

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตราความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามแนวทางควบคุม
วัณโรคแห่งชาติ ของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชลบุรี
**Factors Influencing the Success rate of Operation under the
National Guideline for Tuberculosis Control
by Public Health Personnel in Tambon
Health Promoting Hospital, Chonburi Province**

สิทธนะ วชิระสิริกกุล, วสุธร ต้นวัฒนกุล, นิภา มหารัชพงศ์
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Sittana Wachirasirikhun, Vasuton Tanvatanakul, Nipa Maharatchaphong
Faculty of Public Health, Burapha University

บทคัดย่อ

การวิจัยแบบภาคตัดขวางนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่ออัตราความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามแนวทางควบคุมวัณโรคแห่งชาติ ของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชลบุรี และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตราความสำเร็จในการปฏิบัติงานควบคุมวัณโรค โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 202 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับวัณโรค ความพยายามในการทำงาน การสนับสนุนขององค์กร ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และการปฏิบัติงานควบคุมวัณโรค การวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานควบคุมวัณโรคส่วนใหญ่มีคะแนนเฉลี่ยความรู้ ความพยายามในการทำงานได้รับการสนับสนุนจากองค์กร มีแรงจูงใจ และ มีการปฏิบัติงาน ควบคุมวัณโรคอยู่ในระดับสูง อัตราความสำเร็จเฉลี่ยร้อยละ 86.4 โดย ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การรักษา ความสำเร็จในการทำงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ลักษณะของงาน การยอมรับนับถือ ความพยายามในการทำงาน และความรับผิดชอบ สามารถสร้างสมการทำนายอัตราความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามแนวทางควบคุมวัณโรคแห่งชาติ ของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ 97.9 โดยที่ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลในการทำนายอัตราความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ดังนั้น การปฏิบัติงานตามแนวทางควบคุมวัณโรคแห่งชาติ จึงควรมีการส่งเสริมระบบการปฏิบัติงานแบบมีพี่เลี้ยงและให้คำปรึกษาจากผู้มีประสบการณ์และมีระยะเวลาในการทำงานสูง เพื่อเพิ่มอัตราความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามแนวทางควบคุมวัณโรคให้มากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : อัตราความสำเร็จ, การควบคุมวัณโรคแห่งชาติ, โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

Abstract

The purpose of this the cross sectional study was to investigate the factors related the operation Tuberculosis Control under the National Guideline for among public health personnel in Tambon Health Promoting Hospital, Chonburi Province and to identify influencing factors the success rate of tuberculosis operation under the National Guideline for Tuberculosis Control. Questionnaires were used to interview 202 staffs. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis.

Study results revealed that health personnel had tuberculosis knowledge, work effort, organizational support, motivation and performance of tuberculosis control at the high level. The success rate of tuberculosis operation under the National Guideline for Tuberculosis Control was 86.4%.The working period, treatment, success at work, security at work, characteristic of work, respect of work, work effort and work responsibility were altogether able to predict the success rate of operation under the National Guideline for Tuberculosis Control at 97.9%. Working period was the most powerful predictive variable for the success rate of operation under the National Guideline for Tuberculosis Control.

This study recommends that coaching and mentoring system could increase success rate of operation under the National Guideline for Tuberculosis Control.

Keywords : Success rate, National tuberculosis control, Tambon health Promoting hospital

บทนำ

วัณโรคเป็นโรคติดต่อที่สำคัญและเป็นปัญหาสาธารณสุข ที่เป็นสาเหตุของการป่วยและการตายในหลาย ๆ ประเทศทั่วโลก ติดต่อกันโดยระบบทางเดินหายใจ ที่เกิดจากเชื้อแบคทีเรียชนิด ไมโคแบคทีเรียทูปเบอร์คูลโลซิส (Mycobacterium tuberculosis: MTB) และมีแนวโน้มการแพร่ระบาดรุนแรงเพิ่มมากขึ้น¹ สถานการณ์วัณโรคของโลกในปัจจุบันองค์การอนามัยโลก (World Health Organization : WHO) รายงานว่าประมาณ 1 ใน 3 ของประชากรโลก ติดเชื้อวัณโรค ร้อยละ 95 อยู่ในประเทศที่กำลังพัฒนา และในปี 2551 ประเทศไทยจัดอยู่ในลำดับ ที่ 18 จาก 22 ประเทศทั่วโลก ที่มีผู้ป่วยวัณโรคมากที่สุด²

