

บรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

อารยา อาปะหัง¹, ประจักษ์ บัวผัน², สุรชัย พิมพ์หา²

(วันที่รับบทความ: 17 พฤษภาคม 2568; วันที่แก้ไข: 5 มิถุนายน 2568; วันที่ตอบรับ: 2 กรกฎาคม 2568)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น จำนวน 1,317 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 148 คน เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1 และค่าความเที่ยงของแบบสอบถามได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาชเท่ากับ 0.98 และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 12 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอน โดยกำหนดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมระดับบรรยากาศองค์การ ระดับการสนับสนุนจากองค์การ และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 (S.D. = 0.58), 4.26 (S.D. = 0.57) และ 4.24 (S.D. = 0.50) ตามลำดับ และพบว่า ภาพรวมบรรยากาศองค์การ และการสนับสนุนจากองค์การ มีความสัมพันธ์ระดับสูง กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.801$, $p\text{-value} < 0.001$), ($r = 0.811$, $p\text{-value} < 0.001$) ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร ประกอบด้วย บรรยากาศองค์การมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การสนับสนุนจากองค์การด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนจากองค์การด้านวัสดุอุปกรณ์ สามารถร่วมกันพยากรณ์และมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 71.2 ($R^2 = 0.712$, $p\text{-value} < 0.001$)

ข้อเสนอแนะ คือ ควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันในองค์การ พร้อมทั้งให้บุคลากรในหน่วยงาน ร่วมกำหนดค่านิยมร่วมกันเพื่อให้บุคลากรมีเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกันส่งผลให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและบรรยากาศการทำงานที่ดีขึ้นภายในองค์การ

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ, การสนับสนุนจากองค์การ, คุณภาพชีวิตการทำงาน,
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล, เจ้าหน้าที่สาธารณสุข

¹ นักศึกษา, หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, E-mail: arayaearnn7549@gmail.com

² รองศาสตราจารย์, กลุ่มวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, E-mail: bprach@kku.ac.th, suraphi@kku.ac.th

Corresponding author: ประจักษ์ บัวผัน, E-mail: bprach@kku.ac.th

Organizational Climate and Support Affecting the Quality of Work Life of Public Health Officers at Sub-District Health Promoting Hospitals Khon Kaen Province

Araya A-phahung¹ Prachak Bouphan² Surachai Phimha³

(Received: 17th May 2025; Revised: 5th June 2025; Accepted: 2nd July 2025)

Abstract

This cross-sectional descriptive research aimed to study the organizational climate and support that impact the quality of work life of public health officials at sub-district health promoting hospitals, Khon Kaen Province, Thailand. The population studied consisted of 1,317 public health officials working at sub-district Health Promoting Hospitals, selected by using stratified random sampling, with a sample group of 148 participants. The collection of quantitative data using a questionnaire for quantitative data collection, which was validated for content by three experts, with all items having a consistency index of 1. The reliability of the questionnaire was assessed using Cronbach's alpha coefficient of 0.98, and a qualitative in-depth interview guidelines to collect data from 12 individuals. The statistical analysis used descriptive statistics such as frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, median, minimum, maximum and inferential statistics such as Pearson correlation coefficient and stepwise multilinear regression analysis, with a significance level set at 0.05.

The results found that the overall level of organizational climate, organizational support, and quality of work life of public health officials at sub-district health promoting hospitals in Khon Kaen Province were high, with averages of 4.15 (S.D. = 0.58), 4.26 (S.D. = 0.57), and 4.24 (S.D. = 0.50), respectively. Both the overall organizational climate and organizational support were high and statistically significance correlated with the quality of work life of public health officials at sub-district health promotion hospitals ($r = 0.801$, p -value <0.001) and ($r = 0.811$, p -value <0.001), respectively. The three variables, including the dimension of unity in the organizational climate, the organizational support in management, and the organizational support in equipment and facilities, could jointly predict and significantly impact the quality of work life of public health officials at sub-district health promotion hospitals by 71.2% ($R^2 = 0.712$, p -value <0.001).

