

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยนี้ต้องการศึกษาปัจจัยการุงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรค ไข้เลือดออกของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเขตการสาธารณสุข 3 ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากกลุ่ม ตัวอย่างเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยด้วยการส่งแบบสอบถามให้ตอบระหว่างวันที่ 1-30 พฤษภาคม 2553 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนเฉพาะที่สมบูรณ์ 307 ชุด ผลการวิจัยนำเสนอด้วยการบรรยายประกอบ ตาราง เรียงตามลำดับดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป
2. ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน
3. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน
4. การปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก
5. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก

ข้อมูลทั่วไป

จากเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยที่ศึกษา 307 คน มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายเล็กน้อย อายุเฉลี่ย 35.6 ปี ส่วนมากจบปริญญาตรี (ร้อยละ 77.9) มีสถานภาพสมรสคู่ (ร้อยละ 56.4) ตำแหน่งเป็นนักวิชาการสาธารณสุข (ร้อยละ 46.3) รายได้เฉลี่ยประมาณ 20,000 บาท (19,298 บาท) มีอายุราชการเฉลี่ยประมาณ 15 ปี (13.96 ปี) มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกเฉลี่ยประมาณ 10 ปี (9.09 ปี) ส่วนมากเคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก (ร้อยละ 71.7)

เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละตัวแปร พบว่า เจ้าหน้าที่สถานีอนามัยที่ศึกษาเป็นผู้หญิง ร้อยละ 51.1 อายุต่ำสุด 21 ปี สูงสุด 58 ปี จำนวนมากที่สุดมีอายุระหว่าง 30-39 ปี แยกต่างเฉลี่ยประมาณ 8 ปี วุฒิการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 77.9 รองลงมาคือประกาศนียบัตรหรืออนุปริญญา ร้อยละ 14.0 วุฒิการศึกษาปริญญาโท ร้อยละ 7.5 มีสถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 56.4 สถานภาพโสด ร้อยละ 39.1 สถานภาพหม้าย/หย่า/แยกมีเพียง ร้อยละ 4.6 เป็นนักวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ 46.3 เจ้าพนักงานสาธารณสุข ร้อยละ 39.1 รายได้ต่ำสุด 5,500 บาท สูงสุด 50,000 บาท อายุราชการต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 34 ปี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไข้เลือดออก ต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 33 ปี มีผู้ไม่ได้รับการฝึกอบรมร้อยละ 28.3 และได้รับการฝึกอบรมมากที่สุด 12 ครั้ง ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย ในจังหวัดเขตการสาธารณสุข 3 จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ยอดรวม	307	100
เพศ		
ชาย	150	48.9
หญิง	157	51.1
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	24	7.8
25 – 29 ปี	60	19.5
30 – 34 ปี	56	18.2
35 – 39 ปี	71	23.1
40 – 44 ปี	45	14.7
45 – 49 ปี	34	11.2
50 – 59 ปี	17	5.5
Mean = 35.6 SD.= 8.13 Min = 21 Max = 58		
วุฒิการศึกษา		
ประกาศนียบัตรหรืออนุปริญญา	43	14.0
ปริญญาตรี	239	77.8
ปริญญาโท	23	7.5
อื่นๆ	2	0.7
สถานภาพสมรส		
โสด	120	39.0
คู่	173	56.4
หม้าย/หย่า/แยก	14	4.6
ตำแหน่ง		
นักจัดการงานทั่วไป	5	1.6
นักวิชาการสาธารณสุข	142	46.3
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	120	39.1
อื่นๆ	40	13.0

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน (บาท)		
ต่ำกว่า 9,900	51	16.6
10,000-14,690	48	15.6
15,000-19,910	61	19.9
20,000-24,220	68	22.2
25,000-29,800	31	10.1
30,000-50,000	48	15.6
Mean = 19,298 SD = 7,962 Min = 5,500 Max = 50,000		
อายุราชการ		
ต่ำกว่า 4 ปี	34	11.0
5 – 9 ปี	65	21.2
10-14 ปี	73	23.8
15-19 ปี	48	15.6
20-24 ปี	49	16.0
25-34 ปี	38	12.4
Mean= 13.96 SD = 8.44 Min = 1 Max = 34		
ประสบการณ์ปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 4 ปี	92	30.0
5- 9 ปี	76	24.8
10- 14 ปี	69	22.4
15- 19 ปี	36	11.7
20-33 ปี	34	11.1
Mean = 9.09 SD. = 6.80 Min = 1 Max = 33		

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
การได้รับการฝึกอบรม		
ไม่ได้รับ	87	28.3
ได้รับ 1 ครั้ง	81	26.4
ได้รับ 2 ครั้ง	72	23.5
ได้รับ 3 ครั้งขึ้นไป	67	21.8
Mean = 1.6 SD.= 1.7 Min = 0 Max = 12		

ปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงาน

1. ปัจจัยสำคัญในแต่ละด้าน จากการศึกษาปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงาน ได้แก่ นโยบายการบริหารและการบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และเงินเดือนและค่าตอบแทน โดยพบว่า เจ้าหน้าที่สถานีอนามัยมากกว่าร้อยละ 70 เห็นด้วย (เห็นด้วยอย่างยิ่งและเห็นด้วยรวมกัน) ว่ามีลักษณะ ดังนี้

นโยบายการบริหารและการบังคับบัญชา

1. มีการนำนโยบายจาก สสอ.และสสจ. มาเป็นแนวทางปฏิบัติ ร้อยละ 95.5
2. มีส่วนร่วมกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานใช้เลือดออกของ สอ. ร้อยละ 91.5
3. งานป้องกันและควบคุมโรคใช้เลือดออกเป็นนโยบายสำคัญ ของ สอ. ร้อยละ 91.2
4. การสั่งการและมอบหมายงานให้ปฏิบัติอย่างชัดเจน ร้อยละ 87.9
5. ได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานจาก หน.สอ.อยู่เสมอ ร้อยละ 86.3
6. หน.สอ.กำกับ ติดตาม สั่งการให้ปฏิบัติงานตามแผน ร้อยละ 86.3
7. หน.สอ.ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ร้อยละ 82.8
8. นโยบายที่ได้รับมีความชัดเจนและเหมาะสมกับพื้นที่ ร้อยละ 81.1

สภาพการทำงาน

1. อาคารสถานที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ร้อยละ 79.7

ความมั่นคงในการทำงาน

1. ทำงานได้ตามเป้าหมายและจะปฏิบัติงานต่อไป ร้อยละ 78.2

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

1. ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ร้อยละ 84.6
 2. ได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้า สอ.เป็นอย่างดี ร้อยละ 83.7
 3. เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานได้ปรึกษาและแก้ไขร่วมกับ หน.สอ.เสมอ ร้อยละ 78.5
 4. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี ร้อยละ 76.9
 5. ได้รับความร่วมมือจากประชาชนเป็นอย่างดี ร้อยละ 76.2
- แต่มีเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยระหว่างร้อยละ 50.0-69.0 ที่เห็นด้วยกับ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

1. มีเวทีให้เจ้าหน้าที่แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ร้อยละ 63.8

ด้านสภาพการทำงาน

1. มีอุปกรณ์และเครื่องมือปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ร้อยละ 60.9
2. มีความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติงาน ร้อยละ 50.8

