

บทที่ 4

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

4.1 ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ(Survey Research) โดยใช้วิธีการศึกษาแบบภาคตัดขวาง(Cross Sectional Study) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยา ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานระดับวิทยา ในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น แห่งละ 1 คน จำนวน 130 คน จากประชากรทั้งหมด 248 คน ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 7 ส่วน ดังนี้

- 4.1.1 ข้อมูลทั่วไปของประชากร
- 4.1.2 ความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยา
- 4.1.3 ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงานระดับวิทยา
- 4.1.4 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับวิทยา
- 4.1.5 ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร และ ปัจจัยแรงจูงใจ กับความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยา
- 4.1.6 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยา
- 4.1.7 ปัญหา และอุปสรรค ข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานระดับวิทยา

4.1.1 ข้อมูลทั่วไปของประชากร

ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง หน้าที่รับผิดชอบ ประสบการณ์ด้านระดับวิทยา และการได้รับการฝึกอบรมด้านระดับวิทยา ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน130 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 56.92) มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี (ร้อยละ 57.69) รองลงมาอายุน้อยกว่า 30 ปี (ร้อยละ 23.08) มีอายุเฉลี่ย 34.52 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.77 อายุต่ำสุด 20 ปี อายุสูงสุด 57 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี(ร้อยละ71.54) รองลงมาสำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ20.71) ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (ร้อยละ 40.00) รองลงมาได้แก่ เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุขชุมชน (ร้อยละ 29.20) มีประสบการณ์ด้านระดับวิทยา 1 ปี ถึง 5 ปี (ร้อยละ 43.85) โดยมีระยะเวลา ต่ำสุด 6 เดือน มากที่สุด 27 ปี ส่วนใหญ่พบว่า เคยผ่านการฝึกอบรมด้านระดับวิทยา (ร้อยละ76.15) ในส่วนของผู้ที่เคยผ่านการฝึกอบรมด้านระดับวิทยามาแล้ว ส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรมมาแล้วมากกว่า 1 ปี (ร้อยละ 57.69) สำหรับผู้ได้รับการฝึกอบรมภายในระยะเวลา 1 ปีที่ผ่านมา มีเพียง ร้อยละ 18.46 ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน(n=130)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	74	56.90
หญิง	56	43.10
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	30	23.08
31-40 ปี	75	57.69
41-50 ปี	23	17.69
51 ปีขึ้นไป	2	1.54
$\bar{X} = 34.52$ S.D.= 6.77 Min=20 Max=57)		
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	27	20.77
ปริญญาตรี	93	71.54
สูงกว่าปริญญาตรี	10	7.69
ตำแหน่ง		
นักวิชาการสาธารณสุข	52	40.00
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	38	29.20
เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข	26	20.00
พยาบาลวิชาชีพ	14	10.80
ประสบการณ์ด้านระบาดวิทยา		
ต่ำกว่า 5 ปี	57	43.85
6 ปี - 10 ปี	36	27.69
11 ปี - 15 ปี	25	19.23
มากกว่า 15 ปี	12	9.23
$\bar{X} = 7.88$ S.D.= 5.93 Min= 0.50 (6 เดือน) Max= 27)		
การฝึกอบรมด้านระบาดวิทยา		
เคยผ่านการอบรม	99	76.15
ภายใน 1 ปีที่ผ่านมา	24	18.46
มากกว่า 1 ปี	75	57.69
ไม่เคยผ่านการอบรม	31	23.85

4.1.2 ความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยา

(1) ความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยาโดยรวม

ความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยา ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการแจ้งข่าวการระบาดและด้านการรายงานโรค อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.81$ S.D. = 0.95, $\bar{X} = 3.72$ S.D. = 0.81) ด้านการสอบสวนและควบคุมโรค ด้านการตรวจสอบข้อมูล ด้านการใช้คอมพิวเตอร์ในงานระดับวิทยา ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.60$ S.D. = 0.87, $\bar{X} = 3.51$ S.D. = 0.87, $\bar{X} = 3.37$ S.D. = 0.81, $\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.70 ตามลำดับ) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ คือ ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยา ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น

ความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยา	Mean	SD	การแปลผล
ด้านการรายงานโรค	3.72	0.81	สูง
ด้านการตรวจสอบข้อมูล	3.51	0.87	ปานกลาง
ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย	3.33	0.70	ปานกลาง
ด้านการแจ้งข่าวการระบาด	3.81	0.95	สูง
ด้านการสอบสวนและควบคุมโรค	3.60	0.87	ปานกลาง
ด้านการใช้คอมพิวเตอร์ในงานระดับวิทยา	3.37	0.81	ปานกลาง
โดยรวม	3.56	0.63	ปานกลาง

(2) ความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยาด้านการรายงานโรค

ความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยาด้านการรายงานโรคพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับผู้ป่วยในบัตรรายงาน ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.94) รองลงมาคือ การตรวจสอบการวินิจฉัยโรคตามแนวทางปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.92) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ การค้นหาผู้ป่วยเชิงรุกด้วยโรคที่ต้องเฝ้าระวังในชุมชน ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.94) รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยา ด้านการรายงานโรค
ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น

ความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยาด้านการรายงานโรค	Mean	SD
การค้นหาผู้ป่วย ด้วยโรคที่ต้องเฝ้าระวังตามระเบียบรายงาน	3.72	1.03
การค้นหาผู้ป่วยเชิงรุกด้วยโรคที่ต้องเฝ้าระวังในชุมชน	3.64	0.94
การตรวจสอบการวินิจฉัยโรคตามแนวทางปฏิบัติ	3.75	0.92
การบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับผู้ป่วยในบัตรรายงาน	3.79	0.94
การกรอกข้อมูลลงในบัญชีหรือทะเบียน(แบบ E1 ,E2, E3)	3.72	0.97
การรวบรวมบัตรรายงานโรคส่งไปทันตามกำหนดเวลา	3.69	0.89
โดยรวม	3.72	0.81

(3) ความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยาด้านการตรวจสอบข้อมูล

ความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยาด้านการตรวจสอบข้อมูลพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การตรวจสอบ จำนวนผู้ป่วย จำนวนโรค รายชื่อโรคที่ต้องรายงาน ($\bar{X}=3.62$, S.D. =1.01) รองลงมา คือ การตรวจสอบจำนวนบัตรรายงานกับทะเบียน แบบ E1 ,E2, E3 ($\bar{X}=3.61$, S.D. = 0.98) ข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ การจัดระบบตรวจสอบ บัตรรายงานโรค ข้อมูลผู้ป่วย ความทันเวลา ($\bar{X}=3.43$, S.D. = 0.95) รายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยา ด้านการตรวจสอบ
ข้อมูล ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น

ความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยาด้านการตรวจสอบข้อมูล	Mean	SD
การตรวจสอบ จำนวนผู้ป่วย จำนวนโรค รายชื่อโรคที่ต้องรายงาน	3.62	1.01
การตรวจสอบ จำนวนบัตรรายงาน กับทะเบียนผู้ป่วยนอก	3.52	1.00
การตรวจสอบ จำนวนบัตรรายงาน กับทะเบียน แบบ E1 ,E2, E3	3.61	0.98
การจัดระบบตรวจสอบ บัตรรายงานโรค ข้อมูลผู้ป่วย ความทันเวลา	3.43	0.95
การจัดระบบการตรวจสอบความซ้ำซ้อนของข้อมูลการรายงาน	3.44	0.97
การวางแผนในการตรวจสอบข้อมูล ในการปฏิบัติงาน	3.47	0.98
โดยรวม	3.51	0.87

(4) ความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยาด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย

ความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยา ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การระบุปัญหาจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ($\bar{X}=3.55$, S.D. = 0.89) รองลงมาคือ การวางแผนในการวิเคราะห์ข้อมูลในการเฝ้าระวังโรค ($\bar{X}=3.35$, S.D. = 0.83) ข้อที่มีค่าเฉลี่ย

น้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ การนำข้อมูลไปเผยแพร่ในชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X}=3.17$, S.D. = 0.88) รายละเอียดดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามารถในการปฏิบัติงานระบาดวิทยา ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น

ความสามารถในการปฏิบัติงานระบาดวิทยาด้านการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมาย	Mean	SD
การวางแผนในการวิเคราะห์ข้อมูลในการเฝ้าระวังโรค	3.35	0.83
การใช้หลักการทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล	3.31	0.87
การระบุปัญหาและจัดลำดับความสำคัญของปัญหา	3.55	0.89
การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอข้อมูล	3.32	0.89
การนำเสนอปัญหาต่อหน่วยงาน การวางแผนในการแก้ไขปัญหา	3.28	0.84
การนำข้อมูลไปเผยแพร่ ในชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.17	0.88
โดยรวม	3.33	0.70

(5) ความสามารถในการปฏิบัติงานระบาดวิทยาด้านการแจ้งข่าวการระบาด

ความสามารถในการปฏิบัติงานระบาดวิทยาด้านการแจ้งข่าวการระบาด พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การให้ความสำคัญในการแจ้งข่าวการระบาดของโรค ($\bar{X}=3.90$, S.D. = 1.07) รองลงมา คือ การแจ้งข่าวสารการระบาดของโรคในชุมชน ($\bar{X}=3.86$, S.D. = 1.08) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ การจัดระบบในการแจ้งและรับข่าวการระบาดของโรค ($\bar{X}=3.75$, S.D. = 1.02) รายละเอียดดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามารถในการปฏิบัติงานระบาดวิทยา ด้านการแจ้งข่าวการระบาด ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น

