

การปรับตัวในการปฏิบัติงานและการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพศูนย์อนามัย กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

มูธิตา อันทะเกต¹ พิศพงษ์ บุญสวัสดิ์กุลชัย²

(วันที่รับบทความ: 15 พฤศจิกายน 2565, วันที่แก้ไข: 10 เมษายน 2566, วันที่ตอบรับ: 27 เมษายน 2566)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการปฏิบัติงานและการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพศูนย์อนามัย กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 145 คน เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1 - 31 ตุลาคม 2565 โดยใช้แบบสอบถามการปรับตัวในการปฏิบัติงานและการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ได้ค่า CVI เท่ากับ 1 และ 1 ทั้งสองฉบับตามลำดับ ตรวจสอบความเที่ยงโดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach's alpha) เท่ากับ 0.91 และ 0.94 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าที่เป็นจริง ค่าที่เป็นไปได้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเชื่อมั่นที่ 95%CI และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสเปียร์แมน

ผลการศึกษา พบว่าการปรับตัวในการปฏิบัติงานภายใต้ชีวิตวิถีใหม่โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, SD. = 0.49) การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติภายใต้ชีวิตวิถีใหม่โดยรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, SD. = 0.53) และความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการปฏิบัติงานกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพศูนย์อนามัย กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_s = .645$, $p < .01$) ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านวิชาการและการให้กำลังใจที่ดี รวมถึงการสนับสนุนเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติควรพัฒนาตัวเองให้เท่าทันเทคโนโลยีอยู่เสมอและนำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปสู่การปฏิบัติภายใต้ชีวิตวิถีใหม่

คำสำคัญ : การปรับตัวในการปฏิบัติงาน ชีวิตวิถีใหม่ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

¹นักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Corresponding author : มูธิตา อันทะเกต email : muthanurse@gmail.com

Work Adjustment and Policy Implementation under the New Normal Perceived by Registered Nurses, Regional Health Promotion Centre, Department of Health, Ministry of Public Health

Muthita Anthaket¹, Peerapong Boonsawasdgulchai²

(Received: 15th November 2022; Revised: 10th April 2022; Accepted: 27 April 2022)

Abstract

This descriptive cross-sectional research aimed to determine the correlation between work adjustment and the policy implementation under the new normal. The samples were 145 registered nurses in the Department of Health, Ministry of Public Health. Data were collected using questionnaires regarding work adjustment and the policy implementation. The CVI value of the questionnaires based on five experts was 1 and 1 for the work adjustment and policy implementation, respectively. The reliability was also validated analyzing the Cronbach alpha coefficients of 0.91 and 0.95, respectively. Data were analyzed for number, mean, standard deviation, and Spearman's correlation coefficient.

The results revealed that the overall work adjustment under the new normal was at the high level ($\bar{x} = 4.18$, SD. = 0.49). The policy implementation under the new normal was at the highest level ($\bar{x} = 4.28$, SD. = 0.53). It was also found the positive correlation between the work adjustment and the policy implementation under the new normal perceived by registered nurses, Department of Health, Ministry of Public Health, at a moderate level with statistical significance at the .01 ($r_s = .634$, $p < .01$). Thus, the organization leader should be both technically and emotionally supportive for the working staffs. Also, technology advancement for work should be provided. The staffs should be literate and continuously improve themselves and with new technology to apply with the policy driven for health promotion under the new normal.