ด้านความมั่นคงในการทำงาน

1. ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานนี้ต่อไป โดยไม่คิดเปลี่ยนงาน ร้อยละ 59.3
2. มีโอกาสสร้างผลงานวิชาการให้เป็นที่ยอมรับได้ ร้อยละ 55.0

เงินเดือนและค่าตอบแทน มีเจ้าหน้าที่เพียงระหว่าง ร้อยละ 15.7-20.1 เท่านั้นที่

เห็นด้วยกับ

1. การไปปฏิบัติงานในชุมชนได้รับการจัดหาที่พักหรือพาหนะก่อนงานอื่น ร้อยละ 20.1
2. ได้รับความตอบแทนออกปฏิบัติงานในชุมชนอย่างเพียงพอ ร้อยละ 19.9
3. ปฏิบัติงานนี้ทำให้ได้รับสวัสดิการพิเศษ ร้อยละ 18.6
4. ค่าตอบแทนนอกเวลาราชการเหมาะสม ร้อยละ 15.7
5. ปฏิบัติงานนี้ทำให้ได้รับโบนัสมากกว่างานอื่น ร้อยละ 15.7

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่จำแนกรายข้อตามปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยคำจูน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็น ด้วย		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
นโยบายการบริหารและ บังคับบัญชา										
1. นำนโยบายสสอ./สสจ. เป็น แนวทาง	103	33.6	190	61.9	13	4.2	0	0	1	0.3
2. นโยบายที่รับมาชัดเจน เหมาะสม	58	18.9	191	62.2	33	10.7	23	7.5	2	0.7
3. เป็นนโยบายที่สำคัญของ สอ.	139	45.3	141	45.9	23	7.5	3	1.0	1	0.3
4. มีส่วนร่วมกำหนดแนวทาง ปฏิบัติงาน	120	39.1	161	52.4	19	6.2	7	2.3	0	0
5. การสั่งการ มอบหมายงาน ชัดเจน	105	34.2	165	53.7	29	9.4	8	2.6	0	0
6. ได้รับคำแนะนำจาก หน. สอ.	77	25.1	188	61.2	25	8.1	17	5.5	0	0

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ปัจจัยคำจูน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็น ด้วย		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
7.หน.สอ.กำกับติดตามการ ปฏิบัติงาน	85	27.7	180	58.6	23	7.5	19	6.2	0	0
8.หน.สอ.ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	69	22.5	185	60.3	25	8.1	28	9.1	0	0
สภาพการทำงาน										
1.อาคารสถานที่มีความ เหมาะสม	64	20.8	181	59.0	37	12.1	18	5.9	7	2.3
2.มีอุปกรณ์ เครื่องมือใช้อย่าง เพียงพอ	38	12.4	149	48.5	54	17.6	47	15.3	19	6.2
3.มีงบประมาณเพียงพอ	29	9.4	119	38.8	83	27.0	65	21.2	11	3.6
4. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอ	24	7.8	95	30.9	68	22.1	96	31.3	24	7.8
5.มีความสะดวกในการไป ปฏิบัติงาน	35	11.4	121	39.4	52	16.9	82	26.7	17	5.5
ความมั่นคงในงาน										
1.ปฏิบัติงานได้ตาม เป้าหมาย ฯ	53	17.3	187	60.9	52	16.9	11	3.6	4	1.3
2.ตั้งใจปฏิบัติงานต่อไม่คิด เปลี่ยนงาน	37	12.1	145	47.2	84	27.4	26	8.5	15	4.9
3.มีโอกาสรสร้างผลงาน วิชาการ	22	7.2	147	47.9	93	30.3	39	12.7	6	2.0
4.ผลงานวิชาการใช้ปรับ ตำแหน่งสูงขึ้น	16	5.2	99	32.2	126	41.0	56	18.2	10	3.3
สัมพันธระหว่างบุคคล										
1.ได้รับความช่วยเหลือจาก เพื่อนในสอ.	79	25.7	178	58.0	36	11.7	14	4.6	0	0

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ปัจจัยคำจูน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็น ด้วย		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
2.ได้รับความช่วยเหลือจาก หน.สอ.	68	22.1	192	62.5	36	11.7	10	3.3	1	0.3
3.ได้รับความร่วมมือจาก ประชาชน	48	15.6	186	60.6	45	14.7	25	8.1	3	1.0
4.ได้รับความร่วมมือจาก หน่วยงานอื่นๆ	43	14.0	193	62.9	45	14.7	23	7.5	3	1.0
5.มีเวทีแสดงความคิดเห็น อย่างเต็มที่	39	12.7	157	51.1	73	23.8	35	11.4	3	1.0
6.เมื่อมีปัญหาปรึกษา/แก้ไข ร่วมกับหน.	62	20.2	179	58.3	37	12.1	28	9.1	1	0.3
เงินเดือน และค่าตอบแทน										
1.ค่าตอบแทนนอกเวลา เหมาะสม	10	3.3	46	15.0	74	24.1	97	31.6	80	26.1
2.ค่าตอบแทนออกชุมชน เหมาะสม	10	3.3	51	16.6	50	16.3	97	31.6	99	32.2
3.ได้รับการจัดสรรที่พัก/ พาหนะ	13	4.2	49	16.0	57	18.6	92	30.0	96	31.3
4.ได้รับสวัสดิการพิเศษ	11	3.6	46	15.0	43	14.0	75	24.4	132	43.0
5.ได้รับโบนัสมากกว่างาน อื่นๆ	11	3.6	37	12.1	50	16.3	75	24.4	134	43.6

2. ระดับปัจจัยค้ำจุน จากการวิเคราะห์ระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ได้แบ่งระดับคะแนนเป็น 3 กลุ่มคือ ระดับดี ปานกลางและน้อย พบว่า ปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม) มีเพียงด้านนโยบายการบริหารและการบังคับบัญชาเท่านั้นที่อยู่ในระดับดี (ร้อยละ 82.8 ของคะแนนเต็ม) สำหรับ สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 77.4, 70.3 และร้อยละ 67.6 ของคะแนนเต็ม ตามลำดับ โดยมีการกระจายของเจ้าหน้าที่ที่เห็นว่า การบริหารงานอยู่ในระดับดี ในด้านนโยบายการบริหารและการบังคับบัญชา มีจำนวนมากที่สุดร้อยละ 71.0 รองลงมาคือความมั่นคงในการทำงาน ร้อยละ 28.3 สภาพการทำงานร้อยละ 13.4 เงินเดือน ค่าตอบแทนร้อยละ 7.2 และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีการกระจายน้อยที่สุด ร้อยละ 6.8 ดังรายละเอียดตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย จำแนกตามระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยค้ำจุน	ดี		ปานกลาง		น้อย		สรุป		
	n	%	n	%	n	%	\bar{X}	$\% \bar{X}$	ระดับ
1.นโยบายการบริหารฯ	218	71.0	80	26.1	9	2.9	33.12	82.8	ดี
2.ความสัมพันธ์	21	6.8	273	88.9	13	4.2	16.89	67.6	ปานกลาง
3.ความมั่นคง	87	28.3	181	59.0	39	12.7	14.06	70.3	ปานกลาง
4.สภาพการทำงาน	41	13.4	186	60.6	80	26.1	23.23	77.4	ปานกลาง
5.เงินเดือน ค่าตอบแทน	22	7.2	60	19.5	225	73.3	11.16	44.6	น้อย
ปัจจัยค้ำจุน	32	10.4	242	78.8	33	10.7	98.46	70.3	ปานกลาง