ความสามารถในการปฏิบัติงานระบาดวิทยาด้านการแจ้งข่าวการระบาด	Mean	SD
การแจ้งข่าวสารการระบาดของโรคในชุมชน	3.86	1.08
การแจ้งข่าวสารการระบาดของโรคในเครือข่ายการเฝ้าระวัง	3.78	1.05
การให้ความสำคัญในการแจ้งข่าวการระบาดของโรค	3.90	1.07
การใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมในการแจ้งข่าวสารการระบาด	3.82	1.05
การกระจายข่าวสารการระบาด ในพื้นที่รับผิดชอบ	3.77	1.05
การจัดระบบในการแจ้งและรับข่าวการระบาดของโรค	3.75	1.02
โดยรวม	3.81	0.95

(6) ความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยาการสอบสวนและควบคุมโรค

ความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยาการสอบสวนและควบคุมโรคพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การสอบสวนโรคกรณีเกิดโรคระบาดตามหลักการสอบสวนโรค ($\bar{X}=3.62$, S.D.= 1.00) และการควบคุมโรคเบื้องต้นกรณีเกิดโรคระบาดตามหลักการควบคุมโรค ($\bar{X}=3.62$, S.D. = 1.03) รองลงมา คือ การประสานงานขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการควบคุมโรค ($\bar{X}=3.61$, S.D. = 0.97) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ การวางแผนและเตรียมความพร้อมการสอบสวนโรค ($\bar{X}=3.56$, S.D. = 1.00) รายละเอียดดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยาการสอบสวนและควบคุมโรค ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น

ความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยาการสอบสวน และควบคุมโรค	Mean	SD
การสอบสวนโรคกรณีเกิดโรคระบาดตามหลักการสอบสวนโรค	3.62	1.00
การควบคุมโรคเบื้องต้นกรณีเกิดโรคระบาดตามหลักการควบคุมโรค	3.62	1.03
การวางแผนและเตรียมความพร้อมการสอบสวนโรค	3.56	1.00
การวางแผนและเตรียมความพร้อมการควบคุมโรค	3.59	1.00
การประสานงาน ขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการควบคุมโรค	3.61	0.97
การเขียนรายงานการสอบสวนโรคตามหลักการรายงาน	3.58	1.02
โดยรวม	3.60	0.87

(7) ความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยาการใช้คอมพิวเตอร์

ความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยาการใช้คอมพิวเตอร์ในงานระดับวิทยาการพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้น ($\bar{X}=3.66$, S.D. = 0.94) รองลงมาคือ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการเก็บข้อมูลด้านสุขภาพ ($\bar{X}=3.63$, S.D. = 0.91) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ การสืบค้นข้อมูลระดับวิทยาการทางอินเทอร์เน็ต ($\bar{X}=2.88$, S.D. = 1.15) รายละเอียดดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยา ด้านการใช้คอมพิวเตอร์
ในงานระดับวิทยา ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น

ความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยาด้านการใช้คอมพิวเตอร์ ในงานระดับวิทยา	Mean	SD
การใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้น	3.66	0.94
การใช้โปรแกรมเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลมาปรับใช้กับงานระดับวิทยา	3.39	0.97
การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการเก็บข้อมูลด้านสุขภาพ	3.63	0.91
การใช้คอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ และประมวลผลด้านระดับวิทยา	3.35	0.93
การสืบค้นข้อมูลระดับวิทยาทางอินเทอร์เน็ต	2.88	1.15
การใช้คอมพิวเตอร์เรียบเรียงรายงานข้อมูลด้านระดับวิทยา	3.29	1.00
โดยรวม	3.37	0.81

4.1.3 ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงานระดับวิทยา

(1) ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงานระดับวิทยาโดยรวม

ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงานระดับวิทยา ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณา
รายด้านพบว่า การสนับสนุนด้านการบริหารอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.81) รองลงมาคือ การสนับสนุน
ด้านวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$, S.D. = 0.77) ส่วนด้านงบประมาณ พบว่า อยู่ในระดับ
ปานกลางเช่นกัน แต่ก็เป็นปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ ($\bar{X} = 2.90$, S.D. = 0.74) ดังรายละเอียด
ในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร ในการปฏิบัติงานระดับวิทยา
ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น

ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร	Mean	SD	การแปลผล
ด้านบุคลากร	2.93	0.77	ปานกลาง
ด้านงบประมาณ	2.90	0.74	ปานกลาง
ด้านวัสดุอุปกรณ์	3.11	0.77	ปานกลาง
ด้านการบริหาร	3.69	0.81	สูง
โดยรวม	3.16	0.54	ปานกลาง

(2) ปัจจัยสนับสนุนจากองค์การรายด้านในการปฏิบัติงานระดับวิทยา

ปัจจัยสนับสนุนจากองค์การรายด้าน ในการปฏิบัติงานระดับวิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

ด้านบุคลากร เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เพียงพอเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.85) รองลงมาคือ บุคลากรได้รับการเตรียมความพร้อมก่อนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.95$, S.D. = 0.99) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ บุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชนเพียงพอกับปริมาณงาน ($\bar{X} = 2.59$, S.D. = 1.09)

ด้านงบประมาณ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีส่วนร่วมในการวางแผนงบประมาณ ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = 1.08) รองลงมาคือ การเบิกจ่ายงบประมาณรวดเร็วทันเวลาสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.00$, S.D. = 0.91) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ การจัดสรรงบประมาณเพียงพอกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.67$, S.D. = 0.88)

ด้านวัสดุอุปกรณ์ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การวางแผนและจัดหาวัสดุอุปกรณ์ตรงตามความต้องการใช้ ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 0.92) รองลงมาคือ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีคุณภาพและได้รับการบำรุงรักษา ($\bar{X} = 3.08$, S.D. = 0.83) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.08$, S.D. = 0.94)

ด้านการบริหาร เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การจัดโครงสร้างบริหารงานกำหนดบทบาทหน้าที่และมอบหมายงานชัดเจน ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.96) รองลงมาคือ การติดต่อประสานงานการบังคับบัญชาในหน่วยงานมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.87) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ การควบคุมกำกับงานมีแนวทางที่ชัดเจนและใช้ควบคุมกำกับงานได้ ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.95) ดังรายละเอียดในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรรายด้าน ในการปฏิบัติงาน ระบาดวิทยา ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น

ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร	Mean	SD
ด้านบุคลากร		
บุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชนเพียงพอกับปริมาณงาน	2.59	1.09
บุคลากรมีความรู้ความสามารถเพียงพอเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3.32	0.85
การวางแผนพัฒนาบุคลากร	2.85	1.02
บุคลากรได้รับการเตรียมความพร้อมก่อนการปฏิบัติงาน	2.95	0.99
โดยรวม	2.93	0.77
ด้านงบประมาณ		
การมีส่วนร่วมในการวางแผนงบประมาณ	3.14	1.08
การจัดสรรงบประมาณเพียงพอกับการปฏิบัติงาน	2.67	0.88
การได้รับงบประมาณเพิ่มเติมจากหน่วยงาน/แหล่งอื่น ๆ	2.81	0.94
การเบิกจ่ายงบประมาณรวดเร็วทันเวลาสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน	3.00	0.91
โดยรวม	2.90	0.74
ด้านวัสดุอุปกรณ์		
การวางแผนและจัดหาวัสดุอุปกรณ์ ตรงตามความต้องการใช้	3.21	0.92
การจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพียงพอในการปฏิบัติงานระบาดวิทยา	3.08	0.94
เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมคอมพิวเตอร์สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงาน	3.08	1.04
วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้งานในการปฏิบัติงานมีคุณภาพและได้รับการบำรุงรักษา	3.08	0.83
โดยรวม	3.11	0.77
ด้านการบริหาร		
การวางแผนงานของหน่วยงานสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน	3.64	0.94
การจัดโครงสร้างบริหารงานกำหนดบทบาทหน้าที่และมอบหมายงานชัดเจน	3.80	0.96
การควบคุมกำกับงานมีแนวทางที่ชัดเจนและใช้ควบคุมกำกับงานได้	3.62	0.95
การติดต่อประสานงานการบังคับบัญชาในหน่วยงานมีประสิทธิภาพ	3.69	0.87
โดยรวม	3.69	0.81
โดยรวมปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร	3.16	0.54

4.1.4 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระบาดวิทยา

(1) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระบาดวิทยา

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระบาดวิทยา ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น โดยรวมพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.37) โดยแบ่งเป็น ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจโดยรวมของการได้รับปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.41)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.12$,

S.D. = 0.55, $\bar{X}$ = 3.87, S.D. = 0.57 ตามลำดับ) ส่วนด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แม้ว่าจะอยู่ในระดับปานกลางแต่ก็มีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ($\bar{X}$ = 3.26, S.D. = 0.67)