องค์การอนามัยโลกได้ประกาศให้วัณโรคอยู่ในภาวะฉุกเฉินสากล (Global emergency) ที่ต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2537 และได้นำแนวทางการควบคุมวัณโรคโดยวิธี DOTS (Directly Observed Treatment, Short Course Strategy : (การรักษาวัณโรคด้วยระบบยาระยะสั้นแบบมีที่เลี้ยง)³ ในปี พ.ศ. 2551 พบประเทศไทยผู้ป่วยวัณโรค 192/แสนประชากร⁴ และมีแนวโน้มลดลงแต่ในพื้นที่เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 9 สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดชลบุรี⁵ ซึ่งประกอบด้วย 4 จังหวัด ได้แก่ ชลบุรี ระยอง จันทบุรีและตราด กลับมีแนวโน้มผู้ป่วยวัณโรคเพิ่มขึ้น

สถานการณ์โรคในจังหวัดชลบุรี ปี พ.ศ. 2551 พบอัตราการความสำเร็จของการรักษาผู้ป่วยโรคเริมพบเชื้อเพียง ร้อยละ 81.98 ซึ่งต่ำกว่ามาตรฐาน ที่ร้อยละ 85 และต่ำสุดในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดชลบุรี และยังมี การค้นพบผู้ป่วยรายใหม่ เริมพบเชื้อในชุมชนได้เพียง ร้อยละ 63 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน⁵ ซึ่งสะท้อนว่า บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ไม่สามารถปฏิบัติงานตามแนวทางควบคุมโรคแห่งชาติได้ โดยเฉพาะในส่วนของ การติดตามเยี่ยมบ้านจนหายขาด และการค้นหาผู้ป่วยรายใหม่ในชุมชน ซึ่งเป็นการตรวจการแพร่เชื้อ⁴ ซึ่งอาจเกิดจากบุคลากรส่วนใหญ่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานหลายๆ อย่างพร้อมกันทำให้ปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่รวมถึงการย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน ก็อาจทำให้การดำเนินงานควบคุมโรคขาดความต่อเนื่อง^{6,7} นอกจากนี้ ความสำเร็จของการควบคุมโรคยังอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ เช่น การมีส่วนร่วมของประชาชนและหน่วยงานต่างๆ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องของตัวบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเอง การดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ความมุ่งมั่นและการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแรงจูงใจถือเป็นปัจจัยทางการบริหารที่เป็นพื้นฐานของการปฏิบัติงาน กล่าวคือ หากบุคคลมีแรงจูงใจจะแสดงออกถึงความเต็มใจ กระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ^{8,9} และทำให้เกิดความพึงพอใจ ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน ซึ่งทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, s Two-Factor Theory) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โดยทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และทฤษฎีของเชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงปัจจัยที่มีผล ต่อการปฏิบัติงานของบุคคล (Individual Performance Factors) ในองค์กร

จากสถานการณ์ปัญหาที่ตั้งกล่าวมาข้างต้น การทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน

ควบคุมโรคจะเป็นข้อมูลที่สำคัญเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นข้อเสนอแนะในการวางแผนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดชลบุรี ให้มีประสิทธิภาพในการควบคุมโรคมากยิ่งขึ้น อันจะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้รวมทั้งใช้เป็นเครื่องมือพื้นฐานเบื้องต้นในการศึกษาวิจัยเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่ออัตราการสำเร็จในการปฏิบัติงานตามแนวทางควบคุมโรคแห่งชาติของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตราการสำเร็จในการปฏิบัติงานตามแนวทางควบคุมโรคแห่งชาติของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชลบุรี

