

คุณลักษณะส่วนบุคคลและวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

วิชา เศรษฐวิวัฒน์¹, สุวิทย์ อุดมพาณิชย์², ประจักษ์ บัวผัน³

(วันที่รับบทความ: 27 กรกฎาคม 2566; วันที่แก้ไข: 19 กันยายน 2566; วันที่ตอบรับ: 23 พฤศจิกายน 2566)

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional descriptive research) ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น จำนวน 2,353 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 151 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สำหรับเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ทุกข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 และตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถามได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค 0.96 และใช้แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก สำหรับเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ จำนวน 12 คน ดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 20 มกราคม ถึงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2566 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า ภาพรวมระดับวัฒนธรรมองค์กรและระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.12 (S.D.=0.54) และ 4.22 (S.D.=0.42) ตามลำดับ โดยอายุและภาพรวมวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับต่ำและสูงกับความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.226$, $p\text{-value}=0.005$ และ 0.815 , $p\text{-value}<0.001$) ตามลำดับ ทั้งนี้ ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรและด้านตัวประสานองค์กร ด้านเงื่อนไขแห่งความสำเร็จ และด้านคุณลักษณะเด่นขององค์กร มีผลและสามารถร่วมกันในการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 67.5 ($R^2 = 0.675$, $p\text{-value}<0.001$)

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร, ความสุขในการทำงาน, บุคลากรสาธารณสุข

¹ นักศึกษา, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, E-mail: name.bat.63@gmail.com

² รองศาสตราจารย์, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, E-mail: bpreach@kkumail.com

³ รองศาสตราจารย์, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, E-mail: audra69@gmail.com

Corresponding author: ประจักษ์ บัวผัน E-mail: audra69@gmail.com

Personal Characteristics and Organizational Culture Affecting the Happiness at Work of Health Personnel at Sub-District Health Promoting Hospitals in Khon Kaen Province

Warisa Settaviwat¹, Suwit Udompanich², Prachak Bouphan³

(Received: 27th July 2023; Revised: 19th September 2023; Accepted: 23rd November 2023)

Abstract

This cross-sectional descriptive research aimed to study personal characteristics and organizational culture affecting the happiness at work of health personnel at sub-district health promoting hospitals in Khon Kaen province, Thailand. A set of 151 health personnel was randomly selected by stratified random sampling technique from 2,353 of populations. Quantitative data was collected by questionnaire, that was examined and verified by the three experts for content validity. For items objective congruence (IOC), all items were greater than 0.50, and the Cronbach's alpha coefficient for reliability was 0.96. Qualitative data was collected by using in-depth interview guidelines with 12 key informants. Data was collected between 20th January and 20th February, 2023. Data analysis was performed by using descriptive and inferential statistics with at a significance level of 0.05.

The results showed that the overall level of organizational culture and the happiness at work of health personnel were at a high level with averages of 4.12 (S.D.=0.54) and 4.22 (S.D.=0.42), respectively. Age and overall of organizational culture had a low and high relationship with the happiness at work of health personnel ($r=0.226$, $p\text{-value}=0.005$ and 0.815 , $p\text{-value}<0.001$), respectively. Additionally, the results found that the three variables of organizational culture including; the co-ordination of organization, the criteria of success and the dominant of organization, which affected and could jointly predicted the happiness at work of health personnel at sub-district health promoting hospitals in Khon Kaen province at 67.5 percentage ($R^2=0.675$, $p\text{-value}<0.001$).

Keywords: Organizational culture, Happiness at Work, Health personnel

¹ Student, Master of Public Health Program in Public Health Administration, Khon Kaen University,
E-mail: name.bat.63@gmail.com

² Assoc. Prof. Department of Public Health Administration, Khon Kaen University,
E-mail: bpreach@kkumail.com

³ Assoc. Prof. Department of Public Health Administration, Khon Kaen University,
E-mail: audra69@gmail.com

