าตอบแทน.*
- สำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน. (2552). *คู่มือสมรรถนะหลัก.* สำนักงาน
ก.พ., นนทบุรี.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข (2553) *นโยบายรัฐมนตรีกระทรวง
สาธารณสุข สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2555 จาก*<http://bps.ops.moph.go.th>
- สำนักวัณโรค กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. (2560). *คู่มือการให้คำปรึกษางานวัณโรคและ
วัณโรคคือยา สำหรับบุคลากรสาธารณสุข.* กรุงเทพฯ.
- _____. (2550). *คู่มือ เรียนรู้ เข้าใจ วัณโรค.* กรุงเทพฯ.
- สำนักวัณโรค. (2556). *แนวทางการดำเนินงานควบคุมวัณโรคแห่งชาติ พ.ศ. 2556 (พิมพ์ครั้งที่ 2).*
กรุงเทพฯ:สำนักงานกิจการโรงพิมพ์ องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึกในบรม
ราชูปถัมภ์.
- สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 ราชบุรี.(2560).
- Boyatzis, RE. (1982). *The Competence manager;A model for effective performance.* New York:
Wiley.
- David C McClelland. (1970). *Test for Competency. rather than intelligence American
Psychologists. Vol.17,No7, pp.57-83.*
- Herzberg, Frederick, et al. (1959). *The Motivation to work.* New York : Wiley, son.

ภาคผนวก



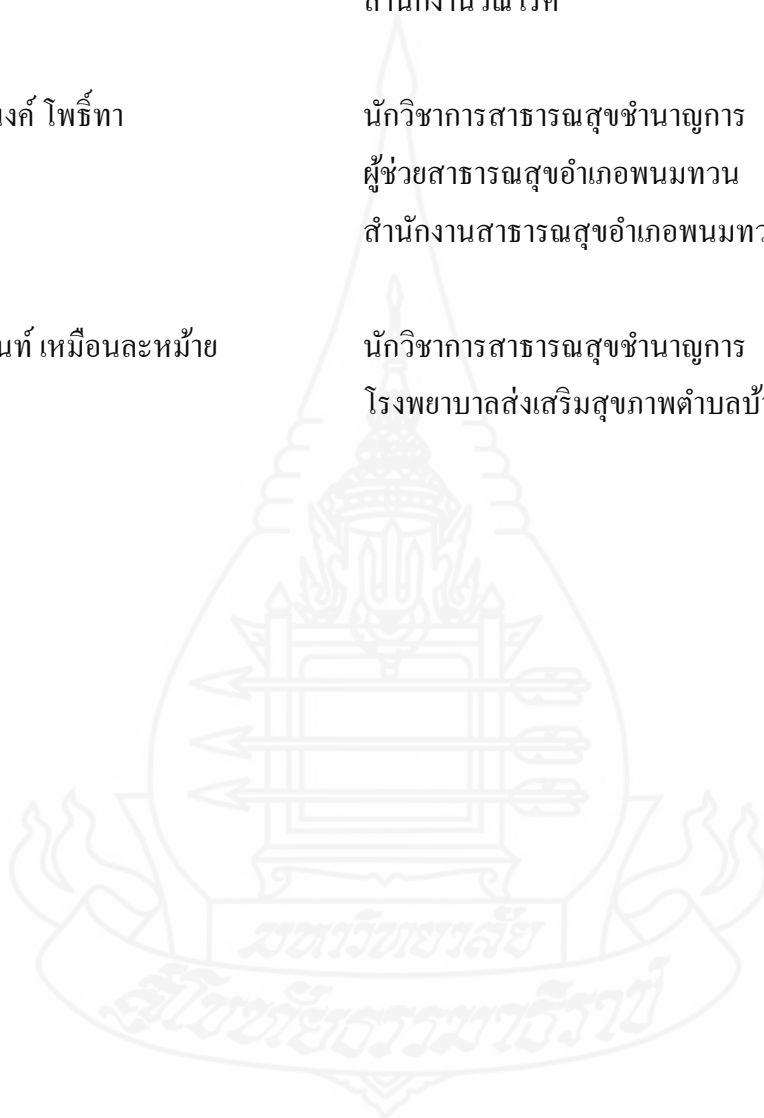
ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