หมายเหตุ : $\% \bar{X}$ คือ ร้อยละเฉลี่ยของคะแนนเต็ม

3. การเปรียบเทียบปัจจัยค้ำจุน แต่ละด้านของสถานีอนามัยระหว่างเจ้าหน้าที่ที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง อายุราชการ ประสบการณ์ปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกและการได้รับการฝึกอบรมต่างกันพบว่านโยบายการบริหารและการบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จูงใจให้ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

สำหรับด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี เห็นว่ามีความมั่นคงในการทำงานมากกว่าเจ้าหน้าที่กลุ่มอายุอื่นๆเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท เห็นว่ามีความมั่นคงในการทำงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไปและเจ้าหน้าที่ที่มี

รายได้ 10,000-14,690 บาท เห็นว่ามีความมั่นคงในการทำงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ 25,000 บาท ขึ้นไป เจ้าหน้าที่ที่มีอายุราชการ 5-9 ปี เห็นว่ามีความมั่นคงในการทำงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุราชการ 10 ปีขึ้นไป และเจ้าหน้าที่ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี เห็นว่ามีความมั่นคงในการทำงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุราชการ 20-24 ปี เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท เห็นว่ามีความมั่นคงในการทำงานมากกว่ากลุ่มรายได้อื่นๆ และเจ้าหน้าที่ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี เห็นว่ามีความมั่นคงในการทำงานมากกว่ากลุ่มอายุราชการอื่นๆ (ตารางที่ 5-8 ภาคผนวก ข)

ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี เห็นว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ ชูใจให้ปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอายุอื่น เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท เห็นว่ามีความชูงใจมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ 20,000-24,224 บาท และ 30,000-50,000 บาท และเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ 10,000-14,690 บาท เห็นว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนมีความชูงใจมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ 20,000-24,220 และ 30,000 บาท ขึ้นไป และเจ้าหน้าที่ที่มีอายุราชการ 5-9 ปี เห็นว่ามีความชูงใจมากกว่ากลุ่มอายุราชการ 15 ปีขึ้นไป เจ้าหน้าที่ที่มีอายุราชการ 10-14 ปี เห็นว่ามีความชูงใจมากกว่า กลุ่มอายุราชการ 20-24 ปี และเจ้าหน้าที่ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี เห็นว่ามีความชูงใจมากกว่ากลุ่มอายุราชการอื่น ๆ (ตารางที่ 10-13 ภาคผนวก ข) ซึ่งผลการเปรียบเทียบปัจจัยค้ำจุนระหว่างกลุ่มตัวแปรข้อมูลทั่วไปมีรายละเอียดดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจำแนกระหว่างกลุ่มตัวแปรข้อมูลทั่วไป

ตัวแปรอิสระ	นโยบายการบริหาร		สภาพการทำงาน		ความมั่นคงในการทำงาน		ความสัมพันธ์		เงินเดือนและค่าตอบแทน	
	t/F	p	t/F	p	t/F	p	t/F	p	t/F	p
1.เพศ	0.51	0.61	0.94	0.34	0.74	0.46	0.90	0.37	0.24	0.98
2.อายุ	0.51	0.60	1.25	0.28	6.3	0.001	0.74	0.47	10.89	0.000
3.การสมรส	0.65	0.53	1.05	0.31	0.80	0.43	0.29	0.77	1.70	0.09
4.วุฒิการศึกษา	0.98	0.02	0.15	0.91	0.19	0.56	0.81	0.14	0.10	1.45
5.รายได้	0.28	0.76	1.87	0.10	8.23	0.000	0.88	0.41	11.55	0.000
6.ตำแหน่ง	1.17	0.24	0.36	0.72	0.58	0.56	0.53	0.60	1.55	0.12
7.อายุราชการ	0.57	0.56	0.57	0.70	6.05	0.000	0.86	0.43	6.74	0.000
8.ประสบการณ์	1.62	0.19	1.10	0.36	0.98	0.42	1.83	0.14	2.60	0.05
9.การอบรม	2.47	0.62	0.87	0.46	1.54	0.21	1.69	0.17	1.89	0.13

หมายเหตุ : t/F หมายถึง ค่า t หรือค่า F โดยค่า t ได้จากการเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มที่มีตัวแปรอิสระแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ด้วย Independent t-test และค่า F ได้จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One way Analysis of Variance) โดยตัวแปรอิสระแบ่งมากกว่า 2 กลุ่ม

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

1. ปัจจัยจูงใจในแต่ละด้าน จากการศึกษปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานได้แก่ ลักษณะงานความสำเร็จ ความรับผิดชอบ การนับถือยกย่อง และความก้าวหน้า พบว่าเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยมากกว่าร้อยละ 70 เห็นด้วย (เห็นด้วยอย่างยิ่งและเห็นด้วยรวมกัน) ว่ามีลักษณะดังนี้

ลักษณะงาน

- | | |
|---|-------------|
| 1. มีคุณค่าต่อชีวิตประชาชน | ร้อยละ 90.9 |
| 2. ต้องมีความรู้และมีเทคนิคพิเศษในการปฏิบัติงาน | ร้อยละ 88.6 |
| 3. มีความท้าทายความสามารถ | ร้อยละ 74.3 |

ความสำเร็จของงาน

- | | |
|--|-------------|
| 1. อธิบายสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นได้ | ร้อยละ 83.4 |
| 2. นำบทเรียนจากการแก้ไขปัญหามาใช้ในงาน | ร้อยละ 81.7 |
| 3. ภูมิใจในความสำเร็จของงาน | ร้อยละ 77.5 |

4. แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ร้อยละ 77.2
5. ปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกได้ตามเป้าหมาย ร้อยละ 70.7
- ความรับผิดชอบ**
1. พยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ร้อยละ 96.4
2. มีความรับผิดชอบในงานสูง ร้อยละ 91.5
3. ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี ร้อยละ 88.6
4. กำหนดรายละเอียดของงานไว้อย่างชัดเจน ร้อยละ 85.0
- การนับถือ ยกย่อง**
1. หน.สอ. ให้ความไว้วางใจ ร้อยละ 84.0
2. หน.สอ. ให้ความสนใจต่อความคิดเห็น ร้อยละ 78.8
3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องยอมรับและเชื่อถือ ร้อยละ 74.6
- แต่มีเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยระหว่างร้อยละ 50.0-69.4 ที่เห็นด้วยกับ
1. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับ ร้อยละ 69.4
2. มีอิสระในการตัดสินใจหรือสร้างสรรค์งานอย่างเต็มที่ ร้อยละ 67.4
3. ประชาชนปฏิบัติตามคำแนะนำเป็นอย่างดี ร้อยละ 66.8
4. ได้รับงานอื่นเพิ่ม ร้อยละ 64.5
- ส่วนความก้าวหน้า มีเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยเพียงระหว่าง 50.0-69.0 ที่เห็นด้วยกับ
1. ได้เรียนรู้ทักษะและความรู้ใหม่ๆ ในการทำงาน ร้อยละ 63.2
- และมีเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยเพียง ระหว่าง 20.1-34.2 เท่านั้น ที่เห็นด้วยกับ
1. ใช้ผลการปฏิบัติงานในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ร้อยละ 34.2
2. ได้นำเสนอผลงานในการประชุมวิชาการต่างๆ ร้อยละ 34.2
3. มีโอกาสศึกษาต่อ หรือการอบรมในระดับสูงขึ้น ร้อยละ 32.9
4. ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษ ร้อยละ 20.2