ปัจจัยค่าจูน โดยรวมของการได้รับปัจจัยค่าจูน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.47, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสถานภาพของวิชาชีพ ด้านนโยบายการบริหารงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 3.80, S.D. = 0.80, $\bar{X}$ = 3.72, S.D. = 0.59 ตามลำดับ) ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ แม้ว่าจะอยู่ในระดับปานกลาง แต่ก็มีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ($\bar{X}$ = 3.01, S.D. = 0.59) รายละเอียดดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับปริญญา ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น

ปัจจัยแรงจูงใจ	Mean	SD	การแปลผล
ปัจจัยจูงใจ			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.87	0.57	สูง
ด้านการยอมรับนับถือ	3.62	0.56	ปานกลาง
ด้านลักษณะของงาน	4.12	0.55	สูง
ด้านความรับผิดชอบ	3.42	0.68	ปานกลาง
ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.26	0.67	ปานกลาง
โดยรวม	3.66	0.41	ปานกลาง
ปัจจัยค่าจูน			
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.01	0.59	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.58	0.69	ปานกลาง
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.57	0.72	ปานกลาง
ด้านนโยบายการบริหารงาน	3.72	0.59	สูง
ด้านสภาพการทำงาน	3.31	0.67	ปานกลาง
ด้านสถานภาพของวิชาชีพ	3.80	0.80	สูง
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.48	0.65	ปานกลาง
ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.29	0.62	ปานกลาง
โดยรวม	3.47	0.40	ปานกลาง
โดยรวมปัจจัยแรงจูงใจ	3.54	0.37	ปานกลาง

(2) ปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงรายด้านในการปฏิบัติงานระดับปริญญา

ปัจจัยแรงจูงใจ ในส่วนของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานระดับปริญญา โดยรวมปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.66, S.D. = 0.41) โดยมีรายละเอียดรายด้านดังนี้

ความสำเร็จในการทำงาน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการมีส่วนร่วมทำงานในหน่วยงานสำเร็จได้ด้วยดี ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = 0.63) รองลงมาคือ ความภาคภูมิใจใน

ผลสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.67) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆคือ สามารถแก้ไขปัญหา อุปสรรคต่างๆในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.65)

การยอมรับนับถือ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เพื่อนร่วมงานทุกระดับยอมรับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.62) รองลงมาคือ การให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.71) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ผู้บริหารยอมรับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.68)

ลักษณะของงาน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.66) รองลงมาคือ เป็นงานที่สร้างประโยชน์อย่างมากต่อประชาชน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.69) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆคือ เป็นงานที่ส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.70)

ความรับผิดชอบ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.81) รองลงมาคือ มีอำนาจหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.81) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆคือ งานในหน้าที่มีปริมาณที่เหมาะสมกับกำลังความสามารถ ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.97)

โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการประชุมอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.81) รองลงมาคือ ได้รับการสนับสนุนในการปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.74) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆคือ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่สอดคล้องกับความทุ่มเทในการทำงาน ($\bar{X} = 3.10$, S.D. = 0.83) ดังรายละเอียดในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานระดับวิทยา ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข
ในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น

ปัจจัยจูงใจ	Mean	SD
<u>ความสำเร็จในการทำงาน</u>		
ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนด	3.74	0.68
สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้	3.73	0.65
มีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน	4.01	0.67
การมีส่วนร่วมทำให้งานในหน่วยงานสำเร็จ	4.02	0.63
โดยรวม	3.87	0.57
<u>การยอมรับนับถือ</u>		
การให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงาน	3.65	0.71
การได้รับคำชมเชยในการปฏิบัติงาน	3.57	0.65
เพื่อนร่วมงานทุกระดับยอมรับการปฏิบัติงาน	3.68	0.62
ผู้บริหารยอมรับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงาน	3.56	0.68
โดยรวม	3.62	0.56
<u>ลักษณะของงาน</u>		
เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ	3.97	0.67
เป็นงานที่ส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.87	0.70
เป็นงานที่สร้างประโยชน์อย่างมากต่อประชาชน	4.26	0.69
เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถหลายอย่างประกอบกัน	4.37	0.66
โดยรวม	4.12	0.55
<u>ความรับผิดชอบ</u>		
งานในหน้าที่มีปริมาณที่เหมาะสมกับกำลังความสามารถ	3.24	0.97
มีอำนาจหน้าที่เพียงพอในปฏิบัติงาน	3.52	0.81
เพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	3.57	0.81
ความก้าวหน้าในตำแหน่งที่เกิดจากหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.36	0.83
โดยรวม	3.42	0.68
<u>โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</u>		
ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่สอดคล้องกับความทุ่มเทในการทำงาน	3.10	0.83
มีความก้าวหน้าทัดเทียมกับเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานพร้อมกัน	3.18	0.93
ได้รับการสนับสนุนให้เข้าประชุม อบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.45	0.81
ได้รับการสนับสนุนในการปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.32	0.74
โดยรวม	3.26	0.67
โดยรวมปัจจัยจูงใจ	3.66	0.41

(3) ปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนรายด้านในการปฏิบัติงานระดับวิทยา

ปัจจัยแรงจูงใจในส่วนของปัจจัยค้ำจุน ในการปฏิบัติงานระดับวิทยาของเจ้าหน้าที่
สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น โดยรวมปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.26$, S.D.= 0.67)
โดยมีรายละเอียดรายด้าน ดังนี้

เงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สิทธิประโยชน์ จากการปฏิบัติงาน
ทำให้ครอบครัวมีชีวิตความเป็นอยู่ที่สุขสบาย ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = 0.74) รองลงมาคือ ค่าตอบแทนในการ
ปฏิบัติงานมีความเหมาะสมทัดเทียมกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.05$, S.D. = 0.88) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า
ข้ออื่น ๆ คือ รายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน ($\bar{X} = 2.85$, S.D. = 0.74)

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมี
ส่วนร่วมในการสนับสนุนงานอื่นๆ ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.78) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและ
ช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.77) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ การได้รับความ
ช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในเรื่องส่วนตัว ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.82)

การปกครองบังคับบัญชา เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ
ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.79) รองลงมาคือ
ผู้บังคับบัญชาปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความมีเหตุผลและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.84) ข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานโดยพิจารณาจากความสามารถของผู้ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.53$,
S.D. = 0.81)

นโยบายและการบริหารงาน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การ
เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.73) รองลงมา
คือ การนำนโยบายแปลงไปสู่การปฏิบัติเหมาะสมกับสภาพพื้นที่ ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.74) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อย
กว่าข้ออื่น ๆ คือ การบริหารงานมีความชัดเจนมีแนวทางปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.69)

สภาพการทำงาน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การแบ่งงานให้
บุคลากรรับผิดชอบด้วยสัดส่วนที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.77) รองลงมาได้แก่ สิ่งแวดล้อม ขนาดพื้นที่
รับผิดชอบเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.97) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ การจัดหา
ยานพาหนะอุปกรณ์การสื่อสาร เพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.08$, S.D. = 0.96)

สถานภาพของวิชาชีพ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความ
ภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.78) รองลงมาคือ เป็นวิชาชีพที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรี
($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.82) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ เป็นวิชาชีพที่มีความก้าวหน้าเทียบเท่าวิชาชีพอื่น
($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 1.13)

ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความ
มั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.90) รองลงมาคือ มีความมั่นคงของรายได้ในปัจจุบัน
($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.79) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ มีความปลอดภัย ไม่เสี่ยงอันตราย ในการทำงาน
($\bar{X} = 3.15$, S.D. = 0.89)

ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากครอบครัว ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.80) รองลงมาคือ การปฏิบัติงานนอกเวลามีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.86) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆคือ การช่วยเหลืองานเพื่อนร่วมงานมีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 3.01$, S.D. = 0.86) ดังรายละเอียดในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานระดับวิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น

ปัจจัยค้ำจุน	Mean	SD
เงินเดือนและสวัสดิการ		
เงินเดือนมีความเหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.04	0.74
รายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน	2.85	0.74
ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ทัดเทียมกับเพื่อนร่วมงาน	3.05	0.88
สิทธิประโยชน์จากการปฏิบัติงานทำให้ครอบครัวมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น	3.12	0.74
โดยรวม	3.01	0.59
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล		
การร่วมปรึกษาหารือการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.63	0.79
การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในเรื่องส่วนตัว	3.35	0.82
การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนงานอื่นๆ	3.72	0.78
เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน	3.65	0.77
โดยรวม	3.58	0.69
การปกครองบังคับบัญชา		
ผู้บังคับบัญชาปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความมีเหตุผลและยุติธรรม	3.56	0.84
ผู้บังคับบัญชาดูตามความก้าวหน้า ตรวจสอบการปฏิบัติงานเป็นประจำ	3.55	0.82
ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานโดยพิจารณาจากความสามารถของผู้ปฏิบัติ	3.53	0.81
ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.66	0.79
โดยรวม	3.57	0.72
นโยบายและการบริหารงาน		
การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน	3.80	0.73
การนำนโยบายแปลงไปสู่การปฏิบัติเหมาะสมกับสภาพพื้นที่	3.78	0.74
การบริหารงานมีความชัดเจนมีแนวทางปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน	3.63	0.69
สามารถนำนโยบายไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	3.69	0.70
โดยรวม	3.72	0.59

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานระดับวิทยา
ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น(ต่อ)