นิยามศัพท์

อัตราการสำเร็จในการปฏิบัติงานตามแนวทางควบคุมโรคแห่งชาติของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หมายถึง ค่าคะแนนที่ได้จากการประเมินผลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีที่ประเมินในแต่ละโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในอำเภอที่มีอัตราการสำเร็จในการรักษาโรค ร้อยละ 85 ขึ้นไป

วิธีการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional study) เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่ออัตราการสำเร็จในการปฏิบัติงานตามแนวทางควบคุมโรค และเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตราการสำเร็จในการปฏิบัติงานตามแนวทางควบคุมโรคแห่งชาติของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชลบุรี

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในอำเภอที่ปฏิบัติงานตามแนวทางการควบคุมโรคแห่งชาติ จำนวน 8 อำเภอ ในจังหวัดชลบุรี โดยมีประสบการณ์ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ได้จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane¹⁰ และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับฉลากชื่อจากฐานข้อมูลบุคลากรของแต่ละอำเภอ จากรายชื่อครั้งละ 1 รายชื่อ จนครบจำนวน 202 คน ตามขนาดตัวอย่างที่ทำการศึกษา ไม่ให้ซ้ำกัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถามดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ที่พักอาศัย ตำแหน่งในสายงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานควบคุมโรค การฝึกอบรมเรื่องการควบคุมโรคจำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับโรค จำนวน 10 ข้อ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เป็นคำถามแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก (มีข้อถูกเพียงข้อเดียว) จำนวนคะแนน 0-10 คะแนน หาค่าความเที่ยงด้วยวิธีคูเคอร์ ริชาร์ดสัน (KR-20) ได้เท่ากับ 0.720

ส่วนที่ 3 ความพยายามในการทำงาน จำนวน 8 ข้อ ซึ่งเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ การแปลผลคะแนนดังนี้ ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่า มีความพยายามในการทำงานสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า ค่าความเที่ยง (Cronbach's alpha) เท่ากับ 0.840

ส่วนที่ 4 การสนับสนุนขององค์กร จำนวน 9 ข้อ ซึ่งเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ การแปลผลคะแนนดังนี้ ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่า ได้รับการสนับสนุนขององค์กรดีกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า ค่าความเที่ยง (Cronbach's alpha) เท่ากับ 0.861

ส่วนที่ 5 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

จำนวน 46 ข้อ ซึ่งเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ การแปลผลคะแนน ดังนี้ ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าได้รับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า โดยปัจจัยจูงใจ ได้แก่ การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบความสำเร็จในการทำงาน และลักษณะของงาน ได้ค่าความเที่ยงระหว่าง 0.755-0.809 และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ สภาพการทำงาน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล วิธีปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและค่าตอบแทน สถานภาพของวิชาชีพ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ได้ค่าความเที่ยงระหว่าง 0.776 - 0.815

ส่วนที่ 6 การปฏิบัติงาน จำนวน 18 ข้อ เป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ ปฏิบัติมากที่สุดปฏิบัติมากที่สุดปฏิบัติปานกลาง ปฏิบัติน้อย และปฏิบัติน้อยที่สุด การแปลผลคะแนนดังนี้ ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่ามีการปฏิบัติมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า ค่าความเที่ยง (Cronbach's alpha) แบบสอบถามการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านการค้นหารายป่วยใหม่ ด้านการรักษา ด้านการป้องกัน ด้านสุขศึกษา และด้านการนิเทศและฝึกอบรม ระหว่าง 0.784 - .821

ส่วนที่ 7 อัตราความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานควบคุมโรค จำนวน 1 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้แก่บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพร้อมแนบซองเปล่าติดแสตมป์ให้ส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยภายในระยะเวลาที่กำหนด และติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ส่งกลับโดยโทรศัพท์และประสานขอความร่วมมือจากผู้รับผิดชอบงานโรคของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ใช้เวลาในการรวบรวมแบบสอบถาม 1 เดือน

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและทำการวิเคราะห์ด้วยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการศึกษา