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย จำแนกรายข้อตามปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
ลักษณะงาน										
1.ตรงกับความรู้ ความสามารถ	23	7.5	206	67.1	48	15.6	20	6.5	10	3.3
2.มีความท้าทายความสามารถ	45	14.7	183	59.6	46	15.0	28	9.1	5	1.6
3.ต้องมีความรู้และเทคนิคพิเศษ	74	24.1	198	64.5	27	8.8	7	2.3	1	0.3
4.มีคุณค่าต่อชีวิตประชาชน	119	38.8	160	52.1	26	8.5	2	0.7	0	0
5.มีอิสระในการตัดสินใจ	48	15.6	159	51.8	74	24.1	26	8.5	0	0
ความสำเร็จ										
1.ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย	39	12.7	178	58.0	71	23.1	17	5.5	2	0.7
2.ภูมิใจในความสำเร็จของงาน	48	15.6	190	61.9	51	16.6	16	5.2	2	0.7
3.แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	37	12.1	200	65.1	55	17.9	14	4.6	1	0.3
4.อธิบายสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น	35	11.4	221	72.0	46	15.0	5	1.6	0	0
5.นำบทเรียนจากปัญหามาใช้ในในงาน	52	16.9	199	64.8	44	14.3	12	3.9	0	0
ความรับผิดชอบ										
1.กำหนดรายละเอียดของงานชัดเจน	46	15.0	215	70.0	35	11.4	11	3.6	0	0
2.ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างดี	40	13.0	232	75.6	30	9.8	5	1.6	0	0

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
ความรับผิดชอบ (ต่อ)										
3.พยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	70	22.8	226	73.6	10	3.3	1	0.3	0	0
4.มีความรับผิดชอบในงานสูง	85	27.7	196	63.8	23	7.5	2	0.7	1	0.3
5.ได้รับงานอื่นเพิ่มขึ้น	54	17.6	144	46.9	70	22.8	32	10.4	7	2.3
การยอมรับนับถือ										
1.เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับ	34	11.1	179	58.3	89	29.0	3	1.0	2	0.7
2.หน. สอ. ให้ความไว้วางใจ	35	11.4	223	72.6	43	14.0	5	1.6	1	0.3
3.ประชาชนปฏิบัติตามคำแนะนำ	35	11.4	170	55.4	75	24.4	24	7.8	3	1.0
4.หน.สอ. ให้ความสนใจความคิดเห็น	39	12.7	203	66.1	58	18.9	7	2.3	0	0
5.หน่วยงานที่เกี่ยวข้องยอมรับ/เชื่อถือ	41	13.4	188	61.2	71	23.1	7	2.3	0	0
ความก้าวหน้า										
1.มีโอกาศศึกษาต่อ/อบรมระดับสูงขึ้น	17	5.5	84	27.4	110	35.8	72	23.5	24	7.8
2.ได้เรียนรู้ทักษะและความรู้ใหม่ๆ	34	11.1	171	55.7	77	25.1	19	6.20	6	2.0
3.ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษ	10	3.3	52	16.9	105	34.2	82	26.7	58	18.9
4.ใช้ผลงานในการเลื่อนระดับสูงขึ้น	15	4.9	90	29.3	96	31.3	68	22.1	38	12.4
5.ได้นำเสนอผลงานในการประชุมฯ	18	5.9	87	28.3	82	26.7	79	25.7	41	13.4

2. ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน จากการวิเคราะห์ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งคะแนนเป็น 3 กลุ่ม คือระดับดี ปานกลางและน้อย พบว่า ปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 74.5 ของคะแนนเต็ม) มีเพียงความรับผิดชอบเท่านั้นที่อยู่ในระดับดี (ร้อยละ 80 ของคะแนนเต็ม) ลักษณะงาน ความสำเร็จ การนับถือยกย่อง และความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 78.4 , 77.4, 76.6 และร้อยละ 60.3 ของคะแนนเต็ม ตามลำดับ โดยมีการกระจายของเจ้าหน้าที่ที่เห็นว่า มีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับดี ด้านความรับผิดชอบมีจำนวนมากที่สุดร้อยละ 59.3 รองลงมาความสำเร็จร้อยละ 58.3 ลักษณะงานร้อยละ 57.3 การนับถือยกย่อง ร้อยละ 51.5 และความก้าวหน้ามีการกระจายน้อยที่สุดร้อยละ 2.0 ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่สถานีนามัย จำแนกรายด้าน ตามระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจ	ดี		ปานกลาง		น้อย		สรุป		
	n	%	n	%	n	%	\bar{X}	% \bar{X}	ระดับ
1.ลักษณะงาน	176	57.3	122	39.7	9	2.9	19.59	78.4	ปานกลาง
2.ความสำเร็จ	179	58.3	113	36.8	15	4.9	19.35	77.4	ปานกลาง
3.ความรับผิดชอบ	182	59.3	121	39.4	4	1.3	20.00	80.0	ดี
4.การนับถือ ยกย่อง	158	51.5	137	44.6	12	3.9	19.15	76.6	ปานกลาง
5.ความก้าวหน้า	46	15.0	127	41.4	134	43.6	15.06	60.3	ปานกลาง
สภาพการจูงใจ	234	76.2	222	20.5	10	3.3	93.15	74.5	ปานกลาง

หมายเหตุ : % \bar{X} คือ ร้อยละเฉลี่ยของคะแนนเต็ม

3. การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจ จากการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ระหว่างเจ้าหน้าที่ที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง เงินเดือน อายุราชการ ประสบการณ์ปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก และการฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก พบว่า เจ้าหน้าที่ชายกับหญิง เห็นว่าลักษณะงานและความสำเร็จของงานมีการจูงใจให้ทำงานแตกต่างกันโดยเจ้าหน้าที่ชาย เห็นว่าลักษณะงาน และความสำเร็จของงานมีการจูงใจให้ทำงานมากกว่าเจ้าหน้าที่หญิง(ตารางที่ 16-17 ภาคผนวก ข) ส่วนการได้รับผิดชอบงาน การได้รับการยกย่องนับถือ และมีความก้าวหน้าในการทำงาน เจ้าหน้าที่ชายและหญิง เห็นว่ามีการจูงใจให้ทำงานไม่แตกต่างกัน

เจ้าหน้าที่ที่มีอายุ เงินเดือนและค่าตอบแทน และอายุราชการต่างกัน เห็นว่าการได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน จูงใจให้ทำงานแตกต่างกัน โดยเจ้าหน้าที่ที่อายุน้อยกว่า 30 ปี เห็นว่าความก้าวหน้าในงานจูงใจให้ทำงาน มากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป เจ้าหน้าที่ที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 25,000 บาท เห็นว่า ความก้าวหน้าในงาน จูงใจให้ทำงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 25,000 บาทขึ้นไป เจ้าหน้าที่ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 10 ปี เห็นว่า ความก้าวหน้าในงาน จูงใจให้ทำงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุราชการตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป (ตารางที่ 20-23 ภาคผนวก ข) ส่วนเจ้าหน้าที่ที่มีกลุ่มอายุ เงินเดือน และอายุราชการนอกจากนี้ เห็นว่า ความก้าวหน้าในการทำงานจูงใจให้ทำงานไม่แตกต่างกัน สำหรับเจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและการได้รับการฝึกอบรมต่างกัน เห็นว่า ลักษณะงาน ความสำเร็จ ความรับผิดชอบ การยกย่องนับถือ และความก้าวหน้าในงาน จูงใจให้ทำงานไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจ ระหว่างกลุ่มตัวแปรข้อมูลทั่วไป