Keyword: Work adjustment, new normal, policy implementation

¹Master's Degree Nursing Student, Faculty of Nursing, Khon Kaen University

²Assistant Professor, Faculty of Nursing, Khon Kaen University

Corresponding author : Muthita Anthaket email : muthanurse@gmail.com

บทนำ

กรมอนามัย สังกัดของกระทรวงสาธารณสุข มีภารกิจในการส่งเสริมให้คนไทยมีสุขภาพที่ดี โดยขับเคลื่อนงานส่งเสริมสุขภาพระดับนโยบายผ่านกลุ่มภารกิจบริหารยุทธศาสตร์ระดับพื้นที่ ศูนย์อนามัยเขตที่ 1-12 ซึ่งรับผิดชอบงานส่งเสริมสุขภาพตามถนนชีวิตสุขภาพ (Life Course Approach)⁽¹⁾ แต่ละกลุ่มวัยมีเป้าหมายและตัวชี้วัดในการประเมินผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน โดยเริ่มต้นจากการรับนโยบายจากส่วนกลางลงสู่ผู้ปฏิบัติที่เป็นบุคลากรที่รับผิดชอบงานส่งเสริมสุขภาพในพื้นที่ทั้งหมดตั้งแต่ระดับจังหวัดไปจนถึงระดับชุมชน⁽²⁾ พยาบาลวิชาชีพศูนย์อนามัยมีภารกิจในการขับเคลื่อนนโยบายส่งเสริมสุขภาพให้สัมฤทธิ์ผลตามตัวชี้วัด กระบวนการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติต้องมีการรับนโยบายจากส่วนกลางแล้วนำนโยบายมาวิเคราะห์และแปลงให้อยู่ในรูปแบบของแผนงานโครงการอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้หน่วยงานในระดับจังหวัดสามารถนำไปปฏิบัติได้โดยง่าย จากนั้นเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมที่ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในแต่ละระดับยอมรับนโยบายและนำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนหรือประชาชนมีสุขภาพดีตรงตามเป้าหมายของกรมอนามัย⁽²⁾ เพราะฉะนั้นจึงต้องมีขั้นตอนสำคัญ 3 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนที่หนึ่งการระดมพลัง ในขั้นตอนนี้ ต้องใช้ทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์สูงมากที่จะต้องโน้มน้าวผู้บริหารและภาคีเครือข่ายในการรับนโยบาย การสนับสนุนการขับเคลื่อนงานและการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนงานส่งเสริมสุขภาพ ขั้นตอนที่สองคือขั้นตอนการปฏิบัติ เป็นขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติโดยตรง

แต่การนำนโยบายไปปฏิบัติในแต่ละพื้นที่นั้นอาจแตกต่างกันไปตามบริบทของพื้นที่หรือสิ่งสนับสนุนจากพื้นที่นั้น ๆ เช่น บุคลากรงบประมาณ อุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยี เป็นต้น และขั้นตอนที่สามมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การขับเคลื่อนงานส่งเสริมสุขภาพในพื้นที่ยั่งยืน คือการสร้างความเป็นปึกแผ่นหรือความต่อเนื่องให้ประสบความสำเร็จและผลลัพธ์ที่ยั่งยืนต่อไป⁽³⁾

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ที่เกิดขึ้นในประเทศ รัฐบาลได้ประกาศใช้ข้อกำหนดตามความในมาตรา 9 แห่งพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน โดยกำหนดพื้นที่ควบคุมสูงสุดและเข้มงวดสูงสุด พื้นที่ควบคุมสูงสุดและพื้นที่ควบคุม เพื่อควบคุมและป้องกันโรค⁽⁴⁾ ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในกระบวนการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ แม้เกิดข้อจำกัดในการขับเคลื่อนงานส่งเสริมสุขภาพ แต่การส่งเสริมสุขภาพของประชาชนในระดับนโยบายยังต้องขับเคลื่อนต่อไป การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพศูนย์อนามัยจึงต้องมีการปรับตัวในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านกระบวนการ กลวิธี การเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งการเผชิญปัญหาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของภารกิจกรมอนามัย โดยการจัดประชุมชี้แจงนโยบาย การสนับสนุนวิชาการ การสนับสนุนอุปกรณ์และเทคโนโลยี การให้คำปรึกษา การนิเทศติดตามงาน ได้ปรับรูปแบบเป็นออนไลน์ทั้งหมด ทั้งนี้ได้รับการสนับสนุนเทคโนโลยีการสื่อสารจากผู้บริหารกรมอนามัย เช่น Application WebEx Cisco โปรแกรม Save MOM โปรแกรมการประเมินมาตรฐาน

คลินิกวัยรุ่น Youth Friendly Health Service Online โปรแกรม Line Open Chat Google Meet โปรแกรม Google form โปรแกรมการประเมินโรงเรียนรอบรู้ด้านสุขภาพ เป็นต้น⁽⁵⁾

จากการศึกษาระดับการปรับตัวในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าการปรับตัวอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการส่วนบุคคล และการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการส่วนขององค์กร พนักงานส่วนใหญ่มีปัจจัยด้านประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน ปริมาณ เวลา คุณภาพ และต้นทุน⁽⁶⁾ นอกจากนี้การทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการปรับตัวในการปฏิบัติงานมีการศึกษาในประเทศอิหร่านเกี่ยวกับการปรับตัวในการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับระหว่างพยาบาลที่ปฏิบัติงานด้านมะเร็งวิทยาและพยาบาลแผนกอื่น พบว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ด้านเนื้องอกวิทยาต้องมีการปรับตัวการปฏิบัติงานมากกว่าพยาบาลแผนกอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมมีบทบาทสำคัญในการปรับตัวของพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการปรับตัวในการปฏิบัติงาน⁽⁷⁾ และมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและการปรับตัวในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศอิหร่านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยอายุงานและสถานะการจ้างเป็นตัวทำนายการปรับตัวในการปฏิบัติงาน⁽⁸⁾ ดังนั้น จากปรากฏการณ์การปรับตัวในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพศูนย์อนามัย ซึ่งได้ปรับรูปแบบการปฏิบัติงานภายใต้ชีวิตวิถีใหม่หรือที่เรียกว่าชีวิตวิถีใหม่ (New normal) ในการปฏิบัติงาน

ขับเคลื่อนนโยบายส่งเสริมสุขภาพ ผู้วิจัยจึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการศึกษานี้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารในการบริหารจัดการกระบวนการขับเคลื่อนงานในระดับนโยบาย โดยนำแนวคิดการปรับตัวในการปฏิบัติงาน (Work adjustment)⁽⁹⁾ จะส่งผลให้เกิดการขับเคลื่อนนโยบายหรือการนำนโยบายไปปฏิบัติต่อไป เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกในด้านคุณค่าของงานที่ตนปฏิบัติอยู่ เกิดปัจจัยในการเสริมแรงหรือการได้รับแรงเสริมจากการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป บุคคลจะใช้ทักษะและความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงการครองตำแหน่ง⁽⁹⁾ อีกด้วย

วัตถุประสงค์

1) เพื่อศึกษาการปรับตัวในการปฏิบัติงานภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ของพยาบาลวิชาชีพศูนย์อนามัย กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

2) เพื่อศึกษาการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ของพยาบาลวิชาชีพศูนย์อนามัย กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการปฏิบัติงานและการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ของพยาบาลวิชาชีพศูนย์อนามัย กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

สมมติฐาน

การปรับตัวในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ของพยาบาลวิชาชีพศูนย์อนามัย กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงพรรณนาภาคตัดขวาง (Cross - sectional Descriptive research) เพื่อศึกษาและหาความสัมพันธ์

ระหว่างการปรับตัวในการปฏิบัติงานและการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ของพยาบาลวิชาชีพศูนย์อนามัย กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ในเขตสุขภาพที่ 1 - 12 ระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 1 - 31 ตุลาคม 2565

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานด้านการขับเคลื่อนนโยบายส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกลุ่มพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยเขต 1 - 12 กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 247 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง คือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานด้านการขับเคลื่อนนโยบายส่งเสริมสุขภาพ คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*Power กำหนดค่าอิทธิพลปานกลาง เท่ากับ 0.3⁽¹⁰⁾ กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 0.05 และอำนาจการทดสอบ power of test ที่ 0.95 ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 138 คน เพื่อป้องกันปัญหาขนาดตัวอย่างน้อยกว่ากำหนดจากการตอบกลับไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 10⁽¹¹⁾ และสุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster sampling) โดยแบ่งเป็นศูนย์อนามัยเป็นภาคใหญ่ๆ 4 ภาค จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple sampling) ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยทำการสุ่มรายชื่อพยาบาลวิชาชีพศูนย์อนามัยที่ 1 - 12 ที่เป็นประชากรทั้ง 247 คน มารวมกัน จากนั้นทำการจับสลากแบบไม่ใส่แทนที่ แล้วทำการหยิบกลุ่มตัวอย่างจนได้ครบตามจำนวน จากการคำนวณผู้วิจัยจะต้องเก็บแบบสอบถามทั้งหมด 152 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามมาทั้งสิ้น 145 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.39