ปัจจัยคำจูน	Mean	SD
สภาพการทำงาน		
การแบ่งงานให้บุคลากรรับผิดชอบด้วยสัดส่วนที่เหมาะสม	3.67	0.77
สิ่งแวดล้อมขนาดพื้นที่รับผิดชอบเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.39	0.97
การจัดหายานพาหนะ อุปกรณ์การสื่อสาร เพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.08	0.96
การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.11	0.88
โดยรวม	3.31	0.67
สถานภาพของวิชาชีพ		
เป็นวิชาชีพที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรี	4.07	0.82
มีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน	4.15	0.78
เป็นวิชาชีพที่มีความก้าวหน้าเทียบเท่าวิชาชีพอื่น	3.38	1.13
หน่วยงานให้ความสำคัญกับวิชาชีพ	3.64	1.01
โดยรวม	3.80	0.80
ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน		
มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.80	0.90
มีความปลอดภัยไม่เสี่ยงอันตรายในการทำงาน	3.15	0.89
มีโอกาสประสบความสำเร็จในวิชาชีพ	3.49	0.76
มีความมั่นคงของรายได้ ในปัจจุบัน	3.52	0.79
โดยรวม	3.48	0.65
ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว		
การปฏิบัติงานนอกเวลา มีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.36	0.86
การเข้าประชุม อบรม สัมมนา มีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.09	0.85
การช่วยเหลืองานเพื่อนร่วมงานมีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.01	0.86
ได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากครอบครัว	3.72	0.80
โดยรวม	3.29	0.62
โดยรวมปัจจัยคำจูน	3.47	0.40

4.1.5 ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร และปัจจัยแรงจูงใจ กับความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยา

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น มีดังนี้

คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย การฝึกอบรมด้านระดับวิทยา ระดับการศึกษา ประสบการณ์ด้านระดับวิทยา โดย การฝึกอบรมด้านระดับวิทยา มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.712$, $p\text{-value} < 0.001$) ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวก กับความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

($r=0.245$, $p\text{-value} = 0.005$) ประสิทธิภาพด้านระบาดวิทยามีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานระบาดวิทยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.243$, $p\text{-value} = 0.005$) ส่วน เพศ และ อายุ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานระบาดวิทยา ที่ระดับนัยสำคัญที่กำหนด ($p\text{-value} = 0.05$)

ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานระบาดวิทยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.604$, $p\text{-value} < 0.001$) พิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานระบาดวิทยา โดยด้านบุคคลากร มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.741$, $p\text{-value} < 0.001$) ด้านวัสดุอุปกรณ์ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.506$, $p\text{-value} < 0.001$) ด้านงบประมาณและด้านบริหาร มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ กับความสามารถในการปฏิบัติงานระบาดวิทยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.224$ $p\text{-value} = 0.010$, $r = 0.216$, $p\text{-value} = 0.013$)

ปัจจัยแรงจูงใจโดยรวม มีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานระบาดวิทยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.437$, $p\text{-value} < 0.001$) โดยแบ่งเป็น ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูง ซึ่งทั้งสองปัจจัยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานระบาดวิทยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.403$ $p\text{-value} < 0.001$, $r = 0.411$ $p\text{-value} < 0.001$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจทุกด้าน มีความความสัมพันธ์ทางบวก กับความสามารถในการปฏิบัติงานระบาดวิทยา ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงาน การยอมรับนับถือ และโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ปัจจัยค่าจูงทุกด้าน มีความความสัมพันธ์ทางบวก กับความสามารถในการปฏิบัติงานระบาดวิทยา ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว เงินเดือน และสวัสดิการ สถานภาพของวิชาชีพ สภาพการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน และการปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังรายละเอียดใน ตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ค่าระดับนัยสำคัญ ระหว่างตัวแปรอิสระกับความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยา ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น

ตัวแปรอิสระ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ค่าระดับนัยสำคัญ
คุณลักษณะส่วนบุคคล		
เพศ	0.119	0.176
อายุ	0.045	0.612
ระดับการศึกษา	0.245*	0.005
ประสบการณ์ด้านระดับวิทยา	0.243*	0.005
การฝึกอบรมด้านระดับวิทยา	0.712*	<0.001
ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร		
ด้านบุคลากร	0.741*	<0.001
ด้านงบประมาณ	0.224*	0.010
ด้านวัสดุอุปกรณ์	0.506*	<0.001
ด้านการบริหาร	0.216*	0.013
โดยรวมปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร	0.604*	<0.001
ปัจจัยแรงจูงใจ		
<u>ปัจจัยจูงใจ</u>		
ความสำเร็จในการทำงาน	0.277*	0.001
การยอมรับนับถือ	0.231*	0.008
ลักษณะของงาน	0.269*	0.002
ความรับผิดชอบ	0.401*	<0.001
โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.174*	0.048
โดยรวมปัจจัยจูงใจ	0.403*	<0.001
ปัจจัยค่าจูน		
เงินเดือนและสวัสดิการ	0.231*	0.008
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.430*	<0.001
การปกครองบังคับบัญชา	0.206*	0.019
นโยบายและการบริหารงาน	0.210*	0.016
สภาพการทำงาน	0.223*	0.011
สถานภาพของวิชาชีพ	0.224*	0.010
ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.186*	0.034
ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.271*	0.002
โดยรวมปัจจัยค่าจูน	0.411*	<0.001
โดยรวมปัจจัยแรงจูงใจ	0.437*	<0.001

* ค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

4.1.6 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยาลัย

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระหลายตัวกับตัวแปรตาม ความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยาลัยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหา ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ ความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยาลัย ซึ่งผลการวิเคราะห์ทำให้ทราบว่าตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนนั้น ข้อจำกัดในการนำข้อมูลเข้ามาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ในสมการถดถอย จะต้องไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสูงมาก (Multicollinearity) คือ ใกล้ 1 จนเกินไป หรือมีค่าตั้งแต่ 0.85 ขึ้นไปโดยปัญหา Multicollinearity จะทำให้คุณค่าในการพยากรณ์สมการถดถอยลง วิธีการแก้ไขปัญหาคือ คัดเลือกตัวแปรที่สนใจตัวใดตัวหนึ่งเท่านั้น เข้าในสมการหรือทำการรวมตัวแปร หรือใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ซึ่งวิธีการดังกล่าวมีหลักเกณฑ์คือ จะนำตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยครั้งละ 1 ตัวแปร ถ้าตัวแปรอิสระที่นำเข้ามามีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระ ที่มีอยู่แล้วในสมการถดถอย วิธีการแบบขั้นตอน (Stepwise) จะตัดตัวแปรอิสระที่สัมพันธ์กันตัวใดตัวหนึ่งออกจากสมการถดถอยเอง (กลียา วานิชย์บัญชา, 2546) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทดสอบเงื่อนไขในการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้น โดยพบว่า ค่าเฉลี่ยของค่าคลาดเคลื่อน (e) = 0, ค่าความคลาดเคลื่อน (e) มีการแจกแจงปกติทดสอบโดย Kolmogorov-Smirnov, ค่าคลาดเคลื่อน (e) ต้องเป็นอิสระต่อกันทดสอบโดยค่า Durbin Watson พบว่า มีค่า 1.88 แสดงว่า ค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน เนื่องจากมีค่าเข้าใกล้ 2 ส่วนการทดสอบแต่ละค่าของ x ความแปรปรวนของค่าคลาดเคลื่อน (e) มีค่าคงที่ ทดสอบด้วยการทำ Scatter plot พบว่า การกระจายของค่าความคลาดเคลื่อนอยู่ในลักษณะปกติ จากนั้นวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ด้านระดับวิทยาลัย การฝึกอบรมด้านระดับวิทยาลัย ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร ประกอบด้วย ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านการบริหาร ปัจจัยจิตใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยค่าจ้าง ประกอบด้วย เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน สภาพภาพของวิชาชีพ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยาลัย ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยาลัยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น คือ การสนับสนุนจากองค์กรด้านบุคลากร (p -value < 0.001) การฝึกอบรมด้านระดับวิทยาลัย (p -value < 0.001) การสนับสนุนจากองค์กรด้านวัสดุอุปกรณ์ (p -value = 0.001) ปัจจัยค่าจ้างด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (p -value = 0.001) ระดับการศึกษา (p -value = 0.006) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีการคัดเลือกตัวแปรอิสระเข้าสู่สมการในแต่ละขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ตัวแปรอิสระที่ถูกคัดเลือกเข้ามาในสมการ คือ ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรด้านบุคลากร มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (b) = 2.72 อธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรด้านบุคลากรเพิ่มขึ้น 1 หน่วยในรูปคะแนนดิบ ทำให้คะแนนความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยาลัยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข เพิ่มขึ้น 2.72 หน่วยในรูปคะแนนดิบ เมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่นๆให้คงที่ และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ($Beta$) = 0.36 อธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรด้านบุคลากรเพิ่มขึ้น 1 หน่วยในรูปคะแนนมาตรฐาน ทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนที่ 2 ตัวแปรอิสระที่ถูกคัดเลือกเพิ่มเข้ามาในสมการ คือ การฝึกอบรมด้านระบาดวิทยา มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (b) = 18.52 อธิบายได้ว่า ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมด้านระบาดวิทยา ทำให้คะแนนความสามารถในการปฏิบัติงานระบาดวิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข เป็น 18.52 เท่าของผู้ที่ไม่เคยผ่านการฝึกอบรมด้านระบาดวิทยาในรูปคะแนนดิบ เมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่นๆในคงที่ และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) = 0.34 อธิบายได้ว่า ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมด้านระบาดวิทยาทำให้คะแนนความสามารถในการปฏิบัติงานระบาดวิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข เป็น 0.34 เท่า ของผู้ที่ไม่เคยผ่านการฝึกอบรมด้านระบาดวิทยาในรูปคะแนนมาตรฐาน พยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานระบาดวิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ได้ร้อยละ 65