ตัวแปรอิสระ	ลักษณะงาน		ความสำเร็จ		รับผิดชอบ		ยกย่องนับถือ		ก้าวหน้า	
	t/F	p	t/F	p	t/F	p	t/F	p	t/F	p
1.เพศ	2.14	0.03	2.25	0.02	1.50	0.13	1.10	0.27	1.02	0.31
2.อายุ	2.05	0.13	0.93	0.40	2.19	0.11	0.53	0.59	4.70	0.01
3.การสมรส	1.59	0.11	0.08	0.94	0.65	0.51	0.02	0.98	1.56	0.12
4.การศึกษา	0.85	0.40	0.01	0.99	0.87	0.38	0.41	0.68	0.45	0.65
5.รายได้	0.01	0.99	2.34	0.10	2.65	0.07	0.14	0.87	7.97	0.000
6.ตำแหน่ง	1.22	0.22	0.03	0.98	0.84	0.40	1.30	0.20	0.80	0.42
7.อายุราชการ	1.10	0.33	2.19	0.11	2.20	0.11	1.01	0.36	5.11	0.007
8.ประสบการณ์	0.90	0.44	0.61	0.61	1.96	0.12	0.50	0.68	1.88	0.13
9.การอบรม	0.69	0.56	0.50	0.68	0.95	0.42	0.39	0.76	1.37	0.25

หมายเหตุ: t/F หมายถึง ค่า t หรือค่า F โดยค่า t ได้จากการเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มที่มีตัวแปรอิสระแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ด้วย Independent t-test และค่า F ได้จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One way Analysis of Variance) โดยตัวแปรอิสระแบ่งมากกว่า 2 กลุ่ม

การปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก

1.การปฏิบัติงานในแต่ละด้าน จากการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย 7 ด้าน ได้แก่ การจัดทำแผนและตารางการปฏิบัติงาน การจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ การรณรงค์และประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ การสำรวจและทำลายแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลาย การติดต่อประสานงาน การรายงานสอบสวนและควบคุมโรค การดูแลรักษาพยาบาลเบื้องต้นและการส่งต่อ ผลการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยร้อยละ 70 ปฏิบัติบ่อย (บ่อยและบ่อยที่สุดรวมกัน) ดังนี้

การจัดทำแผนและตารางการปฏิบัติงาน

1.จัดทำแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าอย่างครบถ้วน	ร้อยละ 91.5
2.จัดทำตารางกิจกรรมไว้ชัดเจน	ร้อยละ 90.6
3.ประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน	ร้อยละ 85.0
4.นำสภาพปัญหาพื้นที่มาใช้ในการจัดทำแผน	ร้อยละ 84.7
5.ร่วมจัดทำแผนกับหน่วยงานอื่นๆ	ร้อยละ 83.4

การเตรียมวัสดุ อุปกรณ์

1.จัดหาทรายอะเบท ปลากินลูกน้ำยุงลาย น้ำยาเคมี ไว้เพียงพอ	ร้อยละ 91.8
2.จัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์สำหรับการป้องกันและควบคุมโรคไว้พร้อมเสมอ	ร้อยละ 85.3
3.การจัดหาอุปกรณ์สำหรับสำรวจดัชนีลูกน้ำยุงลายให้ อสม.อย่างเพียงพอ	ร้อยละ 84.4
4.เตรียมยานพาหนะและเจ้าหน้าที่ฉีดพ่นสารเคมีกำจัดยุง	ร้อยละ 80.4

การรณรงค์และประชาสัมพันธ์ให้ความรู้

1.จัดกิจกรรมให้ความรู้แก่ผู้นำชุมชน อสม. ครูอนามัยโรงเรียน	ร้อยละ 70.4
--	-------------

การสำรวจและรณรงค์ทำลายแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลาย

1.รณรงค์ให้ทุกบ้านใช้ทรายอะเบทควบคุมลูกน้ำยุงลาย	ร้อยละ 90.3
--	-------------

การติดต่อประสานงาน

1.ประสานงานกับ อสม.เมื่อมีการรณรงค์	ร้อยละ 95.1
2.ประสานงานกับ อปท.เมื่อมีการรณรงค์	ร้อยละ 83.0
3.ประสานงานกับ โรงเรียนเมื่อมีการรณรงค์	ร้อยละ 82.7
4.จัดทำแผนร่วมกับ อปท.	ร้อยละ 80.4

การรายงานสอบสวนโรคและควบคุมโรค

1. สอบสวนโรคในผู้ป่วยรายแรก ทันทีอย่างละเอียดทุกราย	ร้อยละ 92 .0
2. สอบสวนโรคในผู้ป่วยทุกรายใน 24 ชั่วโมง	ร้อยละ 91.9

3. เก็บรายงานการสอบสวนโรคอย่างเป็นระบบ	ร้อยละ 91.8
4. เมื่อมีผู้ป่วยจะออกฉีดพ่นสารเคมีรัศมี 100 เมตร. 2 ครั้งห่างกัน 7 วัน	ร้อยละ 89.6
5. ควบคุมแหล่งแพร่เชื้อโรคภายใน 24 ชม.	ร้อยละ 87.9
6. รายงานในรง. 506 ทุกราย	ร้อยละ 86.3
7. ให้สุขศึกษาแก่ผู้ป่วยและญาติทุกราย	ร้อยละ 85.4
8. ออกสอบสวนและควบคุมโรคแม้ว่าเป็นวันหยุดราชการ	ร้อยละ 81.8
การดูแลรักษาพยาบาลเบื้องต้นและการส่งต่อ	
1. วัคซีนและทำทวนิกัดทดสอบในผู้ป่วยสงสัยทุกราย	ร้อยละ 89.2
2. ส่งต่อผู้ป่วยที่มีผลทวนิกัดทดสอบ Positive	ร้อยละ 80.4
3. นัดหมายผู้ป่วยที่มีไข้และผลทวนิกัดทดสอบ Negative มาพบ	ร้อยละ 77.8
แต่มีเจ้าหน้าที่สถานีนอมนามัระหว่าง 50.0-69.0 ปฏิบัติบ่อย ในการ	
1. ฉีดพ่นสารเคมีทำลายยุงลายตัวเต็มวัยในช่วงที่ยังไม่มีผู้ป่วยในชุมชน	ร้อยละ 66.1
2. จัดกิจกรรมให้ความรู้แก่นักเรียน	ร้อยละ 65.8
3. ประสานขอรับการสนับสนุนด้านต่างๆจาก สสจ./สสอ.	ร้อยละ 65.2
4. เตรียมแผนสำรองแก้ไขปัญหาเมื่อวัสดุอุปกรณ์ ขาดหาย	ร้อยละ 61.9
5. ติดตามผู้ป่วยให้สุขศึกษาเกี่ยวกับโรคไข้เลือดออก	ร้อยละ 54.1
6. รายงานผลการสำรวจลูกน้ำยุงลายให้ หน.สอ.ทราบ	ร้อยละ 52.4
และมีเจ้าหน้าที่สถานีนอมนามัเพียง ระหว่าง 26.4-46.5 เท่านั้นที่ปฏิบัติบ่อย ในการ	
1. รณรงค์ให้ชุมชนสำรวจและทำลายแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลาย	ร้อยละ 46.5
2. ให้สุขศึกษาทางหอกระจายข่าว /วิทยุชุมชน เมื่อมีผู้ป่วย	ร้อยละ 45.2
3. ให้ อสม. สำรวจดัชนีลูกน้ำยุงลายในชุมชน	ร้อยละ 36.1
4. ให้ อสม.สำรวจดัชนีลูกน้ำยุงลายในโรงเรียน	ร้อยละ 34.2
5. ให้สุขศึกษาในช่วงเวลาที่ไม่มีผู้ป่วย	ร้อยละ 26.4