Corresponding author: Prachak Bouphan E-mail: audra69@gmail.com

บทนำ

ความสำเร็จในการบริหารงานปัจจุบัน เป็นเรื่องท้าทายกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาของโลกในปัจจุบัน ขึ้นอยู่กับกำลังหลักสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรนั้นคือ ทรัพยากรมนุษย์ (Human resource) เพราะมนุษย์เป็นทั้งผู้สร้างและผู้นำเทคโนโลยีไปใช้ ซึ่งองค์การอนามัยโลก (WHO) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในระดับโลก ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพ¹ จึงนำมาสู่การกำหนดทิศทางการทำงานในอนาคตของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขของประเทศไทย ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) โดยมีการกำหนดยุทธศาสตร์หลัก 4 ด้าน ได้แก่ 1) การส่งเสริมสุขภาพและความป้องกันโรคเป็นเลิศ (Prevention & Promotion excellence) 2) การบริการเป็นเลิศ (Service excellence) 3) บุคลากรเป็นเลิศ (People excellence) และ 4) การบริหารจัดการเป็นเลิศ (Governance excellence) ขณะเดียวกันกระทรวงสาธารณสุขได้ให้ความสำคัญแก่บุคลากรสาธารณสุข ในการขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุเป้าหมายตามค่านิยมหลักองค์กร “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน”²

ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขนั้นจะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายซึ่งต้องควบคู่กับความสุขของบุคลากรในองค์กร ซึ่งการสร้างความรู้สึกรักในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อให้บุคลากรพร้อมจะพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เสริมสร้างความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0 โดยกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดแนวทางขึ้นอย่างชัดเจนในเรื่องของ “บุคลากร” ในองค์กร เพื่อให้ทำงานอย่างมีความสุขเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2560 และได้จัดทำเครื่องมือของการวัดระดับความสุขของ

บุคลากรหรือที่เรียกว่า Happinometer โดยนำมาใช้เป็นเครื่องมือวัดความสุขของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 9 มิติ ได้แก่ 1) สุขภาพดี 2) ผ่อนคลายดี 3) น้ำใจดี 4) จิตวิญญาณดี 5) ครอบครัวดี 6) สังคมดี 7) ใฝ่รู้ดี 8) สุขภาพการเงินดี และ 9) การงานดี³ ซึ่งได้นำมาเป็นตัวชี้วัดความสุขและคุณภาพชีวิตของบุคลากรสาธารณสุข

บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลถือเป็นกำลังหลักในการทำงานสามารถนำพาองค์กรสู่การพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความยั่งยืนนั้น คุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญและเป็นพื้นฐานของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นสมรรถนะพื้นฐานของบุคคล เพื่อให้มีความสุขกับการทำงานในองค์กร จึงจำเป็นต้องอาศัยคุณลักษณะส่วนบุคคลของซึ่งประกอบไปด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพสมรส 4) ระดับการศึกษา 5) ตำแหน่ง 6) รายได้ 7) ระยะเวลาปฏิบัติงาน และ 8) การได้รับการอบรม⁴

นอกจากคุณลักษณะส่วนบุคคลแล้วยังมีอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมให้บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีความสุขในการทำงานคือ วัฒนธรรมองค์กร ที่ต้องอาศัยประสบการณ์ ความเชื่อ และการกระทำของบุคลากรในองค์กร ล้วนแต่มีอิทธิพลก่อให้เกิดผลลัพธ์ใน การทำงานให้ประสบความสำเร็จ และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อวัฒนธรรมที่ทุกคนสร้างขึ้นภายในองค์กร ให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรมี 6 มิติ ประกอบด้วย 1) คุณลักษณะเด่นขององค์กร 2) ผู้นำองค์กร 3) การจัดการบุคลากร 4) ตัวประสานองค์กร 5) ยุทธวิธีที่ใช้ และ 6) เงื่อนไขแห่งความสำเร็จ⁵