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) แบ่งเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพศูนย์อนามัย

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับการปรับตัวในการปฏิบัติงานตามกรอบแนวคิดการปรับตัวในการปฏิบัติงาน (Work adjustment)⁽⁹⁾ ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ แบบให้เลือกรับตอบ ซึ่งแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5 คะแนน)

หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด

เห็นด้วย (4 คะแนน)

หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่

ไม่แน่ใจ (3 คะแนน)

หมายถึง ท่านไม่แน่ใจกับข้อความนั้นไม่เห็นด้วย (2 คะแนน)

หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน)

หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติตามภารกิจของกรมอนามัย⁽²⁾ ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ แบบให้เลือกรับตอบ ซึ่งแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง ปฏิบัติในระดับมากที่สุด หรือได้ปฏิบัติร้อยละ 80 ขึ้นไป ของกระบวนการ

4 หมายถึง ปฏิบัติในระดับมาก หรือได้ปฏิบัติร้อยละ 60 - 70 ของกระบวนการ

3 หมายถึง ปฏิบัติในระดับปานกลาง หรือได้ปฏิบัติร้อยละ 40 - 59 ของกระบวนการ

2 หมายถึง ปฏิบัติในระดับน้อย หรือได้ปฏิบัติร้อยละ 20 - 39 ของกระบวนการ

1 หมายถึง ปฏิบัติในระดับน้อย หรือได้ปฏิบัติน้อยกว่าร้อยละ 20 ของกระบวนการ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน วิเคราะห์ค่า CVI ของแบบสอบถามการปรับตัวในการปฏิบัติงาน และแบบสอบถามการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เท่ากับ 1.00 และ 1.00 และตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) โดยทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) ในพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานด้านการขับเคลื่อนนโยบาย จำนวน 30 คน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach's alpha confident) แบบสอบถามในภาพรวมแบบสอบถามการปรับตัวในการปฏิบัติงานและการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.91 และ 0.95 ตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ว่าควรมีค่าความเที่ยง 0.70 ขึ้นไป⁽¹²⁾

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าที่เป็นจริงค่าที่เป็นไปได้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเชื่อมั่นที่ 95%CI และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสเปียร์แมน ใช้เกณฑ์การแปลผลของบาร์ทซ์⁽¹⁴⁾

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้ได้ผ่านการพิจารณาและได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 22

มีนาคม 2565 หมายเลขโครงการ HE652074 และคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์กรมอนามัย วันที่ 26 กันยายน 2565 หมายเลขโครงการ 553/2565 และผู้วิจัยให้ความสำคัญต่อการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างโดยชี้แจงรายละเอียดให้ทราบอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร รวมทั้งรับรองว่าข้อมูลที่ได้รับจะเป็นความลับ และนำเสนอผลวิจัยในภาพรวมเท่านั้น ซึ่งจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 90.3 สถานภาพสมรสมากที่สุด ร้อยละ 59.3 อายุต่ำสุด 22 ปี อายุสูงสุด 60 ปี อายุเฉลี่ย 40.99 ปี (S.D. = 7.69) ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพมากกว่า 10 ปี (Expert) ร้อยละ 73.1 ปฏิบัติงานในสังกัดกลุ่มภารกิจมากที่สุดใกล้เคียงกันคือ 5 - 7 ปี (Competent) และ 3 - 4 ปี (Advance beginner) ร้อยละ 31.7 และ 21.6 ตามลำดับระยะเวลาการปฏิบัติงานในสังกัดกลุ่มภารกิจต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 37 ปี เฉลี่ย 6.97 ปี (S.D. = 6.286) ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการ ร้อยละ 56.7 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุดร้อยละ 62.8 จบการศึกษาระดับปริญญาโท พยาบาลศาสตรสาขาต่างๆ และปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 34.5 และ 2.8 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในกลุ่มพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพวัยเรียนวัยรุ่น คิดเป็นร้อยละ 35.2

2. การปรับตัวในการปฏิบัติงานภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) โดยในแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับด้านความต้องการและคุณค่าในการปฏิบัติงาน

($\bar{x}$ = 4.27) ด้านปัจจัยเสริมแรงหรือการได้รับการเสริมแรง ($\bar{x}$ = 4.24) และด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 4.23) ส่วนด้านการ