The suggestion is that structured activities designed to strengthen interpersonal relationships and foster collaboration in defining shared values can align personnel toward common objectives and consistent practices, thereby promoting organizational cohesion and a supportive working environment.

Keyword: Organizational climate, Organizational support, Quality of work life,
Sub-district health promoting hospitals, Public health officers

¹ Student, Master of Public Health Program in Public Health Administration, Faculty of Public Health, Khon Kaen University, E-mail: arayaearn7549@gmail.com

² Assoc. Prof., Department of Public Health Administration, Faculty of Public Health, Khon Kaen University, E-mail: bprach@kku.ac.th, suraphi@kku.ac.th

Corresponding author: Prachak Bouphan, E-mail: bprach@kku.ac.th

บทนำ

กระทรวงสาธารณสุข มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560-2579 เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานของหน่วยงานด้านสาธารณสุข โดยมีเป้าหมายหลักคือ “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุขระบบสุขภาพยั่งยืน” เพื่อพัฒนาระบบสุขภาพให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี โดยแผนยุทธศาสตร์นี้คือยุทธศาสตร์ความเป็นเลิศ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคและคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ 2) บริการเป็นเลิศ 3) บุคลากรเป็นเลิศ และ 4) บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมมาภิบาล ในยุทธศาสตร์ที่ 3 เรื่องการมีแผนพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงานให้การทำงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายร่วมขององค์การซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบสุขภาพเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายในระดับชาติ รวมไปถึงการปฏิรูประบบสุขภาพไปสู่ความเป็นประเทศไทย 4.0 โดยมีเป้าหมายคือ 1) ความสุขของบุคลากรและสุขภาพขององค์กร 2) อัตรากำลังระหว่างเขตสุขภาพ 3) อัตราการคงอยู่ของบุคลากรด้านสุขภาพ¹

องค์กรจะมีประสิทธิภาพและคุณภาพงานที่ดี ผู้ปฏิบัติงานนั้นต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เพราะจะส่งผลให้คุณภาพและปริมาณของผลผลิตสูงขึ้น การสื่อสารในองค์กรดีขึ้น เกิดขวัญและกำลังใจ ลดอัตราการขาดงาน การลาออก เกิดความสุขในการทำงานแต่ถ้าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่ดีก็จะเกิดความเบื่อหน่าย ซึ่งเป็นสาเหตุให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา² ซึ่งเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีภาระและหน้าที่ความรับผิดชอบงานที่สูง ดังนั้นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งมีผู้ทำการวิจัยไว้แล้ว พบว่า ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์อยู่ในระดับมาก⁴⁻⁶

ดังนั้นคุณภาพชีวิตที่ดีจะเกิดขึ้นได้ ต้องอาศัยบรรยากาศองค์การที่ดีในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 9 มิติ ได้แก่ 1) มิติโครงสร้างองค์การ 2) มิติความรับผิดชอบ 3) มิติความอบอุ่น 4) มิติการให้รางวัล 5) มิติการสนับสนุน 6) มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน 7) มิติความขัดแย้ง 8) มิติความเสี่ยง และ 9) มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน⁷ โดยมีผู้วิจัยไว้แล้วพบว่า ภาพรวมบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล^{8,5,9} นอกจากการมีบรรยากาศองค์การที่ดีจะส่งผลกับการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้วนั้น การสนับสนุนจากองค์การที่ดีก็เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วยเช่นกัน ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบุคลากร 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ 4) ด้านการบริหารจัดการ¹⁰ เพราะการสนับสนุนจากองค์การที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรตามมา ซึ่งจากการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ภาพรวมการสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางถึงระดับสูง กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล^{9,6,11}

จากยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นมีการวางแผนในการพัฒนาดังนี้ 1) การสนับสนุนกำลังคนด้านสุขภาพให้เพียงพอ และมีสมรรถนะสูงร่วมกับกระทรวงสาธารณสุข ส่งเสริมขวัญกำลังใจในการทำงาน 2) สนับสนุนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สร้างรายได้สามารถพึ่งพิงช่วยเหลือตนเองได้มากขึ้น 3) พัฒนาระบบสารสนเทศทางการแพทย์และการสาธารณสุขให้มีความทันสมัยและนำมาใช้ในการจัดการระบบสุขภาพในองค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นมีนโยบายคือการพัฒนาคุณภาพคนและสังคม พัฒนาคนให้มีความ