ขั้นตอนที่ 4 ตัวแปรอิสระที่ถูกคัดเลือกเพิ่มเข้ามาในสมการ คือ ปัจจัยคำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (b) = 1.44 อธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรปัจจัยคำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพิ่มขึ้น 1 หน่วยในรูปคะแนนดิบ ทำให้คะแนนความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข เพิ่มขึ้น 1.44 หน่วยในรูปคะแนนดิบ เมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่นๆให้คงที่ และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) = 0.17 อธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรปัจจัยคำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพิ่มขึ้น 1 หน่วยในรูปคะแนนมาตรฐาน ทำให้คะแนนความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข เพิ่มขึ้น 0.17 หน่วยในรูปคะแนนมาตรฐาน พยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ได้ร้อยละ 70

ขั้นตอนที่ 5 ตัวแปรอิสระที่ถูกคัดเลือกเพิ่มเข้ามาในสมการคือระดับการศึกษามีค่า สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (b) = 7.68 อธิบายได้ว่า ตัวแปรระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ทำให้คะแนนความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข เป็น 7.68 เท่า ในรูปคะแนนดิบของระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่นๆให้คงที่ และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) = 0.13 อธิบายได้ว่า ตัวแปรระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ทำให้คะแนนความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข เป็น 0.13 เท่าของระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีในรูปคะแนนมาตรฐาน พยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขได้ร้อยละ 72 รายละเอียดดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ค่าสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยา
ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น

ตัวแปร	b	Beta	t	sig	R	R ²
ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร ด้านบุคลากร	2.72	0.36	5.72	<0.001	0.74	0.54
การฝึกอบรมด้านระดับวิทยา	18.52	0.34	5.69	<0.001	0.80	0.65
ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร ด้านวัสดุอุปกรณ์	1.37	0.18	3.48	0.001	0.82	0.68
ปัจจัยคำจุนด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	1.44	0.17	3.42	0.001	0.84	0.70
ระดับการศึกษา	7.68	0.13	2.80	0.006	0.85	0.72
ค่าคงที่	37.91	F=65.01	sig <0.001			

จากผลการศึกษาตารางที่ 16 ได้สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น ซึ่งเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ
ดังนี้

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5$$

เมื่อ Y = ความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน
จังหวัดขอนแก่น

β_0 = ค่าคงที่

β_1 = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ ของตัวแปรอิสระตัวที่ 1

X_1 = ตัวแปรอิสระตัวที่ 1 คือ ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรด้านบุคลากร

β_2 = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ ของตัวแปรอิสระตัวที่ 2

X_2 = ตัวแปรอิสระตัวที่ 2 คือ การฝึกอบรมด้านระดับวิทยา

β_3 = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ ของตัวแปรอิสระตัวที่ 3

X_3 = ตัวแปรอิสระตัวที่ 3 คือ ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรด้านวัสดุอุปกรณ์

β_4 = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ ของตัวแปรอิสระตัวที่ 4

X_4 = ตัวแปรอิสระตัวที่ 4 คือ ปัจจัยคำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

β_5 = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ ของตัวแปรอิสระตัวที่ 5

X_5 = ตัวแปรอิสระตัวที่ 5 คือ ระดับการศึกษา

แทนค่าในสมการได้ดังนี้

$$Y = 37.91 + 2.72(\text{ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรด้านบุคลากร}) + 18.52(\text{การฝึกอบรมด้านระดับวิทยา}) + 1.37(\text{ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรด้านวัสดุอุปกรณ์}) + 1.44(\text{ปัจจัยคำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล}) + 7.68(\text{ระดับการศึกษา})$$

สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง ซึ่งเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = B_1Z_1 + B_2Z_2 + B_3Z_3 + B_4Z_4 + B_5Z_5$$

เมื่อ Z = ความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น

B_1 = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานของตัวแปรอิสระตัวที่ 1

Z_1 = ตัวแปรอิสระตัวที่ 1 คือ ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรด้านบุคลากร

B_2 = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ของตัวแปรอิสระตัวที่ 2

Z_2 = ตัวแปรอิสระตัวที่ 2 คือ การฝึกอบรมด้านระดับวิทยา

B_3 = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ของตัวแปรอิสระตัวที่ 3

Z_3 = ตัวแปรอิสระตัวที่ 3 คือ ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรด้านวัสดุอุปกรณ์

B_4 = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ของตัวแปรอิสระตัวที่ 4

Z_4 = ตัวแปรอิสระตัวที่ 4 คือปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

B_5 = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ของตัวแปรอิสระตัวที่ 5

Z_5 = ตัวแปรอิสระตัวที่ 5 คือ ระดับการศึกษา

แทนค่าในสมการได้ดังนี้

$$Z = (0.36)(\text{ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรด้านบุคลากร}) + (0.34)(\text{การฝึกอบรมด้านระดับวิทยา}) + (0.18)(\text{ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรด้านวัสดุอุปกรณ์}) + (0.17)(\text{ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล}) + (0.13)(\text{ระดับการศึกษา})$$

การวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยา ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น และถูกเลือกเข้าสมการนั้น มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรอิสระที่ไม่ได้ถูกคัดเลือกมานั้น เป็นตัวแปรที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการเรียงตามลำดับดังนี้ ปัจจัยสนับสนุนด้านบุคลากร การฝึกอบรมด้านระดับวิทยา ปัจจัยสนับสนุนด้านวัสดุ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ระดับการศึกษา ($p\text{-value} < 0.001, < 0.001, 0.001, 0.001, 0.006$ ตามลำดับ) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 5 เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยา ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น

4.1.7 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานระดับวิทยา

ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยา ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น โดยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด โดยกลุ่มตัวอย่างได้เสนอเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะทั้งหมด 81 ฉบับ จากแบบสอบถาม 130 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 62.31 โดยส่วนใหญ่ของปัญหา คือ ด้านบุคลากร (ร้อยละ 33.33) รองลงมาได้แก่ ด้านวัสดุ อุปกรณ์ (ร้อยละ 23.46) ด้านงบประมาณ (ร้อยละ 17.28) และด้านการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 11.11) ตามลำดับ ดังรายละเอียดในตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ร้อยละของปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานระดับวิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข
ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น

รายการ	จำนวน (n=81)	ร้อยละ
ปัญหาและอุปสรรค		
ด้านบุคลากร	27	33.33
ด้านวัสดุอุปกรณ์	19	23.46
ด้านงบประมาณ	14	17.28
ด้านการปฏิบัติงาน	12	14.81
ด้านนโยบายและการบริหาร	9	11.11
ข้อเสนอแนะ		
ด้านบุคลากร	12	14.81
ด้านวัสดุอุปกรณ์	11	13.58
ด้านงบประมาณ	7	8.64
ด้านการปฏิบัติงาน	6	7.40

ส่วนรายละเอียดของปัญหาและข้อเสนอแนะซึ่งรวบรวมจากแบบสอบถามปลายเปิดที่กลุ่มตัวอย่าง
ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ มีรายละเอียด ดังนี้

(1) ปัญหาและอุปสรรค

ด้านบุคลากร พบว่า มีปัญหาเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรมีสัดส่วนไม่เหมาะสมกับงานที่
รับผิดชอบ เกิดจากบุคลากรมีน้อย จำเป็นต้องรับผิดชอบงานหลายงาน และต้องเน้นการบริการในเชิงรุกใน
ชุมชนมากขึ้น การโยกย้ายสับเปลี่ยนงานของบุคลากรก็ส่งผลให้เกิดความไม่เพียงพอ การกระจายของบุคลากร
ไม่เหมาะสม ในอำเภอรอบนอกมีบุคลากรจำนวนน้อย ในด้านความรู้ความเข้าใจทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
ระดับวิทยาพบว่า ขาดความรู้เกี่ยวกับโรคระบาดที่เกิดขึ้นใหม่ ขาดการฝึกอบรมและเสริมทักษะการปฏิบัติงาน
เจ้าหน้าที่บรรจุใหม่ไม่ทราบแนวทางปฏิบัติและระบบงาน

ด้านวัสดุอุปกรณ์ พบว่า มีปัญหาเครื่องคอมพิวเตอร์ชำรุดบ่อยและไม่เพียงพอ โปรแกรม
ด้านระดับวิทยาไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานในระดับศูนย์สุขภาพชุมชน ขาดการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตและการสื่อสาร
ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยเฉพาะคู่สายโทรศัพท์ในศูนย์สุขภาพชุมชน วัสดุ เวชภัณฑ์ เคมีภัณฑ์ไม่เพียงพอใน
การปฏิบัติงาน และยานพาหนะไม่เพียงพอ