- | | |
|------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. นางสาวทัศนีย์ มนุญพานิชย์ | นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานวิถโรค |
| 2. นายจ่านงค์ โพธิ์ทา | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอพนมทวน
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพนมทวน |
| 3. นายอนันต์ เหมือนละหม้าย | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองโพธิ์ |



ภาคผนวก ข
แบบสอบถามการวิจัย



เลขที่แบบสอบถาม.....

แบบสอบถาม

ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานวัณโรคของบุคลากรสาธารณสุข
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัยในระดับปริญญาโท หลักสูตร
สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกบริหารสาธารณสุข สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการ
ปฏิบัติงานวัณโรคของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี

แบบสอบถามนี้ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1	แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน 6	ข้อ
ส่วนที่ 2	แบบสอบถามปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุน	จำนวน 38	ข้อ
ส่วนที่ 3	แบบสอบถามสมรรถนะการปฏิบัติงานวัณโรค	จำนวน 12	ข้อ

ขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบสอบถาม คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับและไม่
มีผลต่อท่านแต่อย่างใด ผลการวิเคราะห์จะเสนอในภาพรวมและนำไปใช้เป็นประโยชน์ในทาง
วิชาการต่อไป

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามชุดนี้

นายภาณุวัฒน์ คงวร

ผู้ศึกษา

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลลงในช่องว่างและทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ตามความเป็นจริงมากที่สุด

1. ปัจจุบันท่านมีอายุ.....ปี (เศษของอายุมากกว่า 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี)

2. สถานภาพสมรส
 - 1. โสด
 - 2. คู่

3. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน
 - 1. ปวส. อนุปริญญา หรือเทียบเท่า
 - 2. ปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี

4. ปัจจุบันท่านได้รับเงินเดือน
 - 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท 2. 10,000 – 20,000 บาท
 - 3. 20,000 - 30,000 บาท 4. มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป

5. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบปฏิบัติงานวิธโรคตั้งเริ่มจนถึงปัจจุบัน ระยะเวลา.....ปี
(เศษของอายุมากกว่า 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี)

6. ท่านได้รับการอบรมพัฒนาด้านทักษะและความรู้เกี่ยวกับงานวิธโรคเพิ่มเติม
ในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา (ปี 2559-2561)
 - 1. เคย 2. ไม่เคย

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีจุดประสงค์เพื่อประเมินปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน
 วัฒนธรรมของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี โปรดอ่าน
 ข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียดแล้วพิจารณาว่าท่านมีความคิดเห็นตามข้อความดังกล่าวในระดับใด
 การตอบข้อคำถามให้ท่านทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงใน ช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
 เพียงช่องเดียวโดยในแต่ละช่องมีความหมายของค่าคะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น

ความหมาย

- | | |
|-----------|-----------------------------------------------|
| 1 หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด |
| 2 หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย |
| 3 หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง |
| 4 หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก |
| 5 หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด |