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัด จำนวน 248 แห่ง และมีนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีจำนวน บุคลากรสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานใน รพ.สต. จำนวน 2,353 คน จากการสำรวจแบบประเมินวัด ระดับความสุขของบุคลากรสาธารณสุข (Happinometer) ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดขอนแก่น ทั้ง 9 มิติ ในปีงบประมาณ 2565 พบว่า ความสุขภาพรวมของบุคลากรสาธารณสุขอยู่ในระดับมีความสุข ค่าเฉลี่ย 57.1 และมีค่าเฉลี่ย ความสุขน้อยที่สุด คือ มิติสุขภาพเงินดี อยู่ในระดับ ไม่มีความสุข ค่าเฉลี่ย 52.96 รองลงมาคือผ่อน คลายดี อยู่ในระดับมีความสุข มีค่าเฉลี่ย 57.2⁶ แสดงให้เห็นว่าสถานการณ์ใน การทำงานปัจจุบัน ของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดขอนแก่น ส่วน ใหญ่แล้วมีปัญหาด้านการเงิน ขาดสภาพคล่อง รายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย รวมถึงภาระงานที่ หลากหลายครอบคลุมไปตั้งแต่ด้าน การปฏิบัติการ คือ การศึกษาวิจัยงานเบื้องต้น การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษา การคัดกรอง และตรวจ วินิจฉัยโรคเบื้องต้น รวมถึงงานนโยบายและหน้าที่ รับผิดชอบ งานบริการประชาชน อีกทั้งงาน ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ⁷ จากปัญหา ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะส่วน บุคคลและวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความสุขใน การทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น และเพื่อ

ทราบคุณลักษณะส่วนบุคคลและวัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น และสามารถนำผลการวิจัยมาเป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาความสุขในการทำงานของ บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบล จังหวัดขอนแก่น และเป็นฐานข้อมูลในกาวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลในหน่วยงาน สาธารณสุขของทั้งประเทศให้มีความสุขในการ ทำงาน ซึ่งส่งผลให้คนไทยได้รับบริการด้าน สาธารณสุขอย่างมีคุณภาพ สามารถเข้าถึงทุกพื้นที่ และคนไทยมีสุขภาพดีถ้วนหน้า

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและ วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิง พรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross - sectional descriptive research)

ประชากร คือ บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น จำนวน 2,353 คน⁶

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัด ขอนแก่น จำนวน 151 คน และการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 12 คน (ดังตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรที่ทำการศึกษาตามสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างต่อประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามตำแหน่ง

ลำดับ	ตำแหน่ง	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	นักวิชาการสาธารณสุข	755	47
2	พยาบาลวิชาชีพ	711	45
3	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	637	41
4	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	244	16
5	นักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข)	4	1
6	นักวิชาการสาธารณสุข (แพทย์แผนไทย)	2	1
รวม		2,353	151

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณใช้วิธีการสุ่มอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) แล้วทำการหาสัดส่วนขนาดตัวอย่างจากกลุ่มประชากรของแต่ละตำแหน่ง และในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกใช้วิธีการสุ่มอย่างแบบเจาะจง ในโดยเลือกบุคลากรสาธารณสุขที่ความยินดีและให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

ประกอบด้วย 2 ชุด ได้แก่ ชุดที่ 1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มี 4 ส่วน ได้แก่ 1. คุณลักษณะส่วนบุคคล 2. วัฒนธรรมองค์กร 3. ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข และ 4. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ โดยส่วนที่ 2-3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ (5,4,3, 2, 1)¹⁰ และส่วนที่ 4 มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด และ ชุดที่ 2 แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก มี 4 ส่วน ได้แก่ 1. คุณลักษณะส่วนบุคคล 2. วัฒนธรรมองค์กร 3. ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข และ 4. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

การตรวจคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือทั้ง 2 ชุด ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน พบว่า ทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 จากนั้นทดลองใช้แบบสอบถามที่ผ่านปรับปรุงกับบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดอุดรธานี จำนวน 30 คน จากการทดลองใช้ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช ของวัฒนธรรมองค์กร เท่ากับ 0.95 ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข เท่ากับ 0.95 และในภาพรวมเท่ากับ 0.96

การแปลผล

ระดับวัฒนธรรมองค์กร และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขนำมาจัดระดับจากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ย 5 ระดับ¹¹ ดังนี้ ระดับมากที่สุด (4.50-5.00) ระดับมาก (3.50-4.49) ระดับปานกลาง (2.50-3.49) ระดับน้อย (1.50-2.49) และระดับน้อยที่สุด (1.00-1.49) และมีเกณฑ์การแบ่งระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)¹² มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 ดังนี้ $r = 0$ ไม่มีความสัมพันธ์ $r = \pm 0.01$ ถึง ± 0.30