พร้อมทั้งทางร่างกาย จิตใจ มีคุณธรรมและจริยธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่กับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีสุขภาวะดีขึ้นทั้งทางร่างกายและจิตใจ รพ.สต.มีระบบบริการสุขภาพที่ได้มาตรฐานและยั่งยืน บุคลากรและเครือข่ายสุขภาพมีสมรรถนะและมีความสุข ประชาชนสุขภาพดีภายในปี 2570³ ซึ่งหลังจากภารกิจถ่ายโอน ทำให้มีภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากขั้นตอนในการประสานงานระหว่างหน่วยงาน ประกอบกับมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้างและมีเกณฑ์การประเมินผลงานที่เฉพาะเจาะจงมากขึ้นในบางกลุ่มงานแต่ยังได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณที่ไม่สอดคล้องกับแผนพัฒนาองค์การส่งผลให้บุคลากรบางส่วนรู้สึกขาดขวัญกำลังใจ และเกิดความรู้สึกริดก้างวลในการปฏิบัติงาน³ จากปัญหาดังกล่าว การศึกษาครั้งนี้ จึงมีความสำคัญ เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. บรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น
2. ระดับบรรยากาศองค์การ ระดับการสนับสนุนจากองค์การ และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น
3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional descriptive research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น จำนวน 1,317 คน¹² คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุเชิงเส้น (Multiple linear regression analysis) ได้นำค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรจากการศึกษา ปัจจัยทางการบริหารและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์¹⁴ ซึ่งเป็นงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งมีค่า $R^2_{Y_A, B}$ เท่ากับ 0.659 จากการใช้สูตรในการคำนวณหาขนาดตัวอย่าง จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 148 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยจัดกลุ่มรายชื่อเจ้าหน้าที่สาธารณสุข จำแนกตามวิชาชีพที่ปฏิบัติงานระบุจำนวนของเจ้าหน้าที่ในแต่ละวิชาชีพและคำนวณหาสัดส่วนของกลุ่มประชากร หลังจากนั้นจึงทำการสุ่มอย่างง่ายในแต่ละวิชาชีพ โดยการจับฉลากและไม่ใส่คืน เมื่อทุกวิชาชีพที่สุ่มได้รวมกันแล้ว จะต้องเท่ากับจำนวนขนาดตัวอย่าง 148 คน ซึ่งในการเก็บตัวอย่างครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามได้จำนวน 148 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 100 ของขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้ จึงนำแบบสอบถามที่เก็บมาได้ มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

กลุ่มบุคคลที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview group)

เพื่อสนับสนุนการอธิบายข้อมูลเชิงปริมาณโดยเลือกวิธีเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากบุคคลที่สามารถให้คำตอบเชิงลึกได้ ซึ่งการศึกษาเชิงคุณภาพจำเป็นต้องมีขนาดตัวอย่างขั้นต่ำอย่างน้อย 12 ตัวอย่าง เพื่อให้ถึงความอิ่มตัวของข้อมูล¹⁶⁻¹⁸ โดยพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับข้อมูลและสามารถให้ข้อมูลคุณภาพชีวิตใน

การทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น โดยแบ่งตามวิชาชีพที่ปฏิบัติงานที่ให้ข้อมูลได้ดีที่สุด (Key informant) ประกอบด้วยตัวแทนผู้รับผิดชอบงานทรัพยากรบุคคล องค์กรการบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 4 คน และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 7 คน รวมทั้งสิ้น 12 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีทั้งหมด 2 ชุด ได้แก่

ชุดที่ 1 แบบสอบถาม แบ่งเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล 9 ข้อ ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร 45 ข้อ ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กร 20 ข้อ ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น 40 ข้อ ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