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
ปัจจัยจิตใจ							
ความสำเร็จในการปฏิบัติงานวันโรค							
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานวันโรคที่ผอ.รพ.สต. มอบหมายได้สำเร็จสมบูรณ์						
2	เมื่อท่านพบปัญหาในการปฏิบัติงานวันโรค ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่พบได้อย่างราบรื่น						
3	ท่านสามารถมองเห็นผลงาน ในการปฏิบัติงานวันโรคได้อย่างชัดเจน						
4	ท่านสามารถปฏิบัติงานวันโรค ได้ตามเป้าหมายตัวชี้วัดของสสจ.กำหนด						
5	ท่านสามารถปฏิบัติงานวันโรคที่ผอ.รพ.สต. มอบหมายได้ทันตามเวลาที่กำหนด						
6	ท่านมีความพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงาน วันโรค						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
	ความรู้สึกได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน วัน โรค						
7	ท่านได้รับการยอมรับจากผอ.รพ.สต. ในการปฏิบัติงาน						
8	ผอ.รพ.สต.เห็นด้วยกับความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานของท่าน						
9	ท่านได้รับการชมเชย ชื่นชม ยกย่อง จากเพื่อนร่วมงานหรือ ผอ.รพ.สต.						
10	ท่านได้รับการเชื่อถือ ไว้วางใจ จากเพื่อนร่วมงานหรือ ผอ.รพ.สต.						
	ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานวัน โรค						
11	ผอ.รพ.สต.ให้เสรีภาพในด้านความคิด กับท่านต่อการปฏิบัติงานวัน โรค						
12	ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานวัน โรค						
13	ท่านมีความสนใจในการปฏิบัติงานวัน โรค						
14	ท่านมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน วัน โรค						
	ลักษณะการปฏิบัติงานวัน โรค						
15	ท่านมุ่งเน้นในการปฏิบัติงานด้านการ ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้การป้องกันวัน โรค						
16	ท่านมุ่งเน้นในการปฏิบัติงานด้านการคัด กรองวัน โรคเพื่อค้นหาผู้ป่วยรายใหม่						
17	ท่านมุ่งเน้นในการปฏิบัติงานด้านการรักษา วัน โรค						
18	ท่านมุ่งเน้นในการปฏิบัติงานด้านการติดตาม การกินยาของผู้ป่วยวัน โรครักษาจนสำเร็จ						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานวันโรค							
19	การปฏิบัติงานวันโรคทำให้ท่านได้เลื่อนตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น						
20	การปฏิบัติงานวันโรคทำให้ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น						
21	การปฏิบัติงานวันโรคทำให้ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะเพิ่มมากขึ้น						
22	การปฏิบัติงานวันโรคทำให้ท่านได้มีโอกาสศึกษาต่อ						
ปัจจัยค้ำจุน							
นโยบายและการบริหารงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล							
23	ท่านได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานนโยบาย ในการปฏิบัติงานวันโรคในระดับรพ.สต.						
24	ท่านพอใจที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของท่านได้มีนโยบายการบริหารงานวันโรคได้อย่างชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้จริง						
25	ท่านเข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานวันโรคของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอย่างชัดเจน						
ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา							
26	ผอ.รพ.สต.ของท่านได้มอบหมายการปฏิบัติงานวันโรคให้แก่ท่านอย่างเหมาะสม						
27	ผอ.รพ.สต.ของท่านได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรว่าท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานวันโรค						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
เงินเดือน							
28	ท่านปฏิบัติงานวันโรคทำให้ได้รับสวัสดิการ เพิ่มมากขึ้น						
29	สำนักงานสาธารณสุขอำเภอของท่านได้ นำเอาการปฏิบัติงานวันโรคมาร่วมเป็นเกณฑ์การ พิจารณาเลื่อนระดับขั้นเงินเดือน						
ความมั่นคงในงาน							
30	การปฏิบัติงานวันโรคส่งผลต่อการโยกย้าย สถานที่ปฏิบัติงานบ่อย						
31	การปฏิบัติงานวันโรคเป็นงานที่มีโอกาสเสี่ยง ต่อการถูกฟ้องร้องจากผู้ป่วยและญาติ						
สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน							
32	รพ.สต.ของท่านได้จัดห้องที่เหมาะสมต่อการ ปฏิบัติงานวันโรค						
33	รพ.สต.ของท่านได้มีเครื่องมือ อุปกรณ์ อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานวันโรค						
สถานภาพวิชาชีพ							
34	ตำแหน่งของท่านเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน วันโรค						
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล							
35	บุคลากรภายในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลของท่านมีการช่วยเหลือการปฏิบัติงาน วันโรคให้สำเร็จ						
36	ผอ.รพ.สต.ของท่านได้ให้และรับคำปรึกษา ในการปฏิบัติงานวันโรค						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
	ปัจจัยในชีวิตส่วนบุคคล						
37	การปฏิบัติงานวัน โรคส่งผลกระทบต่อครอบครัวของท่าน						
38	การปฏิบัติงานวัน โรคทำให้ท่านไม่มีเวลาเป็นส่วนตัว						