มีความสัมพันธ์ต่ำ $r = \pm 0.31$ ถึง ± 0.70 มีความสัมพันธ์ปานกลาง $r = \pm 0.71$ ถึง ± 0.99 มีความสัมพันธ์สูง $r = \pm 1$ มีความสัมพันธ์โดยสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากได้รับการรับรองจาก คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เลขที่ HE652224 วันที่ 9 มกราคม 2566 เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 20 มกราคม 2566 ถึงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2565 ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น และส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างและส่งกลับถึงผู้วิจัยเมื่อครบกำหนดซึ่งสามารถเก็บรวบรวมได้ครบทั้งหมด

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน ข้อมูลจากสัมภาษณ์เชิงลึกทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 81.5 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 41.7 โดยเฉลี่ยอายุ 35.45 ปี (S.D.=7.97 ปี) อายุต่ำสุด 23 ปี อายุสูงสุด 57 ปี สถานภาพสมรส มากที่สุดร้อยละ 43.7 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด ร้อยละ 92.1 มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 31,071.65 บาท ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 11,649.91 บาท รายได้ต่ำสุด 10,560 บาท รายได้สูงสุด 69,300 บาท มีระยะเวลาในปฏิบัติงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล น้อยกว่า 10 ปี ร้อยละ 61.6 มีค่ามัธยฐาน 8 ปี (ต่ำสุด = 1, สูงสุด

= 37) และได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ร้อยละ 50.7

2. ระดับวัฒนธรรมองค์กร

ระดับวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.12 (S.D. = 0.54) ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เงื่อนไขแห่งความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.20 (S.D. = 0.63) รองลงมา คือ ตัวประสานองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.17 (S.D. = 0.66) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ยุทธวิธีที่ใช้ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.07 (S.D. = 0.59) เท่ากับผู้นำองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.07 (S.D. = 0.70) รองลงมา คือ การจัดการบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.10 (S.D. = 0.60)

3. ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข

ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.22 (S.D. = 0.42) ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้าน ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านน้ำใจดี อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.44 (S.D. = 0.59) รองลงมา คือ ด้านสังคมดี อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.42 (S.D. = 0.53) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสุขภาพเงินดี อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.91 (S.D. = 0.71) รองลงมา คือ ด้านสุขภาพดี มีค่าเฉลี่ย 4.01 (S.D. = 0.60)

4. คุณลักษณะส่วนบุคคลและวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

4.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ อายุ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ($r = 0.226$, p -value

$= 0.005$) ส่วน เพศ สถานะภาพสมรส ระดับการศึกษา (ปริญญาตรี/ปริญญาโท หรือสูงกว่า) ตำแหน่ง (นักวิชาการสาธารณสุข) รายได้ ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และการฝึกอบรมเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น (ดังตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับวัฒนธรรมองค์กร และความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ($n=151$)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	ความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	p -value	ระดับความสัมพันธ์
1. เพศ (หญิง)	-0.153	0.061	ไม่มีความสัมพันธ์
2. อายุ	0.226**	0.005	ต่ำ
3. สถานภาพสมรส	0.046	0.571	ไม่มีความสัมพันธ์
4. ระดับการศึกษา (ปริญญาตรี/ปริญญาโท หรือสูงกว่า)	-0.067	0.412	ไม่มีความสัมพันธ์
5. ตำแหน่ง (นักวิชาการสาธารณสุข)	-0.034	0.681	ไม่มีความสัมพันธ์
6. รายได้	0.087	0.289	ไม่มีความสัมพันธ์
7. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	0.155	0.058	ไม่มีความสัมพันธ์
8. การฝึกอบรมเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน (เคย)	0.031	0.788	ไม่มีความสัมพันธ์

**Correlation is significant at the 0.01 level

4.2 วัฒนธรรมองค์กร พบว่า ภาพรวมวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.815$, p -value < 0.001) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับสูง มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านตัวประสานองค์กร ($r = 0.782$, p -value < 0.001)

และเงื่อนไขแห่งความสำเร็จ ($r = 0.723$, p -value < 0.001) ส่วนวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง มี 4 ด้าน ดังนี้ ด้านคุณลักษณะเด่นขององค์กร ($r = 0.697$, p -value < 0.001)

ด้านผู้นำองค์กร ($r = 0.604$, p -value < 0.001) ด้านการจัดการบุคลากร ($r = 0.701$, p -value < 0.001) และด้านยุทธวิธีที่ใช้ ($r = 0.696$, p -value < 0.001) (ดังตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น (n = 151)