บุคลากรสาธารณสุขส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 61.9 มีอายุเฉลี่ย 38.5 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 57.9 ส่วนใหญ่จบการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 57.9 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 24,881.19 บาท ส่วนใหญ่พักในบ้านพักของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ร้อยละ 38.1 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ 46.5 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 8.6 ปี ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา ส่วนใหญ่เคยฝึกอบรมการควบคุมโรค ร้อยละ 72.8

บุคลากรสาธารณสุขส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับไวรัส อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 86.1

บุคลากรสาธารณสุข มีความพยายามในการทำงานเฉลี่ยระดับสูง 4.02 คะแนน (S.D. = 0.44) จากคะแนนเต็ม 5.00 คะแนน

บุคลากรสาธารณสุขได้รับการสนับสนุนขององค์กรเฉลี่ยระดับสูง 4.04 คะแนน (S.D.=0.36) จากคะแนนเต็ม 5.00 คะแนน

บุคลากรสาธารณสุขมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งรายด้าน (ความสำเร็จในการทำงาน สภาพการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหารงาน สถานภาพของวิชาชีพ การยอมรับนับถือ วิธีปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน/ค่าตอบแทน และความรับผิดชอบ ลักษณะงาน และด้านความเป็นอยู่) และในภาพรวม อยู่ในระดับสูง โดยในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 คะแนน (S.D.=0.36) จากคะแนนเต็ม 5.00 คะแนน

บุคลากรสาธารณสุขมีการปฏิบัติงานควบคุมโรค ในภาพรวม อยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 คะแนน (S.D.=0.63) จากคะแนนเต็ม 5.00 คะแนน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติงานควบคุมโรคอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านป้องกัน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ

4.07 คะแนน (S.D.=0.82) ด้านสุขศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 คะแนน (S.D.=0.53) ด้านการค้นหารายป่วยใหม่ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 คะแนน (S.D.=0.49) ด้านการรักษา มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 คะแนน (S.D.=0.39) และด้านการนิเทศและฝึกอบรม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 (S.D.=0.63)

อัตราความสำเร็จ (Success rate) ในการปฏิบัติงานควบคุมโรค ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 85-87% คิดเป็นร้อยละ 39.6

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตราความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)¹¹ พบว่ามีตัวแปรอิสระทั้งหมด 30 ตัว และมีตัวแปรอิสระ 8 ตัวแปร คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพยายามในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพล สามารถร่วมกันทำนายอัตราความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามแนวทางควบคุมโรคแห่งชาติ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตราความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มากที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.860 รองลงมาคือ การรักษา ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความพยายามในการทำงาน ลักษณะของงาน การยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบ มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.45, 0.44, 0.43, 0.38, 0.32, 0.32 และ 0.26 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรในการทำนายอิทธิพลเชิงบวกกับอัตราความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยตัวแปรทั้ง 8 ตัวนี้สามารถร่วมกันทำนายอัตราความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 97.9 (ตารางที่ 1) และสามารถสร้างสมการทำนายอัตราความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามแนวทางควบคุมโรค ได้ตาม

ลำดับการถดถอยพหุคูณ ดังนี้

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Y = 0.860(\text{ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน}) + 0.045(\text{การรักษา}) + 0.043(\text{ความสำเร็จในการทำงาน}) + 0.044(\text{ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน}) + 0.032(\text{ลักษณะงาน}) + 0.032(\text{การยอมรับนับถือ})$$

นับถือ) + 0.038 (ความพยายาม) + 0.026 (ความรับผิดชอบ)

เมื่อ Y = อัตราความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามแนวทางการดำเนินงานควบคุมวัณโรคแห่งชาติของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่ออัตราความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ตัวทำนาย	B	SEB	Beta	95% CI for B	
				lower	upper
ค่าคงที่	-1.929	.236	-	-2.395	-1.463
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	.878	.019	.860	0.84	0.916
การรักษา	.166	.037	.045	0.043	0.189
ความสำเร็จในการทำงาน	.093	.025	.043	0.044	0.142
ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	.075	.019	.044	0.037	0.113
ลักษณะของงาน	.064	.023	.032	0.018	0.109
การยอมรับนับถือ	.061	.022	.032	0.018	0.105
ความพยายามในการทำงาน	.088	.033	.038	0.023	0.153
ความรับผิดชอบ	.053	.025	.026	0.004	0.102