ด้านงบประมาณ พบว่า ขาดการวางแผนและการจัดลำดับความสำคัญ ของการจัดสรร
งบประมาณจากCUP งบประมาณไม่เพียงพอ การเบิกจ่ายล่าช้า การสนับสนุนงบประมาณจากองค์การปกครอง
ท้องถิ่นยังมีน้อย

ด้านการปฏิบัติงาน พบว่า ขาดทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล ขาดทักษะการวินิจฉัย และ
การควบคุมโรค ขาดเอกสาร ข้อมูล คู่มือปฏิบัติงานที่ทันต่อเหตุการณ์

ด้านนโยบายและการบริหาร นโยบายด้านระดับวิทยาเปลี่ยนแปลงบ่อย และเร่งด่วน
ขาดการนิเทศงานจากระดับ CUP การประสานงานการระบาดของโรคล่าช้าในระดับ CUP และระดับจังหวัด การ
ประสานงานผลการวินิจฉัย ผลทางห้องทดลองล่าช้า

(2) ข้อเสนอแนะ

ด้านบุคลากร เสนอให้มีการจัดอบรมด้านระบาดวิทยา รวมทั้งการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน โดยมีนวัตกรรมใหม่ๆในการจัดการด้านการเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยีให้มากขึ้น สำหรับผู้ที่รับงานใหม่และฟื้นฟูความรู้สำหรับผู้ปฏิบัติงานมานาน และควรกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบงานให้ชัดเจน และเป็นรูปธรรม รวมไปถึงการสร้างขวัญและกำลังใจของผู้รับผิดชอบงานด้วย

ด้านวัสดุอุปกรณ์และงบประมาณ เสนอให้ CUP ใช้ข้อมูลด้านระบาดวิทยา ในการจัดทำแผนและใช้ข้อมูลประกอบการจัดลำดับความสำคัญในการใช้ทรัพยากร และจัดสรรงบประมาณสำหรับศูนย์สุขภาพชุมชน

ด้านการปฏิบัติงาน ควรมีการพัฒนารูปแบบการดำเนินงาน การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศ ให้สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากระดับอำเภอและระดับจังหวัด อย่างจริงจัง

4.2 อภิปรายผล

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานระบาดวิทยา ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น ซึ่งการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความสามารถ(Ability)ในการปฏิบัติงานระบาดวิทยา ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยใช้วิธีการวัดความสามารถหรือประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานระบาดวิทยาด้วยตนเอง ตามแนวทาง Self Reports ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนและการประเมินตนเอง (Self-appraisals) ของ Cambell & Lee (1988 อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2543) ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย รายละเอียดดังนี้

4.2.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 56.90) มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี (ร้อยละ 57.69) มีอายุเฉลี่ย 34.52 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.77 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 71.54) ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (ร้อยละ 40.00) มีประสบการณ์ด้านระบาดวิทยา 1 ปี ถึง 5 ปี (ร้อยละ 43.85) โดยมีประสบการณ์ต่ำสุด 6 เดือน มากที่สุด 27 ปี และส่วนใหญ่เคยผ่านการฝึกอบรมด้านระบาดวิทยา (ร้อยละ 76.15)

4.2.2 ความสามารถในการปฏิบัติงานระบาดวิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่นโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.63) ซึ่งจังหวัดขอนแก่นยึดแนวทางการปฏิบัติงานระบาดวิทยาในระดับศูนย์สุขภาพชุมชน ตามแนวทางของสำนักระบาดวิทยาปี 2548 บริหารจัดการภายใต้โครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ทำให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน มีข้อจำกัดในหลายๆด้านโดยเฉพาะด้านบุคลากร ยังพบว่า บุคลากรมีน้อยไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน ทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงานศูนย์สุขภาพชุมชนส่วนใหญ่จะเป็นไปในลักษณะการปฏิบัติงานแบบผสมผสาน โดยบุคลากรต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน อาจส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานระบาดวิทยา เนื่องจากปริมาณมากเกินไป ประกอบกับ การนำแนวทางและมาตรฐานการปฏิบัติงานระบาดวิทยา ปี 2548 ซึ่งเป็นข้อกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานและตัวชี้วัดที่แตกต่างจากเดิมนำมาใช้ในศูนย์สุขภาพชุมชน จึงมีความจำเป็นต้องได้รับการชี้แจงและฝึกอบรมเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ จากผลการศึกษาครั้งนี้มีผู้ได้รับการฝึกอบรมด้านระบาดวิทยาร้อยละ 76.15 ซึ่งไม่ครอบคลุมผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด ส่วนบุคลากรที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมจึงขาดความชัดเจนในแนวปฏิบัติ เห็นได้จากตัวแปร การฝึกอบรมด้านระบาดวิทยา เป็นตัวแปรที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานระบาดวิทยา ส่วนการสนับสนุนการปฏิบัติงานด้าน วัสดุอุปกรณ์

งบประมาณ รวมถึงปัจจัยแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ เพ็ญแข ลากยิ่ง (2545) พบว่า การปรับเปลี่ยนรูปแบบการให้บริการของศูนย์สุขภาพชุมชนจากแบบตั้งรับ เปลี่ยนเป็นเชิงรุกมากขึ้นนั้น มีข้อจำกัดในด้านจำนวนและทักษะการทำงานของบุคลากร และทัศนคติต่อการทำงานแบบใหม่ รวมถึงการขาดแคลนวัสดุและอุปกรณ์ต่าง ๆ และปัญหาด้านการบริหารจัดการอื่น ๆ ซึ่งหมายถึงการได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานยังไม่มากพอ สอดคล้องกับแนวคิดของ Schermerhorn R. et al (2003) ที่กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคล เป็นผลมาจากหลายปัจจัย เช่น ลักษณะส่วนบุคคล ทักษะ ความรู้ ทัศนคติ ประสิทธิภาพ แรงจูงใจ การสนับสนุนจากองค์กร ผู้ปฏิบัติงานอาจจะไม่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดี หากได้รับการสนับสนุนไม่เพียงพอจากหน่วยงาน

ด้านการรายงานโรคพบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เนื่องจากการรายงานโรคมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติได้ง่าย โดยเฉพาะศูนย์สุขภาพชุมชนที่ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการจัดเก็บข้อมูลด้านสุขภาพ และสามารถสนับสนุนการรายงานโรคที่ต้องเฝ้าระวังซึ่ง เป็นไปตามข้อกำหนดสำนักโรคระบาดวิทยา (2548) ซึ่งผลการศึกษารั้วนี้แตกต่างจากผลการศึกษาของ สกล คลังพลอย (2542) พบว่า การรวบรวมข้อมูล การรายงานโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข อยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากในช่วงปี 2542 มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลด้านสุขภาพในระดับสถานีอนามัยหรือศูนย์สุขภาพชุมชนยังไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานโรคระบาดวิทยามากนัก

ด้านการตรวจสอบข้อมูลพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการตรวจสอบข้อมูลโรคระบาดวิทยามีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติได้ โดยมีขั้นตอนการตรวจสอบหลายขั้นตอน เริ่มจากข้อมูลการป่วย จนกระทั่งข้อมูลความทันเวลา(สำนักโรคระบาดวิทยา, 2548) โดยเฉพาะข้อมูลโรคระบาดวิทยาเป็นข้อมูลที่เน้นคุณภาพ (Qualified data) รวมถึงวิธีการทำงานและผู้ปฏิบัติด้วย(วันชัย อาจเขียน, 2545) ส่วนหนึ่งอาจเกิดจากภาระงานที่มากและระบบการตรวจสอบมีหลายขั้นตอน ประกอบกับความรู้พื้นฐานของบุคลากรในเรื่องการจัดการข้อมูลสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง(สุจิตร์ คงจันทร์, 2542) จึงส่งผลให้การตรวจสอบข้อมูลด้านโรคระบาดวิทยาอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการเป็นกระบวนการที่ต้องคำนึงถึงคุณภาพและความต่อเนื่องของข้อมูล โดยการวิเคราะห์ข้อมูล จึงจำเป็นต้องใช้ ความรู้ ทักษะ และประสิทธิภาพ(สำนักโรคระบาดวิทยา, 2542) และปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าปัจจัยดังกล่าวอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของสกล คลังพลอย(2542) ที่พบว่า ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล การเรียบเรียงข้อมูล การแปลผลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในจังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับควรปรับปรุง ซึ่งส่วนหนึ่งอาจเกิดจาก สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น(2545) มีนโยบายนำโปรแกรมสำเร็จรูป EPIDEM เพื่อช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูลและประมวลผลข้อมูล ส่วนรายชื่อที่พบว่า การนำข้อมูลไปเผยแพร่ในชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีค่าน้อยกว่าข้ออื่น ๆ อาจเนื่องจาก ขาดความรู้และทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูล จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขสามารถปฏิบัติได้ปานกลางร้อยละ 40.77 สามารถปฏิบัติได้น้อยร้อยละ 18.46 และสามารถปฏิบัติได้น้อยมาก ร้อยละ 3.08 ส่วนหนึ่งอาจเกิดจากข้อกำหนดเกี่ยวกับรูปแบบการนำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลในชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ไม่มีดัชนีชี้วัดในการปฏิบัติที่ชัดเจน จึงทำให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขไม่เห็นความสำคัญ