วัฒนธรรมองค์กร	ความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
วัฒนธรรมองค์กร	0.815***	< 0.001	สูง
1. คุณลักษณะเด่นขององค์กร	0.697***	< 0.001	ปานกลาง
2. ผู้นำองค์กร	0.604***	< 0.001	ปานกลาง
3. การจัดการบุคลากร	0.701***	< 0.001	ปานกลาง
4. ตัวประสานองค์กร	0.782***	< 0.001	สูง
5. ยุทธวิธีที่ใช้	0.696***	< 0.001	ปานกลาง
6. เงื่อนไขแห่งความสำเร็จ	0.723***	< 0.001	สูง

***Correlation is significant at the 0.001 level

5. คุณลักษณะส่วนบุคคลและวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

ผลการวิเคราะห์ พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลและวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ได้แก่

วัฒนธรรมองค์กรด้านตัวประสานองค์กร (p -value < 0.001) วัฒนธรรมองค์กรด้านเงื่อนไขแห่งความสำเร็จ (p -value < 0.001) และวัฒนธรรมองค์กรด้านคุณลักษณะเด่นขององค์กร (p -value = 0.001) สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 67.5 (ดังตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ค่าสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น (n = 151)

ตัวแปร	B	Beta	T	p-value	R	R ²	R ² adj	R ² change
1. วัฒนธรรมองค์กรด้านตัว ประสานองค์กร	0.262	0.405	4.792	< 0.001	0.782	0.612	0.609	-
2. วัฒนธรรมองค์กรด้าน เงื่อนไขแห่งความสำเร็จ	0.181	0.269	3.662	< 0.001	0.806	0.650	0.645	0.038
3. วัฒนธรรมองค์กรด้าน คุณลักษณะเด่นขององค์กร	0.163	0.236	3.398	0.001	0.822	0.675	0.669	0.025

ค่าคงที่ 1.702, F = 102.001, p-value < 0.001, R = 0.822, R² = 0.675, R²adj = 0.669

สามารถกำหนดเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงในการทำนายในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = 1.702 + 0.262 (\text{วัฒนธรรมองค์กรด้านตัวประสานองค์กร}) + 0.181 (\text{วัฒนธรรมองค์กรด้านเงื่อนไขแห่งความสำเร็จ}) + 0.163 (\text{วัฒนธรรมองค์กรด้านคุณลักษณะเด่นขององค์กร})$$
6. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

จากแบบสอบถามปลายเปิดทั้งหมด พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้เสนอปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ร้อยละ 17.2 โดยปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่ คือ ด้านสุขภาพ ได้แก่ ไม่มีเวลา ออกกำลังกาย ส่งผลให้ BMI เกินมาตรฐาน โดยมีข้อเสนอแนะ คือ จัดสรรเวลา ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ ส่งเสริมให้มีกิจกรรมออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ โดยตั้งเป้าหมายคือ BMI เข้าสู่เกณฑ์มาตรฐาน และมีสวัสดิการในการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างต่อเนื่อง

7. การสัมภาษณ์เชิงลึก

ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น นั้น พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์มีความสุขในการทำงาน แต่ยังพบข้อจำกัดในด้านการดูแลสุขภาพของตนเอง การจัดสรรเวลาในการออกกำลังกายทำให้บุคลากรมี BMI เกินมาตรฐาน ดังนั้นหากมีการส่งเสริมกิจกรรมการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนให้ตรวจสุขภาพประจำปี เพื่อประเมินสุขภาพของบุคลากรทุกคน จะทำให้บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรงและทำงานอย่างมีความสุข

การอภิปรายผล

1. จากผลการวิจัย อายุ มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น เนื่องจากอายุ ของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นลักษณะเฉพาะบุคคลสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ ภาระงานการทำงานและประสบการณ์ทำงาน สู่บุคลากรสาธารณสุขรุ่นใหม่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับ

งานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น^{13,14}

2. ภาพรวมวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับสูง กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กร เป็นการกำหนด วิธีการดำเนินการในการทำงาน สู่เป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งกำหนดระบบการปฏิบัติงานที่บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วม เพื่อให้องค์กรมีรูปแบบการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน¹⁵ วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สอดคล้องกับกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1¹⁶