ชุดที่ 2 แนวทางในการสัมภาษณ์เชิงลึก แบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร 1 ข้อ ส่วนที่ 2 แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กร 1 ข้อ ส่วนที่ 3 แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น 1 ข้อ ส่วนที่ 4 แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ 1 ข้อ

การแปลผล

การแปลผลคะแนนระดับบรรยากาศองค์กร ระดับการสนับสนุนจากองค์กร และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น มีระดับการวัดเป็นช่วงสเกล

(Interval scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน (Likert, 1967) ดังนี้ ระดับมากที่สุด = 5, ระดับมาก = 4, ระดับปานกลาง = 3, ระดับน้อย = 2, ระดับน้อยที่สุด = 1

โดยการแปลผลคะแนนระดับจะนำมาจัดระดับเป็น 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด ซึ่งได้จากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ย (สำเร็จ จันทรสุวรรณ, สุวรรณ บัวทวน, 2547) ดังนี้

ระดับมากที่สุด	หมายถึง	4.50-5.00
ระดับมาก	หมายถึง	3.50-4.49
ระดับปานกลาง	หมายถึง	2.50-3.49
ระดับน้อย	หมายถึง	1.50-2.49
ระดับน้อยที่สุด	หมายถึง	1.00-1.49

สำหรับเกณฑ์การแบ่งระดับความสัมพันธ์ จากค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) ใช้เกณฑ์ของ Elifson et al. (1990) มีค่าตั้งแต่ 1 ถึง +1 แบ่งระดับดังนี้

มีความสัมพันธ์โดยสมบูรณ์	หมายถึง	$r = \pm 1$
มีความสัมพันธ์สูง	หมายถึง	$r = \pm 0.71$ ถึง ± 0.99
มีความสัมพันธ์ปานกลาง	หมายถึง	$r = \pm 0.31$ ถึง ± 0.70
มีความสัมพันธ์ต่ำ	หมายถึง	$r = \pm 0.01$ ถึง ± 0.30
ไม่มีความสัมพันธ์	หมายถึง	$r = 0$

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือทั้ง 2 ชุด ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พบว่า ทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไข ไปทดลองใช้กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 30 คน จากการทดลองใช้พบว่า ค่า Cronbach's alpha

coefficients แบบสอบถามทั้งชุด มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.98

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากผ่านการพิจารณาอนุมัติจริยธรรมจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 13 มกราคม-11 กุมภาพันธ์ 2568 โดยนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการทำวิจัยให้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น และส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างโดยจัดส่งเอกสารทางไปรษณีย์ แบบใส่ซองปิดผนึกจำหน่ายซองถึงอาสาสมัครโดยตรงตามที่อยู่หน่วยงาน คือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น พร้อมทั้งแนบเอกสารชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยซึ่งอาสาสมัครมีเวลาเพียงพอที่จะอ่านรายละเอียดทำความเข้าใจและตัดสินใจ และส่งกลับคืนเมื่อครบกำหนดตามระยะเวลา

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอน ส่วนข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้รับใบรับรองการอนุมัติจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2567 ลำดับที่ 3.4.02 : 48/2567 เลขที่ HE672227

ผลการวิจัย

1. **คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดขอนแก่น** พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่

เป็นเพศหญิง จำนวน 113 คน (76.4%) มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 49 คน (33.2%) โดยมีอายุเฉลี่ย 39.97 ปี (S.D. = 10.05) อายุต่ำสุด 23 ปี อายุสูงสุด 60 ปี ส่วนใหญ่มีสถานะสมรส จำนวน 78 คน (50.3%) ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 113 คน (76.3%) ส่วนใหญ่อยู่ในประเภทข้าราชการ จำนวน 118 คน (79.7%) มีตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพและนักวิชาการสาธารณสุข/นักวิชาการสาธารณสุข(ทันตสาธารณสุข) จำนวนเท่ากันคือ 47 คน (31.7%) มากที่สุดมีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 51 คน (34.5%) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,731.41 บาท (S.D. = 15,981.70) รายได้ต่ำสุด 12,000 บาท รายได้สูงสุด 80,000 บาท มากที่สุดมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลน้อยกว่า 11 ปี จำนวน 62 คน (41.8%) เฉลี่ย 14.82 ปี (S.D. = 11.01) มีค่ามัธยฐาน 13.50 ปี จำนวนปีที่ปฏิบัติงานต่ำสุด 1 ปี จำนวนปีสูงสุด 40 ปี ส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 119 คน (80.4%) และส่วนใหญ่เคยได้รับการอบรม 1 ครั้ง จำนวน 18 คน (62.1%) จำนวนครั้งที่เคยรับการอบรมน้อยที่สุด 1 ครั้ง จำนวนครั้งที่เคยรับการอบรมมากที่สุด 6 ครั้ง