R = 0.990 R² = 0.979 p-value < .001 Durbin - Watson = 1.76

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่ออัตราความสำเร็จในการปฏิบัติงานควบคุมวัณโรค และสามารถวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตราความสำเร็จในการปฏิบัติงานควบคุมวัณโรค เพื่อนำเสนอผู้บริหารนำไปสู่การปรับนโยบายและกลวิธีการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

1. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลและสามารถร่วมทำนายอัตราความสำเร็จในการปฏิบัติงานควบคุมวัณโรคในเชิงบวกโดยบุคลากรสาธารณสุขที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากขึ้น มีผลต่ออัตราความสำเร็จในการปฏิบัติงานควบคุม

วัณโรคเพิ่มขึ้น เนื่องจากระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำ จะมีการสะสมประสบการณ์ในการทำงาน และเพิ่มทักษะจากการปฏิบัติงานเป็นประจำ สอดคล้องกับการวิจัย¹² พบว่า ความรู้จากการฝึกอบรมและระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน DOTS ตามแนวทางระดับชาติ

2. การรักษา มีอิทธิพลและสามารถร่วมทำนายอัตราความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามแนวทางควบคุมวัณโรคแห่งชาติในเชิงบวกบุคลากรสาธารณสุขมีการปฏิบัติงานด้านการรักษา ประกอบด้วย ติดตามการรักษาผู้ป่วยตามระบบยา ติดตามเยี่ยมบ้าน มีการบันทึกการรักษาตามแนวทาง DOT จัดหาที่เสี่ยงกำกับการกินยาของผู้ป่วย เก็บเสมหะ

ส่งตรวจที่โรงพยาบาลชุมชน มีการติดตามผู้ป่วยที่ขาดการรักษา และมีการส่งต่อผู้ป่วยที่มีอาการแพ้ยา พบว่าการปฏิบัติงานด้านรักษา อยู่ในระดับสูง การที่ผู้ป่วยขาดการยอมรับการรักษาให้ครบถ้วน (Non compliance) การรักษาซึ่งการรักษาไม่สม่ำเสมอหรือไม่ครบถ้วนนอกจากจะทำให้การรักษาล้มเหลว ไม่อาจตัดวงจรการแพร่เชื้อไวรัสโรคแล้วยังก่อให้เกิดการติดต่อของเชื้อไวรัสมาก³

3. ความสำเร็จในการทำงานมีอิทธิพลและสามารถร่วมทำนายอัตราความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามแนวทางควบคุมโรคแห่งชาติในเชิงบวก แสดงให้เห็นว่าการที่บุคลากรสาธารณสุขมีความสำเร็จในการทำงานสูงจะมีอัตราความสำเร็จในการปฏิบัติงานควบคุมโรคสูงขึ้นด้วยความสำเร็จในการทำงานเป็นแรงจูงใจ ที่กระตุ้นให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ และมีความพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงาน¹³⁻¹⁴

4. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลและสามารถร่วมทำนายอัตราความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามแนวทางควบคุมโรคแห่งชาติในเชิงบวกแสดงให้เห็นว่าการที่บุคลากรสาธารณสุขมีความมั่นคงมากขึ้น จะมีอัตราความสำเร็จในการปฏิบัติงานควบคุมโรคเพิ่มขึ้น อาจเนื่องมาจากความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เป็นแรงจูงใจ ประเภทปัจจัยค่าจูงหนึ่งที่ช่วยให้บุคลากรสาธารณสุขมีความตั้งใจปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องไม่คิดเปลี่ยนงาน มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ และผู้บริหารคอยให้ความช่วยเหลืออยู่เสมอ ซึ่งผลการศึกษาที่มีความสอดคล้อง¹⁵⁻¹⁷ ที่พบว่าความมั่นคงในหน้าที่การงานและองค์กรที่ตนปฏิบัติงานสูงจะมีกำลังใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ ดีตามไปด้วย