3. วัฒนธรรมที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น สามารถร่วมพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 67.5 ซึ่งสามารถอภิปรายผลในภาพรวม พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1¹⁶ และวัฒนธรรมองค์กรมีผลการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานกลุ่มธนาคารพาณิชย์รัฐในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว¹⁷

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์

1.1 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดขอนแก่น ควรส่งเสริมความสามารถด้านการประสานงานให้กับบุคลากรสาธารณสุข เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับบุคลากรสาธารณสุขคนอื่น และสามารถประสานงานในการปฏิบัติงานสาธารณสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดขอนแก่น ควรส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรสาธารณสุขในหน่วยงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมทางด้านสาธารณสุข ควรมุ่งเน้นการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรด้านตัวประสานองค์กร วัฒนธรรมองค์กรด้านเงื่อนไขแห่งความสำเร็จ และวัฒนธรรมองค์กรด้านคุณลักษณะเด่นขององค์กร เพื่อส่งเสริมให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานในองค์กร

1.3 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดขอนแก่น ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานหาวิธีการพัฒนาวิธีการในการทำงานใหม่ๆ และพัฒนาแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการประสานงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทในการริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ และขอขอบคุณบุคลากรสาธารณสุขทุกท่านในการเก็บข้อมูล ให้ความร่วมมือ และยินดีสละเวลาในการตอบแบบสอบถามทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วง

เอกสารอ้างอิง

1. World Health Organization (WHO). Global strategy on human resources for health: Workforce 2030. Switzerland: WHO Library Cataloguing-in-Publication Data; 2016.
2. สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (ด้านการสาธารณสุข). นนทบุรี: สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข; 2559.
3. กองยุทธศาสตร์และแผนงานกระทรวงสาธารณสุข. การบริหารจัดการองค์ความรู้สู่ความสุขคนทำงาน. นนทบุรี: สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข; 2561.
4. John RS, Richard NO, Mary U, James GH. Organizational Behavior 12th edition. New Jersey: John Wiley & Sons; 2011.
5. Kim SC, Robert EQ. Diagnosing and changing organization culture. New Jersey: Prentice Hall; 2011.
6. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น. กลุ่มงานบริหารงานทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น; 2565.
7. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ลักษณะงานโดยทั่วไป). นนทบุรี; 2554.
8. Cohen J. Statistical power analysis for the behavioral sciences. 2nd ed. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates inc.; 1998.
9. สุขสันต์ สलगสิงห์, ชนะพล ศรีฤๅชา. บรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดมุกดาหาร. วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ. 2562; 12(3): 604-612.
10. Likert R. The human organization: Its management and value. New York: McGraw-Hill; 1967.
11. สำเร็จ จันทรสวรรณ, สุวรรณ บัวทวน. ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. ขอนแก่น: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2547.

12. Kirk WE, Richard PR, Audrey H.
Fundamentals of Socials Statistics.
2nd ed. New York: McGraw-Hill, Inc; 1990.
13. ทิพรถาวร คุยแก้วพะเนาว์, ชนะพล ศรีฤๅชา.
คุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยทางการ
บริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติการป้องกัน
ปัญหาเสพติดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัด
นครราชสีมา. วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2561;
11(4): 47-57.
14. ลักษณะพรธณ แก้วมูลมุข,
สุวิทย์ อุดมพาณิชย์. ปัจจัยที่มีผลต่อ
การปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพการ
บริหาร จัดการภาครัฐของผู้อำนวยการ
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
จังหวัดขอนแก่น. การศึกษาอิสระ
สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารสาธารณสุข
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2560.
15. Stephen PR, Timothy AJ.
Organization Behavior, 16th ed.
Boston: Pearson Education; 2015.
16. ทศนีย์ พงษ์สุพรรณ, ประพรทิพย์
คุณากรพิทักษ์, นวัตกร หอมสิน.
วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์กรแห่ง
ความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา
หนองคาย เขต 1. วารสารมนุษยศาสตร์
และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏชัยภูมิ; 2562. 5(3): 218-231.
17. แหวนเพชร ไชยะวง, ฐิติมา ไชยะกุล.
วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อ
องค์การของพนักงานกลุ่มธนาคารพาณิชย์
รัฐในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว.
วารสารวิจัย มข. สาขามนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์ (ฉบับบัณฑิตศึกษา); 2563.
8(1): 127-139.