2. **ระดับบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น** พบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.15 (S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีมิติโครงสร้างองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.36 (S.D. = 0.58) รองลงมาคือ มิติความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.23 (S.D. = 0.61) ส่วนมิติที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มิติความขัดแย้ง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D. = 0.77) รองลงมาคือ มิติการให้รางวัล อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.00 (S.D. = 0.76)

3. ระดับการสนับสนุนจากองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดขอนแก่น พบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.26 (S.D. = 0.57) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านวัสดุอุปกรณ์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.31 (S.D. = 0.55) รองลงมา คือ ด้านงบประมาณอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.31 (S.D. = 0.60) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านบุคลากรอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.18 (S.D. = 0.71) รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.25 (S.D. = 0.61)

4. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.24 (S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย

ตารางที่ 1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างบรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดขอนแก่น (n = 148)

4.31 (S.D. = 0.53) รองลงมา คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.30 (S.D. = 0.55) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านรายได้และผลตอบแทน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.04 (S.D. = 0.74) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.23 (S.D. = 0.59)

5. บรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น พบว่า ภาพรวมบรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.800$, $p\text{-value} < 0.001$) และ ($r = 0.811$, $p\text{-value} < 0.001$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านบรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์กร (ดังตารางที่ 1)

บรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์กร	คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
บรรยากาศองค์การ	0.800***	<0.001	สูง
1. มิติโครงสร้างองค์การ	0.619***	<0.001	ปานกลาง
2. มิติความรับผิดชอบ	0.726***	<0.001	สูง
3. มิติความอบอุ่น	0.681***	<0.001	ปานกลาง
4. มิติการให้รางวัล	0.656***	<0.001	ปานกลาง
5. มิติการสนับสนุน	0.758***	<0.001	สูง
6. มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน	0.718***	<0.001	สูง
7. มิติความขัดแย้ง	0.659***	<0.001	ปานกลาง
8. มิติความเสี่ยง	0.648***	<0.001	ปานกลาง
9. มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	0.805***	<0.001	สูง

บรรยากาศองค์การและ การสนับสนุนจากองค์การ	คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข		
	สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์ สัน (r)	p-value	ระดับ ความสัมพันธ์
การสนับสนุนจากองค์การ	0.811***	<0.001	สูง
1. ด้านบุคลากร	0.714***	<0.001	สูง
2. ด้านงบประมาณ	0.729***	<0.001	สูง
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์	0.753***	<0.001	สูง
4. ด้านการบริหารจัดการ	0.791***	<0.001	สูง

*** ระดับนัยสำคัญ น้อยกว่า 0.001

6. บรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple linear regression analysis) พบว่าตัวแปรอิสระที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ที่ถูกเลือกเข้าสมการคือตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวแปรอิสระที่ไม่ได้ถูกเลือกเข้าสมการคือตัวแปรที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05

โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการเรียงลำดับ ดังนี้ บรรยากาศองค์การมีตีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ($R^2 = 0.648$, p-value <0.001) การสนับสนุนจากองค์การด้านการบริหารจัดการ ($R^2 = 0.052$, p-value = 0.002) และการสนับสนุนจากองค์การ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ($R^2 = 0.011$, p-value = 0.018) จึงกล่าวได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร สามารถร่วมกันในการพยากรณ์และมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 71.2 ($R^2 = 0.712$, p-value <0.001) (ดังตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ค่าสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น (n = 148)