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย จำแนกรายข้อตาม การปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงาน	บ่อยที่สุด		บ่อย		บางครั้ง		น้อยครั้ง		ไม่ปฏิบัติ	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
การจัดทำแผนและตารางการปฏิบัติงาน										
1.จัดทำแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า	64	20.8	217	70.7	22	7.2	1	0.3	3	1.0
2.จัดทำตารางกิจกรรมไว้ชัดเจน	65	21.2	213	69.4	21	6.8	0	0	8	2.6
3.นำสภาพปัญหาพื้นที่มาจัดทำแผน	63	20.5	197	64.2	36	11.7	5	1.6	6	2.0
4.ร่วมจัดทำแผนกับหน่วยงานอื่นๆ	93	30.3	163	53.1	41	13.4	7	2.3	3	1.0
5.ประเมินผลการปฏิบัติงานชัดเจน	69	22.5	192	62.5	36	11.7	8	2.6	2	0.7
การเตรียมวัสดุ อุปกรณ์										
1.เตรียมวัสดุ อุปกรณ์ไว้พร้อมเสมอ	86	28.0	176	57.3	37	12.1	4	1.3	4	1.3
2.เตรียมพาหนะและเจ้าหน้าที่พร้อม	78	25.4	167	54.4	46	15.0	8	2.6	8	2.6
3.เตรียมอุปกรณ์ตรวจคัดชัน้ำลูกน้ำ ฯ	89	29.0	170	55.4	37	12.1	3	1.0	8	2.6
4.จัดหาทรายอะเบท ปลากินลูกน้ำ ฯ	90	29.3	192	62.5	19	6.2	3	1.0	3	1.0
5.เตรียมแผนสำรองเมื่ออุปกรณ์ชำรุด ฯ	55	17.9	135	44.0	86	28.0	24	7.8	7	2.3
การรณรงค์ประชาสัมพันธ์										
1.กิจกรรมให้ความรู้ให้อสม.,ครู,ผู้นำฯ	112	36.5	104	33.9	88	28.7	3	1.0	0	0
2.จัดกิจกรรมให้ความรู้แก่นักเรียน	98	31.9	104	33.9	98	31.9	4	1.3	3	1.0
3.ให้สูขศึกษาในช่วงไม่มีผู้ป่วย	40	13.0	41	13.4	90	29.3	108	35.2	28	9.1

ตารางที่ 10 (ต่อ)

การปฏิบัติงาน	บ่อยที่สุด		บ่อย		บางครั้ง		น้อยครั้ง		ไม่ปฏิบัติ	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
4.ให้สูขศึกษาในช่วงที่มีผู้ป่วย	75	24.4	64	20.8	118	38.4	37	12.1	13	4.2
5.คิดแผนป้ายให้สูขศึกษา	53	17.3	113	36.8	93	30.3	39	12.7	9	2.9
การสำรวจและรณรงค์ทำลายแหล่ง ฯ										
1.รณรงค์ให้ชุมชนสำรวจและทำลายฯ	99	32.2	44	14.3	81	26.4	77	25.1	6	2.0
2.อสม.สำรวจลูกน้ำยุงลายในชุมชน	60	19.5	51	16.6	110	35.8	84	27.4	2	0.7
3.อสม.สำรวจลูกน้ำยุงลายในโรงเรียน	58	18.9	47	15.3	107	34.9	79	25.7	16	5.2
4.รายงานดัชนีลูกน้ำให้ หน.สอ.	122	39.7	39	12.7	99	32.2	31	10.1	16	5.2
5.รณรงค์ทุกบ้านใช้ทรายอะเบท	96	31.3	181	59.0	24	7.8	6	2.0	0	0
การติดต่อประสานงาน										
1.จัดทำแผนร่วมกับ อปท.	94	30.6	148	48.2	60	19.5	3	1.0	2	0.7
2.ประสาน อปท.เมื่อมีการรณรงค์	87	28.3	168	54.7	49	16.0	2	0.7	1	0.3
3.ประสาน อสม. เมื่อมีการรณรงค์	127	41.4	165	53.7	13	4.2	2	0.7	0	0
4. ประสาน โรงเรียนเมื่อมีการรณรงค์	78	25.4	176	57.3	47	15.3	4	1.3	2	0.7
5.ขอรับการสนับสนุนจากสสอ./สสจ.	49	16.0	151	49.2	83	27.0	18	5.9	6	2.0
การรายงานสอบสวนและควบคุมโรค										
1.สอบสวนโรคผู้ป่วยรายแรกทันที	149	48.5	134	43.5	19	6.2	5	1.6	0	0
2.สอบสวนโรคผู้ป่วยทุกรายใน24ชม.	143	46.6	139	45.3	20	6.5	5	1.6	0	0
3.เก็บรายงานสอบสวนโรคเป็นระบบ	148	48.2	139	45.3	16	5.2	4	1.3	0	0
4.รายงานใน รง.506 ทุกราย	149	48.5	116	37.8	18	5.9	11	3.6	13	4.2
5.ให้สูขศึกษาแก่ผู้ป่วยและญาติ	154	50.2	108	35.2	16	5.2	27	8.8	2	0.7
6.ควบคุมแหล่งแพร่เชื้อโรคใน24 ชม.	156	50.8	114	37.1	31	10.1	6	2.0	0	0
7.เมื่อมีผู้ป่วยจะฉีดพ่นสารเคมีในรัศมี	156	50.8	119	38.8	28	9.1	3	1.0	1	0.3
8.ออกสอบสวนควบคุมโรควันหยุด	123	40.1	128	41.7	44	14.3	12	3.9	0	0
การรักษาพยาบาลเบื้องต้น/การส่งต่อ										
1.วัดไข้ ทำทูนิกเก็ตทดสอบทุกครั้งที่สงสัย	149	48.5	125	40.7	31	10.1	2	0.7	0	0
2.นัดผู้ป่วยมีไข้ ทูนิกเก็ตทดสอบ มาพบ	130	42.3	109	35.5	61	19.9	6	2.0	1	3
3.ส่งต่อผู้มีทูนิกเก็ตทดสอบวไป รพ .	153	49.8	94	30.6	60	19.5	0	0	0	0