5. ลักษณะของงาน มีอิทธิพลและสามารถร่วมทำนายอัตราความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามแนวทางควบคุมโรคแห่งชาติในเชิงบวกการที่บุคลากรสาธารณสุขมีลักษณะงานตรงกับทักษะ

ความสามารถมากขึ้น จะมีอัตราความสำเร็จในการปฏิบัติงานควบคุมโรคเพิ่มขึ้นอาจเนื่องมาจากลักษณะของงานเป็นแรงจูงใจ และสอดคล้องกับผลการวิจัยพบว่า การเปิดโอกาสให้พนักงานใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ และงานที่ทำน่าสนใจ ทำหายความสามารถและไม่ยากไม่เกินไป มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน^{15, 18-19}

6. การยอมรับนับถือ มีอิทธิพลและสามารถร่วมทำนายอัตราความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามแนวทางควบคุมโรคแห่งชาติในเชิงบวกที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงให้เห็นว่าการที่บุคลากรสาธารณสุขที่ได้รับการยอมรับนับถือ มากขึ้น จะมีอัตราความสำเร็จในการปฏิบัติงานควบคุมโรคเพิ่มขึ้นอาจเนื่องมาจากการยอมรับนับถือเป็นแรงจูงใจ ประเภทปัจจัยจูงใจหนึ่งที่กระตุ้นให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และประชาชนให้การยอมรับ ซึ่งผลการศึกษาที่มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน^{14, 19}

7. ความพยายามในการทำงาน มีอิทธิพลและสามารถร่วมทำนายอัตราความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามแนวทางควบคุมโรคแห่งชาติในเชิงบวก ความพยายามในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขมีความพร้อม มีการพัฒนาวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายขององค์กร สามารถทำงานสำเร็จได้ไม่ว่างงานง่ายหรือยากโดยไม่ต้องมีผู้ใดมาทวงถาม มีการติดตามความรู้ใหม่ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน อดทนขยันหมั่นเพียร ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนอกเหนือจากความรับผิดชอบ และได้รับประโยชน์จากการทุ่มเททำงานจากองค์กร ซึ่งผลการศึกษาที่มีความสอดคล้องกับการศึกษาของลัดดา กุลนันทน์²⁰ ที่พบว่าความพยายามในการทำงานซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงความรักความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานนั้นคือ ต้องมีแรงจูงใจที่จะทำงานเป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคล เป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญที่จะช่วยกำหนดความพยายามในการทำงาน

8. ความรับผิดชอบ มีอิทธิพลและสามารถร่วมทำนายอัตราความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามแนวทางควบคุมวัณโรคแห่งชาติในเชิงบวกการที่บุคคลมีความรับผิดชอบย่อมจะตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมทำให้งานสำเร็จ การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่⁶

โดยสรุป บุคลากรสาธารณสุขมีการปฏิบัติงานในระยะเวลาอันยาวนาน จะทำให้มีประสบการณ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานงานควบคุมวัณโรคอย่างต่อเนื่อง มีการปฏิบัติงานด้านการรักษาที่มีประสิทธิภาพและติดตามผลการรักษาผู้ป่วยตลอดระยะเวลาการรักษา โดยมีแนวทาง DOT ในการดำเนินงานอย่างชัดเจน ส่งผลให้ผู้ป่วยได้รับการรักษาที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องและรักษาหายจากวัณโรค บุคลากรสาธารณสุข มีปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้นให้คนทำงานอย่างเต็มความสามารถที่เขามีอยู่ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงาน การยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบ มีปัจจัยค้ำจุนเพื่อช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา เกิดงานพึงพอใจในงาน และไม่คิดเปลี่ยนงาน ได้แก่ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จะทำให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานควบคุมวัณโรคของบุคลากรสาธารณสุข โดยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งจะส่งผลต่ออัตราความสำเร็จในการปฏิบัติงานควบคุมวัณโรคแห่งชาติของหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ

จากงานวิจัยพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานสามารถร่วมทำนายอัตราความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานควบคุมวัณโรคได้มากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมุ่งเน้นไปที่บุคลากรสาธารณสุขที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อย ให้เข้ามามีส่วนร่วมในโครงการหรือกิจกรรมเกี่ยวกับการควบคุมวัณโรคและปฏิบัติงานร่วมกับผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมาก เพื่อเป็นการสร้าง