ตัวแปร	B	95%CI	Beta	T	p-value	R	R ²	R ² adj	R ² change
1. บรรยากาศองค์การ มีตีความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกัน	0.329	0.20-0.46	0.422	5.191	<0.001	0.805	0.648	0.646	-
2. การสนับสนุน จากองค์การ ด้านการบริหารจัดการ	0.236	0.09-0.39	0.285	3.112	0.002	0.837	0.700	0.696	0.052
3. การสนับสนุน จากองค์การ ด้านวัสดุอุปกรณ์	0.176	0.03-0.32	0.195	2.386	0.018	0.844	0.712	0.706	0.012

ค่าคงที่ 1.104, F = 118.593, p-value <0.001, R = 0.844, R² = 0.712, R²adj = 0.706

7. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดขอนแก่น จากแบบสอบถามทั้งหมด 148 ฉบับ พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้เสนอปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ทั้งหมด 62 ฉบับ (41.89%) โดยปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะรายตัวแปร พบว่า บรรยากาศองค์การ มากที่สุดคือ บรรยากาศองค์การมิติโครงสร้างองค์การ (19.35%) ส่วนการสนับสนุนจากองค์การมากที่สุด คือ การสนับสนุนจากองค์การด้านบุคลากร (32.50%) และคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทน (17.39%)

8. ข้อมูลจากผลการสัมภาษณ์เชิงลึกบรรยากาศองค์การ มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ปัญหาและอุปสรรคพบว่า องค์การมีการกำหนดค่านิยมร่วมกันของบุคลากรอยู่ในระดับน้อยที่สุด ส่งผลให้เกิดความไม่ชัดเจนในทิศทางการทำงานและความสัมพันธ์ภายในองค์การ บุคลากรขาดความรู้สึกร่วมกันขององค์การ แนวทางการแก้ไขคือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดกิจกรรมเพื่อกระชับความสัมพันธ์ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บุคลากรทุกระดับรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการตัดสินใจและการพัฒนาองค์การให้มีเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกัน

การสนับสนุนจากองค์การ ด้านการบริหารจัดการ ปัญหาและอุปสรรคพบว่า องค์การขาดการควบคุมกำกับการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การจัดการระบบไม่สามารถตอบสนอง โจทย์ปัญหาในองค์การได้อย่างแท้จริง แนวทางการแก้ไขคือ องค์การควรดำเนินการจัดประชุมเพื่อติดตามและประเมินผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางปรับปรุงตามข้อเท็จจริง และส่งเสริมการจัดการทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับงาน

การสนับสนุนจากองค์การ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ปัญหาและอุปสรรคพบว่า องค์การขาดการดูแลรักษาวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร แนวทางแก้ไขคือ หน่วยงานควรจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอในหน่วยงาน พร้อมทั้งมีการบำรุงรักษาอย่างต่อเนื่องให้พร้อมสำหรับการใช้งาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ บรรยากาศองค์การ และการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ได้แก่

บรรยากาศองค์การมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เนื่องจาก เป็นมิติที่ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและทีมงาน เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งช่วยลดอัตราการลาออกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข⁷ ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่าบรรยากาศองค์การมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีส่วนร่วมในการพยากรณ์และมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข^{19,11,9} ทั้งนี้ ความแตกต่างของบริบททางสังคมและวัฒนธรรม รวมถึงการบริหารจัดการของผู้บริหาร อาจส่งผลให้บรรยากาศองค์การมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีความแตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษานี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่าบรรยากาศองค์การมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข^{5,20,8}