ด้านการแจ้งข่าวการระบาดพบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องจากในปัจจุบันอุปกรณ์การสื่อสารและระบบการสื่อสารมีความสะดวก สามารถติดต่อสื่อสารการแจ้งข่าวการระบาดได้ง่ายและรวดเร็ว เป็นไปตามข้อกำหนดตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักโรคระบาดวิทยา(2548) ที่ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการแจ้งข่าวการระบาดไว้ชัดเจนและปฏิบัติได้ง่าย ส่วนรายชื่อพบว่า ความสามารถในการจัดระบบในการ

แจ้งและรับข่าวการระบาดของโรคมะเร็งน้อยกว่าข้ออื่น ๆ อาจเนื่องจากการจัดรูปแบบการประสานงาน ข้อมูลข่าวสารที่ไม่ชัดเจน ขาดคู่มือแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการแจ้งข่าวการระบาด ในระดับศูนย์สุขภาพชุมชน กับระดับเครือข่ายอื่น ๆ และแหล่งที่มาของข้อมูลหรือข่าวการระบาดมีหลายระดับ เช่น ผลตรวจทางห้องทดลอง ผลการวินิจฉัย ซึ่งต้องใช้การติดต่อประสานงานหลายขั้นตอน สอดคล้องกับการสะท้อนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานจากการตอบแบบสอบถามปลายเปิด ที่พบว่า การประสานงานเกี่ยวกับการระบาดของโรคล่าช้าในระดับ CUP และระดับจังหวัด การประสานงานผลการวินิจฉัย ผลทางห้องทดลองล่าช้า

ด้านการสอบสวนและควบคุมโรค มีความสามารถในการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การวางแผนและเตรียมความพร้อมการสอบสวนโรคมะเร็งน้อยกว่าข้ออื่น ๆ อาจเนื่องจากเป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีเหตุผลและเชื่อถือได้ ในแง่ของวิทยาการระบาดที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการเกิดโรค การกระจายโรค และการควบคุมโรคที่รวดเร็ว จึงจำเป็นต้องใช้ ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์(สำนักระบาดวิทยา, 2542) รวมถึงต้องใช้ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ปัจจัยดังกล่าวอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน สอดคล้องกับการตอบแบบสอบถามปลายเปิดปัญหาอุปสรรคที่พบในการปฏิบัติงานคือ ขาดทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล ขาดทักษะการวินิจฉัยและการควบคุมโรค ขาดเอกสาร ข้อมูล คู่มือปฏิบัติงานที่ทันสมัย รวมถึง วัสดุ เวชภัณฑ์ เคมีภัณฑ์ ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์ในงานระบาดวิทยาพบว่า อยู่ในระดับปานกลางสอดคล้องกับการศึกษาของ สุจิตร์ คงจันทร์ (2542) พบว่า ความรู้พื้นฐานของบุคลากรในเรื่องการจัดการข้อมูล สาธารณสุขระดับปฐมภูมิ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากในช่วงปี 2542 ได้เริ่มนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลด้านสุขภาพในระดับสถานีนามัยหรือศูนย์สุขภาพชุมชน โดยกระทรวงสาธารณสุขมีนโยบายในการนำโปรแกรมระบบฐานข้อมูลสำหรับสถานีนามัย Health Center Information System โดยใช้คำย่อว่า HCIS มาใช้ในปี 2543 เพื่อใช้ในการบริหารจัดการฐานข้อมูลศูนย์สุขภาพชุมชน รวมถึงสนับสนุนการปฏิบัติงานระบาดวิทยาเกี่ยวกับรายงานโรคได้บางส่วน (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น, 2545) จึงส่งผลให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ในงานระบาดวิทยา อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของ ทรงรักษ์ แอนดราดา(2546) พบว่า สภาพปัญหาเกี่ยวกับ เจ้าหน้าที่(people ware) ที่ใช้คอมพิวเตอร์บุคลากรมีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์พื้นฐาน ไม่ครบทุกคน และยังไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ควรจะมีความรู้ความสามารถทุกคน และในศูนย์สุขภาพชุมชนควรมีบุคลากรหนึ่งคน ที่สามารถแก้ปัญหาเบื้องต้นเกี่ยวกับโปรแกรมคอมพิวเตอร์ได้ ส่วนรายข้อ พบว่า การสืบค้นข้อมูลด้านระบาดวิทยาทางอินเทอร์เน็ต มีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ อาจเนื่องจาก ปัญหาด้านวัสดุอุปกรณ์และงบประมาณ ที่สนับสนุนเกี่ยวกับอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ เป็นปัญหาระดับสูงในศูนย์สุขภาพชุมชน(สุจิตร์ คงจันทร์, 2542) สอดคล้องกับผลการศึกษาครั้งนี้ ปัญหาอุปสรรคที่พบคือ เครื่องคอมพิวเตอร์ชำรุดบ่อยและไม่เพียงพอ ขาดการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตและการสื่อสารด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ file โดยเฉพาะคู่สายโทรศัพท์ในศูนย์สุขภาพชุมชน

4.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร และปัจจัยแรงจูงใจ กับความสามารถในการปฏิบัติงานระบาดวิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น

คุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานระบาดวิทยา ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ทรงศักดิ์ ภูมิสายตร (2546) พบว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ของเจ้าพนักงานเทศบาลตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข เช่นเดียวกับการศึกษาของ พยุง ศิวเมธิกุล(2542) พบว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานคุ้มครองผู้บริโภค ด้าน

สาธารณสุขของเจ้าหน้าที่ สาธารณสุขระดับตำบลแตกต่างจากการศึกษาของ มะณู บุญศรีมณีชัย (2548) พบว่า เพศชาย สามารถพัฒนาคุณภาพชุมชนตามมาตรฐานได้มากกว่าเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อายุ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยา ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของคนอื่นๆ ที่พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงาน (ทัศนีย์ ทองรักศรี, 2544 ; พยุง ศิวเมธิกุล, 2542; นางพนา ปั่นทองพันธุ์, 2542; มะณู บุญศรีมณีชัย, 2548 ; ทรงศักดิ์ ภูมิสายตร, 2546) แตกต่างจากการศึกษาของ นันทิยา ชุ่มช่วย(2541) พบว่า อายุเป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการจัดการ

ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ระดับต่ำเชิงบวกกับความสามารถ ในการปฏิบัติงานระดับวิทยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.245$, $p\text{-value} = 0.005$) สอดคล้องกับการศึกษาของ มะณู บุญศรีมณีชัย (2548) พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชุมชนตามมาตรฐาน และการศึกษาของ นันทิยา ชุ่มช่วย (2541) พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานและเป็นไปตามข้อสรุปของ Mc cormick and Ligen (1985) กล่าวถึงองค์ประกอบของความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลส่วนหนึ่ง ขึ้นอยู่กับ ตัวแปรระดับการศึกษาของบุคคล

ประสบการณ์ด้านระดับวิทยา มีความสัมพันธ์ระดับต่ำเชิงบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงาน ระดับวิทยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ($r = 0.243$, $p\text{-value} = 0.005$) สอดคล้องกับการศึกษาของ นางพนา ปั่นทองพันธุ์ (2542) พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการศึกษาของ ทรงศักดิ์ ภูมิสายตร(2546) พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเทศบาลตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข เป็นไปตามข้อสรุปของ Schermerhorn R. et al. (2003) ที่กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงานจะเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะส่วนบุคคล รวมทั้ง ความสามารถและประสบการณ์ของบุคคล

การฝึกอบรมด้านระดับวิทยา มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวก กับความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.712$, $p\text{-value} < 0.001$) สอดคล้องกับการศึกษาของ มะณู บุญศรีมณีชัย(2548)พบว่า การได้รับการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาคุณภาพชุมชนตามมาตรฐานในจังหวัดหนองคาย สอดคล้องกับการศึกษาของ ทรงศักดิ์ ภูมิสายตร (2546) พบว่า การได้รับการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเทศบาล ตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข สอดคล้องกับข้อสรุปของ Mc cormick and Ligen (1985) กล่าวว่า องค์ประกอบของความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับชนิดของการฝึกอบรม

ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร พบว่า ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง($\bar{X} = 3.16$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การสนับสนุนด้านการบริหารอยู่ในระดับสูง($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.81) ส่วนด้านวัสดุอุปกรณ์ ($\bar{X} = 3.11$, S.D. = 0.77) ด้านบุคลากร($\bar{X} = 2.93$, S.D. = 0.77) และด้านงบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง และยังพบว่าด้านงบประมาณเป็นด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ($\bar{X} = 2.90$, S.D. = 0.74) โดยมีรายชื่อเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอกับการปฏิบัติงาน มีคะแนนต่ำกว่าข้ออื่นๆ ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ บุหลัน ถาวรวัฒนยงค์(2539) ที่พบปัญหาการสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารสถานีนามัยในจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย การสนับสนุนบุคลากร การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งการศึกษาครั้งนี้มีเพียงด้านการบริหารเท่านั้นที่อยู่ในระดับสูง ส่วนการสนับสนุนในด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของการสนับสนุนด้านการบริหารอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องจากในปัจจุบันรัฐบาลได้ดำเนินการตามแผนปฏิรูประบบราชการภาครัฐ โดยปรับเปลี่ยนการบริหารแบบเดิมที่เน้นการควบคุมปัจจัยนำเข้า ไปสู่ระบบบริหารภาครัฐแนวใหม่ที่มีมุ่งเน้นผลงานและผลลัพธ์ จึงมีการนำเอาเครื่องมือทางการ