2. ระดับการปฏิบัติงาน จากการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานโดยแบ่งคะแนนเป็น 3 กลุ่ม คือ มีการปฏิบัติงานระดับดี ปานกลาง และน้อย พบว่า การปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 79.9 ของคะแนนเต็ม) โดยการรายงานสอบสวนและควบคุมโรค การดูแลสุขภาพพยาบาล เบื้องต้น การติดต่อประสานงาน การจัดทำแผนปฏิบัติงาน และการเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ อยู่ในระดับดี ร้อยละ 86.5, 85.7, 81.2, 81.2 และร้อยละ 80.0 ของคะแนนเต็มตามลำดับ มีเพียงการรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ และการสำรวจและทำลายแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลาย เท่านั้นที่อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 71.5 และร้อยละ 71.4 ของคะแนนเต็ม โดยมีการกระจายของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานบ่อย ในการดูแลสุขภาพพยาบาลเบื้องต้น มีจำนวนมากที่สุดร้อยละ 76.9 รองลงมาคือ การจัดทำแผนปฏิบัติงาน การรายงานสอบสวนและควบคุมโรค การจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ การรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ และการสำรวจทำลายแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลาย ร้อยละ 76.2, 73.0, 59.3, 34.5 และ ร้อยละ 6.8 ตามลำดับ ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงาน	ดี		ปานกลาง		น้อย		สรุป		
	n	%	n	%	n	%	\bar{X}	% \bar{X}	ระดับ
1.การจัดทำแผนปฏิบัติงาน	234	76.2	63	20.5	10	3.3	20.29	81.2	ดี
2.การเตรียมวัสดุ อุปกรณ์	182	59.3	115	37.5	10	3.3	20.00	80.0	ดี
3.การรณรงค์ประชาสัมพันธ์	106	34.5	143	46.6	58	18.9	17.88	71.5	ปานกลาง
4.การสำรวจและทำลายฯ	21	6.8	220	71.7	66	21.5	17.85	71.4	ปานกลาง
5.การติดต่อประสานงาน	191	62.2	109	35.5	7	2.3	20.30	81.2	ดี
6.การรายงานสอบสวนฯ	224	73.0	80	26.1	3	1.0	34.58	86.5	ดี
7.การดูแลสุขภาพเบื้องต้น	236	76.9	69	22.5	2	0.7	12.85	85.7	ดี
ระดับการปฏิบัติงาน	148	48.2	156	50.8	3	1.0	143.75	79.9	ปานกลาง

หมายเหตุ : % \bar{X} คือ ร้อยละเฉลี่ยของคะแนนเต็ม

3. การเปรียบเทียบการปฏิบัติงาน เมื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงาน แต่ละด้านระหว่าง เจ้าหน้าที่ที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง อายุราชการ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานและการได้รับการฝึกอบรมต่างกัน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปปฏิบัติงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าและจำนวนครั้งของการฝึกอบรมมากขึ้น

จะปฏิบัติงานน้อยลง (ตารางที่ 36-37 ภาคผนวก ข)และเมื่อจำแนกรายด้านพบว่า การเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ การรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้และการติดต่อประสานงาน มีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน แต่สำหรับการจัดทำแผนและตารางการปฏิบัติงาน พบว่านักวิชาการสาธารณสุข การปฏิบัติมากกว่าตำแหน่งอื่นๆ (ตารางที่ 26 ภาคผนวก ข)

การสำรวจและรณรงค์ทำลายแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลายพบว่าเจ้าหน้าที่ที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม มีการปฏิบัติมากกว่าได้รับการฝึกอบรม(ตารางที่ 30 ภาคผนวก ข) การรายงานสอบสวนและควบคุมโรค พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพคู่/หม้าย/หย่า/แยกปฏิบัติมากกว่าผู้มีสถานภาพโสด และเจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปปฏิบัติมากกว่าวุฒิการศึกษาต่ำกว่า(ตารางที่ 32 ภาคผนวก ข) และพบว่าจำนวนครั้งของการอบรมมากขึ้น (ตารางที่ 33 ภาคผนวก ข) จะมีการปฏิบัติลดลง ส่วนการดูแลรักษาพยาบาลเบื้องต้น พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีการปฏิบัติมากกว่าผู้มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าและเจ้าหน้าที่ที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม ปฏิบัติมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการฝึกอบรม (ตารางที่ 34 ภาคผนวก ข และผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มตัวแปรข้อมูลทั่วไปมีรายละเอียด ดังตารางที่12

ตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มตัวแปรข้อมูลทั่วไป

ตัวแปร	การจัดทำแผนปฏิบัติงาน		การเตรียมวัสดุอุปกรณ์		การณรงค์ประชาสัมพันธ์		การสำรวจและทำลาย		การติดต่อประสานงาน		การรายงานสอบสวน		การดูแลรักษาเบื้องต้น		การปฏิบัติงาน	
	t/F	p	t/F	p	t/F	p	t/F	p	t/F	p	t/F	p	t/F	p	t/F	p
1.เพศ	0.20	0.85	0.44	0.66	0.94	0.35	0.41	0.68	0.93	0.36	0.05	0.96	0.57	0.57	0.41	0.68
2.อายุ	2.81	0.06	0.34	0.72	0.79	0.46	0.15	0.86	0.15	0.86	2.08	0.13	2.52	0.15	0.86	0.86
3.สถานภาพ	1.33	0.20	1.30	0.21	0.00	0.10	1.73	0.09	0.18	0.86	2.04	0.04	1.06	0.29	1.73	0.09
4.การศึกษา	0.03	1.15	0.49	0.36	0.23	0.70	0.01	1.86	0.11	0.69	2.42	0.03	2.82	0.01	0.01	1.86
5.ตำแหน่ง	2.65	0.01	1.40	0.16	1.11	0.27	0.24	0.81	0.59	0.55	0.36	0.70	0.09	0.91	0.24	0.81
6.เงินเดือน	1.98	0.14	0.26	0.77	0.11	0.90	1.63	0.20	1.35	0.18	1.26	0.21	1.53	0.13	1.63	0.20
7.อายุราชการ	1.63	0.20	1.29	0.28	0.15	0.86	1.58	0.21	0.12	0.89	1.78	0.17	0.83	0.44	1.58	0.21
8.ประสบการณ์	1.80	0.15	1.34	0.36	1.37	0.25	1.83	0.14	0.12	0.95	2.23	0.08	1.21	0.31	1.83	0.14
9.การอบรม	1.02	0.38	2.25	0.08	0.58	0.63	5.80	0.00	0.98	0.40	13.58	0.00	9.12	0.00	5.80	0.00

หมายเหตุ t/F หมายถึง ค่า t หรือค่า F โดยค่า t ได้จากการเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มที่มีตัวแปรอิสระแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ด้วย Independent t-test

และค่า F ได้จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One way Analysis of Variance) โดยตัวแปรอิสระแบ่งมากกว่า 2 กลุ่ม