การสนับสนุนจากองค์การด้านการบริหารจัดการ เนื่องจาก การบริหารจัดการมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเสริมสร้างประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน สร้างความพึงพอใจในงาน ลดความเครียดและความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ซึ่งล้วนส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข¹⁰ ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า การสนับสนุนจากองค์การด้านการบริหารจัดการ มีส่วนร่วมในการพยากรณ์ และมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข^{21,9,6} ทั้งนี้ การได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากร นโยบายการบริหาร และบรรยากาศภายในหน่วยงานแต่ละแห่ง อาจส่งผลให้การสนับสนุนจากองค์การด้านการบริหารจัดการ มีความแตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาค้างนี้ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า การสนับสนุนจากองค์การด้านการบริหารจัดการ ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข^{22,11}

การสนับสนุนจากองค์การ ด้านวัสดุอุปกรณ์ เนื่องจาก การจัดหาและสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ ที่เพียงพอ ทันสมัย และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน จะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน การลดความเครียดและความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ตลอดจนสร้างขวัญ กำลังใจและความรู้สึกมีคุณค่าในงานที่ทำ¹⁰ ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า การสนับสนุนจากองค์การด้านวัสดุอุปกรณ์มีส่วนร่วมในการพยากรณ์ และมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข^{21,9,6} ทั้งนี้ หน่วยงานแต่ละแห่งมีการบริหารจัดการและดูแลบำรุงทรัพยากรต่างกัน อาจส่งผลให้การสนับสนุนจากองค์การด้านวัสดุอุปกรณ์มีความแตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาค้างนี้ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า การสนับสนุนจากองค์การด้านวัสดุอุปกรณ์ไม่มีผล

ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข²¹⁻²²

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์จะเห็นได้ว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น คือ บรรยากาศองค์การมีตีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การสนับสนุนจากองค์การด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนจากองค์การด้านวัสดุอุปกรณ์ สามารถร่วมกันในการพยากรณ์ และมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 71.2 ($R^2 = 0.712$, $p\text{-value} < 0.001$) ซึ่งหากตัวแปรทั้ง 3 ตัวได้รับการพัฒนาส่งเสริม และสนับสนุนอย่างเหมาะสม จะส่งผลให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บริการสุขภาพที่มีคุณภาพต่อชุมชน และสร้างความยั่งยืนในการพัฒนาระบบสาธารณสุขต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 ควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันในองค์การ พร้อมทั้งให้บุคลากรในหน่วยงาน ร่วมกำหนด ค่านิยมร่วมกันเพื่อให้บุคลากรมีเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกัน ส่งผลให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและบรรยากาศการทำงานที่ดีขึ้นภายในองค์การ

1.2 ควรมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในองค์กร เพื่อให้บุคลากรทุกระดับรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการตัดสินใจในการทำงาน และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร และนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืนต่อไป

1.3 ควรดำเนินการจัดประชุมติดตาม และประเมินผลการทำงานเพื่อควบคุมกำกับ การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางปรับปรุงตามสภาพปัญหาและ

บริบทของแต่ละพื้นที่ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างเต็มที่

1.4 ควรมีบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์เพื่อให้อุปกรณ์อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

1.5 ควรปรับปรุงระบบสวัสดิการและผลตอบแทนให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรม และพัฒนาระบบการประเมินผลงานที่เป็นธรรม โดยพิจารณาตามผลลัพธ์ของงานอย่างไม่มีอคติ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพและเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความคุ้มค่ากับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

กิตติกรรมประกาศ
ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คณาจารย์ กลุ่มวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด สำนักงานสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดขอนแก่น และผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดขอนแก่น ทุกท่าน ที่ให้โอกาสและมีส่วนร่วมในการทำวิจัยครั้งนี้ให้สำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

1. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. 2560-2579) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 2 (พ.ศ. 2561). นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข; 2561.