บริหารมาใช้ในหน่วยงานมากขึ้น เช่น การนำแผนกลยุทธ์มาปรับใช้ในหน่วยงาน และยังพบว่า ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.604$, $p\text{-value} < 0.001$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทางบวก กับความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยาลัย โดยด้านบุคลากรมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.741$, $p\text{-value} < 0.001$) สอดคล้องกับการศึกษาของ นงนุช หลอมประโคน (2546)พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรในด้านบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านวัสดุอุปกรณ์มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษาของ กัญญา ชันทกสิพรหม (2542)พบว่า ความพอเพียงของวัสดุอุปกรณ์ มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการบริหารจัดการทุกด้าน โดยกลุ่มที่มีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอ มีความสามารถในการปฏิบัติงานในด้านงบประมาณพบว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.224$ $p\text{-value} = 0.010$) และสอดคล้องกับข้อสรุปของ ทองหล่อ เดชไทย (2545) กล่าวไว้ว่า เป็นทรัพยากรการบริหาร ที่จำเป็นที่ช่วยให้กลไกอื่นๆ ในระบบการบริหารมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น ส่วนด้านการบริหารมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.216$, $p\text{-value} = 0.013$) สอดคล้องกับการศึกษาของ อัสฎาฎ จารุณนรินทร์ (2542) พบว่า กระบวนการบริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับผลการปฏิบัติงานควบคุมโรคติดต่อของสถานีนอมาภัย ในจังหวัดสุพรรณบุรี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับวิทยาลัย ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่า โดยรวมปัจจัยแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน ผลการศึกษาดังกล่าวอาจเนื่องจาก ผู้ปฏิบัติงานระดับวิทยาลัยขาดระบบจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ รวมถึงผู้ปฏิบัติงานระดับวิทยาลัยมีแรงจูงใจ เช่น ค่าตอบแทนที่น้อยกว่าการปฏิบัติงานด้านการรักษาพยาบาล (วีระศักดิ์ จงสู่วิวัฒน์วงศ์, 2544) สอดคล้องกับข้อสรุปของ Megginson (1977) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานของบุคคลว่า ขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถและแรงจูงใจ สอดคล้องกับข้อสรุปในการพัฒนาบุคลากรด้านระดับวิทยาลัยของ คำนวน อึ้งชูศักดิ์ (2544) เสนอไว้ว่า ควรมีการพัฒนาในทุกส่วนและทุกระดับ ให้มีบุคลากรจำนวนที่มากพอ และมีคุณภาพ (Critical mass) ให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารควรสนับสนุนอย่างจริงจัง รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มากพอ เพื่อให้เป็นตัวจักรสำคัญในการเฝ้าระวังโรค สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มะณู บุญศรีมณีชัย (2548) พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับการพัฒนาศูนย์สุขภาพชุมชน ตามมาตรฐานในจังหวัดหนองคาย เช่นเดียวกับการศึกษาของ กรแก้ว ธิรพงษ์สวัสดิ์(2548) พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความสามารถของผู้รับผิดชอบงานส่งเสริมสุขภาพ ในการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพ ในโรงพยาบาลชุมชน ส่วนปัจจัยค้ำจุนพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นิชา แวนแคว้น (2547) พบว่า ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสาธารณสุขระดับตำบล

4.2.4 การวิเคราะห์ปัจจัยในการพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยาลัย ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) จากการศึกษา พบว่า ตัวแปรอิสระที่ถูกนำเข้าสมการ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ ตัวแปร ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรด้านบุคลากร การฝึกอบรมด้านระดับวิทยาลัย ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรด้านวัสดุอุปกรณ์ ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและระดับการศึกษา ได้สมการในการพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยาลัย ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 37.91 + 2.72(\text{ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรด้านบุคลากร}) + 18.52(\text{การฝึกอบรมด้านระบาดวิทยา}) + 1.37(\text{ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรด้านวัสดุอุปกรณ์}) + 1.44(\text{ปัจจัยปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล}) + 7.68(\text{ระดับการศึกษา})$$

ซึ่งค่า p-value ของ การวิเคราะห์ความแปรปรวน(F) ในสมการดังกล่าว น้อยกว่า 0.001 ดังนั้นตัวแปรอิสระในสมการจึงสามารถร่วมกันพยากรณ์ ความสามารถในการปฏิบัติงานระบาดวิทยา ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในการใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน ซึ่งจะคัดเลือกตัวแปรที่มีน้ำหนักในการพยากรณ์ตัวแปรตามมากกว่าเข้าสมการ และจากการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระในสมการ ด้วยสถิติทดสอบ t พบว่า ค่า p-value ของตัวแปรอิสระในสมการ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ตัวแปรที่มีน้ำหนักในการพยากรณ์ตัวแปรตามได้มาก จะมี ค่า p-value น้อยที่สุด โดยพบว่าค่า p-value ของ ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรด้านบุคลากร การฝึกอบรมด้านระบาดวิทยา ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรด้านวัสดุอุปกรณ์ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ ระดับการศึกษา เรียงลำดับ ดังนี้ <0.001, < 0.001, 0.001, 0.001, 0.006 แสดงว่า ตัวแปรอิสระ ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรด้านบุคลากร การฝึกอบรมด้านระบาดวิทยา เป็นตัวแปรที่มีน้ำหนักในการพยากรณ์ตัวแปรตามได้มากกว่า ตัวแปรอื่นๆในสมการ โดยภาพรวม ตัวแปรในสมการร่วมกันพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานระบาดวิทยาของกลุ่มตัวอย่างได้ร้อยละ 72 ($R^2 = 0.72$) อธิบายได้ว่า ตัวแปรที่เข้าสู่สมการ เป็นตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานระบาดวิทยาได้ดีที่สุด ดังนั้นในการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานระบาดวิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ควรพิจารณาพัฒนาตัวแปรที่มีอยู่ในสมการให้เหมาะสม จะช่วยให้การพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานระบาดวิทยาได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ในการศึกษาครั้งนี้สามารถอภิปรายตัวแปรในสมการพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานระบาดวิทยาดังนี้

ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรด้านบุคลากร นับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสามารถในการปฏิบัติงานระบาดวิทยา กล่าวคือ ควรมีการเตรียมความพร้อมก่อนการปฏิบัติงาน การจัดการด้านบุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชนให้เพียงพอกับปริมาณงาน และการจัดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน

การฝึกอบรมด้านระบาดวิทยา นับว่ามีส่วนสำคัญต่อความสามารถในการปฏิบัติงานระบาดวิทยา เนื่องจากการดำเนินงานระบาดวิทยา เป็นกระบวนการเพื่อให้รู้เท่าทันโรคและได้ข้อมูลที่ต้องการ รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ สามารถนำไปสู่กระบวนการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายหรือมาตรการป้องกันควบคุมโรค ไม่ให้โรคแพร่ระบาด ดังนั้นในการฝึกอบรมด้านระบาดวิทยา ที่มีเนื้อหาครอบคลุมการดำเนินงานและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจะช่วยให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง ได้รับความรู้เพิ่มเติมเพียงพอในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรด้านวัสดุอุปกรณ์ เป็นปัจจัยที่มีส่วนสนับสนุนให้บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงาน จึงควรสนับสนุนให้เพียงพอ รวมถึงงบประมาณในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้งาน ในการปฏิบัติงานมีคุณภาพและได้รับการบำรุงรักษา เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมคอมพิวเตอร์สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานแบบผสมผสาน จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมช่วยเหลือในการสนับสนุนการปฏิบัติงานระบาดวิทยา นับเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสามารถในการปฏิบัติงานระบาดวิทยา

ระดับการศึกษา เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญต่อความสามารถในการปฏิบัติงานระบาดวิทยา เนื่องจากต้องใช้ความรู้และทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูล การแปลความหมายด้วยเหตุผลและข้อเท็จจริง ซึ่งตัวแปรระดับการศึกษา

ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข มีส่วนช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและมีความสามารถปรับตัว เอาชนะสิ่งแวดล้อม และปัญหาในการทำงานได้ ดังนั้นผู้ที่ได้รับการศึกษาสูง ย่อมมีสติปัญญาในการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล

ดังนั้นการพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยา จากการศึกษาครั้งนี้ มีตัวแปรในสมการ 5 ตัวแปร ประกอบด้วย ปัจจัยสนับสนุนจากองค์รด้านบุคลากร การฝึกอบรมด้านระดับวิทยา ปัจจัยสนับสนุนจากองค์รด้านวัสดุอุปกรณ์ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และระดับการศึกษา ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยาของกลุ่มตัวอย่างได้ร้อยละ 72 ส่วนที่เหลือ ร้อยละ 28 อาจจะเป็นปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการปฏิบัติงานระดับวิทยามีหลายปัจจัย เช่น ทักษะคติ ความพึงพอใจ วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศองค์กร