เสริมประสบการณ์ นอกจากนี้ ควรมีการเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และกำหนดเป็นนโยบายหลักขององค์กรเพื่อให้ความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานควบคุมวัณโรคเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี สำนักงานสาธารณสุขอำเภอและบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชลบุรี รวมถึงผู้ช่วยวิจัยและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

1. กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. ความรู้เรื่องวัณโรค (ออนไลน์) (อ้างเมื่อ 22 ธันวาคม 2551). จาก <http://www.ddc.moph.go.th/km/showimgkm.php?id=45>
2. ปราชญ์ บุญยวงศ์วิโรจน์. สถานการณ์วัณโรคของประเทศไทยและแนวทางแก้ไข. วารสารสมาคมเวชศาสตร์ป้องกันแห่งประเทศไทย 2554 ; 1(3) : 232-233
3. กระทรวงสาธารณสุข. แนวทางการดำเนินงานควบคุมวัณโรคแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พระพุทธศาสนาแห่งชาติ; 2552.
4. Global Tuberculosis Control., Who Report 2009. จาก http://www.who.int/tb/publications/global_report/2009/pdf/chapter_1.pdf หน้า 7
5. สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ (สคร.) 3 จังหวัดชลบุรี. สถานการณ์โรควัณโรค (ออนไลน์) 2551 (อ้างเมื่อ 17 พฤศจิกายน 2551). จาก <http://dpc3.ddc.moph.go.th/intranet/tb/status.html>
6. เอ็มอร สุทธิสาร. คุณภาพระบบการเฝ้าระวังวัณโรคจังหวัดมหาสารคาม ปี พ.ศ. 2546-2547.

- วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2549.
7. เพชรไสว ลีมิตรกุล, พนิษฐา พานิชชีวะกุล, อัมพร เจริญชัย, ประสพสุข ศรีแสนบาง, สมพงษ์ ศรีแสนบาง. รายงานการวิจัยการวิเคราะห์สถานการณ์ควบคุมวัณโรคด้วยกลวิธีตามระบบ DOTS. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2545.
 8. กัญญา ชื่นอารมณ. กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ลำปาง, 2541.
 9. กัญญา เพิ่มผล. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน = Efficiency development. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : ฝ่ายเอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต; 2541.
 10. บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 10 กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์; 2551.
 11. บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์; 2549.
 12. สะอาด วีระเจริญ. ผลการดำเนินงานควบคุมวัณโรคแนวใหม่ (DOTS) ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ปี 2549. ว. สคร.6 ขอนแก่น 2549; 14(1):71-81.
 13. ชัยศรี กล้าณรงค์. ปัจจัยจูงใจปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน กับการปฏิบัติงานพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล โรงพยาบาลศรีสังวาล. วิทยานิพนธ์ ปริญญาพยาบาลศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาการบริหารการพยาบาล. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2537.
 14. Herzberg, F, Mausner, B., & Snyderman, B. The motivation to work. New York: John Wiley; 1959
 15. Schermerhorn, R., Hunt, G., and Osborn, N. Organization Behavior. New York: John Wiley & Sons; 2003.
 16. โสภิตา เพ็องทอง. ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวง. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2545.
 17. สุรเชษฐ์ สุรปัญญากุล. ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอ.ซี.ซี. อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด (มหาชน) สำนักงานภูมิภาคชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง; 2549.
 18. วัลลภ บุญรวิ. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในสถานีนอนามัย ระดับตำบลจังหวัดสมุทรปราการ. ศึกษานิพนธ์พิเศษปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิตภาควิชาแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา; 2545.
 19. วันทนา ทาดาล. ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานในส่วนสำนักงานของบริษัทผู้ปูนในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2549.
 20. ลัดดา กุลนันทน์. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติการงานวิจัย สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. ปัญหาพิเศษปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป. มหาวิทยาลัยบูรพา; 2543.