2. พรรณี วัตราศเรษฐ์. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสมุทรสงคราม. วารสารศูนย์อนามัยที่ 9: วารสารส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม. 2561; 12(29): 47-65.
3. กองสาธารณสุข. แผนพัฒนาสุขภาพระดับพื้นที่ (พ.ศ. 2566-2570). ขอนแก่น: องค์การบริหารส่วนจังหวัด ขอนแก่น; 2566.
4. วราภรณ์ เขตผดุง, นพรัตน์ เสนาฮาด, สุรัชย์ พิมหา, นครินทร์ ประสิทธิ์. แรงจูงใจและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์. วารสารวิชาการสาธารณสุขชุมชน. 2567; 10(2): 22-32.
5. บุษบา แสงสุวรรณ, นครินทร์ ประสิทธิ์, นพรัตน์ เสนาฮาด, สุรัชย์ พิมหา. บรรยากาศขององค์การและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา) 2566; 23(2): 224-34.
6. นาทยา คำเสนา, ประจักษ์ บัวผัน, มกราพันธ์ จุฑะรสก. แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่งานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดนครราชสีมา. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา). 2563; 20(2): 84-95.
7. Litwin GH, Stringer RA. Motivation and organizational climate. Boston: Harvard University Press; 1968.

8. ขบาไพร สุวรรณชัยรบ, สุวิทย์ อุดมพาณิชย์. บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดสกลนคร. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา). 2563; 20(3): 145-57.
9. สุกัตรา ถิ่นไผ่บุรณ์, ศรีบุษย์ ศรีไชยจรรยา, ชนะพล ศรีฤชา. บรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์. วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ. 2565; 14(1): 431-40.
10. ทองหล่อ เดชไทย. หลักการบริหารสาธารณสุข. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สามเจริญพาณิชย์; 2549.
11. ณัฐธิดา ประเสริฐรัมย์, มกราพันธ์ จุฑะรสก, ประจักษ์ บัวผัน. ปัจจัยทางการบริหารและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดบุรีรัมย์. วารสารทันตภิบาล. 2566; 34(1): 96-108.
12. องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. ข้อมูลเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดขอนแก่น: ขอนแก่น: องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น; 2567.
13. Cohen J. Statistical power analysis for the behavior sciences. 2nd ed. New Jersey: Lawrence Erlbaum; 1988.
14. Ferreira JC, Patino CM. Loss to follow-up and missing data: important issues that can affect your study results. J Bras Pneumol. 2019; 45(2): e20190091.
15. Fugard AJB, Potts HWW. Supporting thinking on sample sizes for thematic analyses: a quantitative tool. International Journal of Social Research Methodology. 2015; 18(6): 669-84.
16. Braun V, Clarke V. (Mis)conceptualising themes, thematic analysis, and other problems with Fugard and Potts' (2015) sample-size tool for thematic analysis. International Journal of Social Research Methodology. 2016; 19(6): 739-43.
17. Guest G, Bunce A, Johnson L. How many interviews are enough? An experiment with data saturation and variability. Field Methods. 2006; 18(1): 59-82.
18. ทิชากร วิริยะ, สุรัชย์ พิมพ์. บรรยากาศองค์การและสุนทรียสาธกที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา. วารสารทันตภิบาล. 2567; 35(1): 95-108.

19. นัฐรินทร์ ช่างศรี, ประจักษ์ บัวผัน.
ปัจจัยแห่งความสำเร็จและบรรยากาศ
องค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร.
วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา).
2564; 21(2): 166-78.
20. กิตติพงษ์ บัวติก. บรรยากาศองค์การ
และการสนับสนุนจากองค์การที่มีผล
ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ
เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานใน
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
จังหวัดอุดรธานี. [อินเทอร์เน็ต].
อุดรธานี: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
อุดรธานี; 2566. [เข้าถึงเมื่อ 10 มี.ค.
2568] เข้าถึงได้จาก:
<https://backoffice.udpho.org/openaccess/index.php?bnav=1>
21. นรภัทร น้อยสุวรรณ, ประจักษ์ บัวผัน.
ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยแห่ง
ความสำเร็จที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการ
ทำงานของทันตบุคลากร
ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัด
นครราชสีมา. วารสารทันตภิบาล.
2566; 34(1): 71-83.
22. สิริกัญญา วงศ์กาฬสินธุ์, ประจักษ์ บัวผัน.
ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของเภสัชกรโรงพยาบาลชุมชน
เขตสุขภาพที่ 8. วารสารวิจัย มข. (ฉบับ
บัณฑิตศึกษา). 2560; 17(1): 69-80.