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก

1. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก ของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย ในเขตการสาธารณสุข 3 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เป็นการหารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม 1 ตัวกับตัวแปรอิสระหลายตัว เพื่อสร้างเป็นสมการเชิงบวกแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยจะเริ่มนำตัวแปรอิสระเข้าสมการครั้งละตัว โดยนำตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามสูงสุดและมีนัยสำคัญที่ทดสอบด้วย t หรือ F แล้วเข้าสมการก่อน ขั้นตอนต่อไป คือการคัดเลือกตัวแปรอิสระตัวต่อไป เข้าสมการจะหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บางส่วนระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระที่เหลือคัดเลือกตัวแปรอิสระที่มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บางส่วนกับตัวแปรตามและทดสอบนัยสำคัญด้วย Partial F ถ้ามีนัยสำคัญก็นับเข้าสมการ จะเป็นการขจัดอิทธิพลของตัวแปรอิสระตัวเดิมที่อาจจะไม่เหมาะสมหากนำเข้าสมการและป้องกันตัวแปรอิสระตัวเดิมกับตัวใหม่มีความสัมพันธ์กัน ทำเช่นนี้จนกว่าจะไม่มีตัวแปรใดได้รับการคัดเลือกเข้าและคัดเลือกออก (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2549)

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนในการทำนายปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก มีตัวแปรตาม 1 ตัว คือการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก มีตัวแปรอิสระ 10 ตัว คือนโยบายการบริหารและการบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนค่าตอบแทน ลักษณะงาน ความสำเร็จ ความรับผิดชอบ การนับถือ ยกย่อง ความก้าวหน้า ที่เข้าสมการทำนาย โดยมีลักษณะค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ตัวแปรอิสระ	\bar{X}	SD.	r_{xy}
เพศ	1.51	.50	0.01
อายุ	35.56	8.13	0.03
รายได้ต่อเดือน	19,297	7,962	0.07
อายุราชการ	13.96	8.44	0.01
ประสบการณ์ปฏิบัติงานไข้เลือดออก	9.09	6.80	0.09
การได้รับการฝึกอบรม	1.62	1.74	-0.15
นโยบายการบริหารและการบังคับบัญชา	33.12	4.23	0.53
สภาพการทำงาน	16.40	2.94	0.15
ความมั่นคงในการทำงาน	14.0	2.6	0.2
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	23.23	3.48	0.50
เงินเดือนและ ค่าตอบแทน	11.16	5.14	-0.07
ลักษณะงาน	19.59	2.56	0.31
ความสำเร็จ	19.35	2.73	0.41
ความรับผิดชอบ	20.00	2.25	0.45
การนับถือ ยกย่อง	19.15	2.60	0.35
ความก้าวหน้า	18.60	4.62	0.22
การปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก	147.53	16.77	1.00

หมายเหตุ r_{xy} หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

2.ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยคำจุนและปัจจัยจูงใจกับการปฏิบัติงาน

เพื่อสะดวกในการนำเสนอผลและการสรุป แปลผลการวิจัย จึงใช้สัญลักษณ์แทนตัวแปรดังนี้

X0 = นโยบายการบริหารและการบังคับบัญชา

X1 = สภาพการทำงาน

X2 = ความมั่นคงในการทำงาน

X3 = ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

X4 = เงินเดือนและค่าตอบแทน

X5 = ลักษณะงาน

X6 = ความสำเร็จ

X7 = ความรับผิดชอบ

X8 = การนับถือ ยกย่อง

X9 = ความก้าวหน้า

Y = การปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก

r = สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่าง 2 ตัวแปร

R = สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างมากกว่า 2 ตัวแปร

R² = ค่าที่บอกสัดส่วนของตัวแปรตามที่อธิบายได้โดยตัวแปรอิสระ

โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือความสำเร็จและความรับผิดชอบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.63 รองลงมาคือลักษณะงานกับความสำเร็จ มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.60 นโยบายการบริหารและการบังคับบัญชากับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.59 และความสำเร็จกับการนับถือยกย่อง มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.59 สำหรับคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือนโยบายการบริหารและการบังคับบัญชากับเงินเดือนและค่าตอบแทน มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกมากที่สุดคือนโยบายการบริหารและการบังคับบัญชา รองลงมา คือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรับผิดชอบและความสำเร็จ ตามลำดับ ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรปัจจัยคำจูนและปัจจัยจิตใจ
กับการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	Y
X0	0.22*	0.32*	0.59*	0.01	0.32*	0.44*	0.50*	0.32*	0.21*	0.54*
X1	1.00	0.44*	0.31*	0.54*	0.22*	0.19*	0.25*	0.24*	0.36*	0.15*
X2		1.00	0.48*	0.50*	0.49*	0.46*	0.39*	0.47*	0.51*	0.23*
X3			1.00	0.27*	0.41*	0.49*	0.50*	0.54*	0.36*	0.49*
X4				1.00	0.25*	0.18*	0.17*	0.28*	0.54*	-0.08
X5					1.00	0.60*	0.49*	0.49*	0.31*	0.30*
X6						1.00	0.63*	0.59*	0.35*	0.41*
X7							1.00	0.53*	0.30*	0.45*
X8								1.00	0.50*	0.35*
X9									1.00	0.22*
Y										1.00

หมายเหตุ : ตัวเลขในตารางเป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่าง 2 ตัวแปร

3. ตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จากการสร้างสมการทำนายจากผลการวิเคราะห์พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (B) ของตัวแปรอิสระที่มีค่าสูงสุด 5 อันดับที่ถูกเลือกเข้าไปวิเคราะห์เข้าสมการ ได้แก่ นโยบายการบริหารและการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและค่าตอบแทน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า มีระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < 0.01$)

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($Beta = 0.27$) รองลงมาคือ นโยบายการบริหารและการบังคับบัญชา ($Beta = 0.26$) เงินเดือนและค่าตอบแทนแต่มีผลต่อการปฏิบัติงานมีผลในเชิงลบ ($Beta = -0.26$) แสดงว่าเมื่อเงินเดือนและค่าตอบแทนมากขึ้น เจ้าหน้าที่ที่จะปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกน้อยลง ด้านความรับผิดชอบ ($B = 0.18$) และด้านความก้าวหน้า ($Beta = 0.16$) โดยทุกตัวที่มีผลทางบวก คือยังมีค่ามากจะทำให้การปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกมากขึ้นด้วย

โดยสามารถสร้างสมการทำนายปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย ในเขตการสาธารณสุขสุข 3 ได้ตามลำดับการถดถอยพหุคูณดังนี้

สมการทำนายการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก

$$\hat{Y} = 53.57 + 1.02 X_0 + 1.27 X_3 - 0.85 X_4 + 1.35 X_7 + 0.64 X_9$$

เมื่อ \hat{Y} = การปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก

X_0 = นโยบายการบริหารและการบังคับบัญชา

X_3 = ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

X_4 = เงินเดือนและ ค่าตอบแทน

X_7 = ความรับผิดชอบ

X_9 = ความก้าวหน้า

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุและสหสัมพันธ์พหุสามารถทำนายปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก ของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย ในจังหวัดเขตการสาธารณสุข 3 มีค่าความสัมพันธ์ร่วมกันร้อยละ 64.0 ซึ่งทำนายได้ ร้อยละ 41.0 ดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ตัวแปรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก

ตัวแปร	R	R ²	B	Beta	t	p
นโยบายการบริหารและการบังคับบัญชา	0.54	0.29	1.02	0.26	4.40	0.000
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.58	0.34	1.27	0.27	4.40	0.000
เงินเดือนและค่าตอบแทน	0.60	0.36	-0.85	-0.26	4.82	0.000
ความรับผิดชอบ	0.62	0.39	1.35	0.18	3.35	0.001
ความก้าวหน้า	0.64	0.41	0.64	0.16	2.80	0.005
ค่าคงที่(a)			53.57		7.36	0.000