ส่วนที่ 3 แบบสอบถามสมรรถนะการปฏิบัติงานวันโรค

คำชี้แจง แบบสอบถามสมรรถนะการปฏิบัติงานวันโรคของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี โปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียดแล้วพิจารณาว่าท่านมีความคิดเห็นตามข้อความดังกล่าวในระดับใด การตอบข้อคำถามให้ท่านทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงใน ช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียวโดยในแต่ละช่องมีความหมายของค่าคะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น

ความหมาย

- | | | |
|---|---------|-----------------------------------------------|
| 1 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด |
| 2 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย |
| 3 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง |
| 4 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก |
| 5 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด |

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
สมรรถนะการปฏิบัติงานวันโรค							
ความรู้ในการปฏิบัติงานวันโรค							
1	ท่านมีความรู้ในการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันโรคแก่กลุ่มเป้าหมาย						
2	ท่านมีความรู้ในการคัดกรองวันโรคแก่กลุ่มเป้าหมายเพื่อค้นหาผู้ป่วยรายใหม่						
3	ท่านมีความรู้เรื่องยาและอาการข้างเคียงของยาที่รักษาผู้ป่วยวันโรค						
4	ท่านมีความรู้ในการติดตามเยี่ยมและการกำกับการกินยาของผู้ป่วยวันโรคจนรักษาสำเร็จ						
ทักษะในการปฏิบัติงานวันโรค							
5	ท่านมีทักษะในการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันโรคแก่กลุ่มเป้าหมาย						
6	ท่านมีทักษะในการคัดกรองวันโรคแก่กลุ่มเป้าหมายเพื่อค้นหาผู้ป่วยรายใหม่						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
7	ท่านมีทักษะเรื่องยาและอาการข้างเคียงของยา ที่รักษาผู้ป่วยวัณโรค						
8	ท่านมีทักษะในการติดตามเยี่ยมและการกำกับการ การกินยาของ						
สมรรถนะการปฏิบัติงานวัณโรค							
คุณลักษณะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานวัณโรค							
9	ท่านมีคุณลักษณะที่เหมาะสมในการ ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ เกี่ยวกับการป้องกันโรคแก่กลุ่มเป้าหมาย						
10	ท่านมีคุณลักษณะที่เหมาะสมในการคัดกรอง วัณโรคแก่กลุ่มเป้าหมายเพื่อค้นหาผู้ป่วย รายใหม่						
11	ท่านมีคุณลักษณะที่เหมาะสมในเรื่องการใช้ยา ที่รักษาผู้ป่วยวัณโรค						
12	ท่านมีคุณลักษณะที่เหมาะสมในการติดตาม เยี่ยมและการกำกับการกินยาของผู้ป่วยวัณ โรคจนรักษาสำเร็จ						

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายภานุวัฒน์ คงควร
วัน เดือน ปีเกิด	12 กันยายน 2521
สถานที่เกิด	อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี
ประวัติการศึกษา	ประกาศนียบัตรสาธารณสุข (สาธารณสุขชุมชน) วิทยาลัยสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา พ.ศ. 2542 สาธารณสุขศาสตรบัณฑิตต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตวิทยาลัยสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดสุพรรณบุรี พ.ศ. 2549
สถานที่ทำงาน	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านบ่อระแหง อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี
ตำแหน่ง	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