ครองตำแหน่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x}$ = 4.04) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าที่เป็นไปได้ ค่าที่เป็นจริง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 95%CI และการแปลผลของการปรับตัวในการปฏิบัติงานภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ภาพรวมในแต่ละด้านของพยาบาลวิชาชีพศูนย์อนามัย (n=145)

การปรับตัวในการปฏิบัติงาน (Work adjustment) ภายใต้ชีวิตวิถีใหม่	ค่าที่เป็นไปได้	ค่าที่เป็นจริง	Mean	SD	95%CI	แปลผล
1.ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	1.00 – 5.00	3.99 – 4.51	4.23	0.48	4.15 – 4.31	มาก
2.ด้านความต้องการและคุณค่าในการปฏิบัติงาน	1.00 – 5.00	4.14 – 4.52	4.27	0.60	4.16 – 4.36	มาก
3.ด้านปัจจัยเสริมแรงหรือการได้รับการเสริมแรง	1.00 – 5.00	4.28 – 4.33	4.24	0.60	4.13 – 4.33	มาก
4.ด้านทักษะและความสามารถ	1.00 – 5.00	4.03 – 4.30	4.14	0.61	4.03 – 4.23	มาก
5.ด้านการครองตำแหน่ง	1.00 – 5.00	3.63 – 4.44	4.04	0.66	3.93 – 4.14	มาก
รวม	1.00 – 5.00	3.63 – 4.52	4.18	0.49	4.10 – 4.26	มาก

1. การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ของพยาบาลวิชาชีพศูนย์อนามัย กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.28) โดยในแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ คือด้านการดำเนินงานภายใต้โครงการหรือกิจกรรมตาม

แนวทางที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x}$ = 4.37) ด้านการรับรู้และความเข้าใจนโยบาย ($\bar{x}$ = 4.36) และด้านการนิเทศติดตาม ($\bar{x}$ = 4.35) ส่วนด้านการสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x}$ = 4.04) รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าที่เป็นไปได้ ค่าที่เป็นจริง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 95%CI และการแปลผลของการ

การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติภายใต้ชีวิตวิถีใหม่	ค่าที่เป็นไปได้	ค่าที่เป็นจริง	Mean	SD	95%CI	แปลผล
1.ด้านการรับรู้และความเข้าใจนโยบาย	1.00 – 5.00	4.28 – 4.44	4.36	0.61	4.25 – 4.45	มาก
2.ด้านการดำเนินงานภายใต้โครงการหรือกิจกรรมตามแนวทางที่ได้รับมอบหมาย	1.00 – 5.00	4.35 – 4.41	4.37	0.55	4.28 – 4.46	มาก
3.ด้านการสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือเทคโนโลยี	1.00 – 5.00	4.01 – 4.09	4.04	0.69	3.93 – 4.15	มาก
4.การพัฒนาศักยภาพและการสนับสนุนวิชาการ	1.00 – 5.00	4.18 – 4.32	4.27	0.67	4.15 – 4.37	มาก
5.ด้านการให้คำปรึกษา	1.00 – 5.00	4.17 – 4.44	4.32	0.62	4.21 – 4.42	มาก
6.ด้านการนิเทศติดตาม	1.00 – 5.00	4.34 – 4.37	4.35	0.68	4.23 – 4.46	มาก
รวม	1.00 – 5.00	4.01 – 4.44	4.28	0.53	4.20 – 4.37	มาก

2. ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการปฏิบัติงานกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ของพยาบาลวิชาชีพศูนย์อนามัย กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข การปรับตัวในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์

ในทิศทางบวกกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพศูนย์อนามัย กระทรวงสาธารณสุขภายใต้ชีวิตวิถีใหม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($s = .634$) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการปฏิบัติงานกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ
ภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ของพยาบาลวิชาชีพศูนย์อนามัย กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (r_s)	p-value	ระดับ ความสัมพันธ์
การปรับตัวในการปฏิบัติงานกับการนำ นโยบายไปสู่การปฏิบัติของพยาบาล วิชาชีพศูนย์อนามัย กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข	0.634**	< 0.01	ปานกลาง

อภิปรายและสรุปผลการวิจัย

1. การปรับตัวในการปฏิบัติงานภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ของพยาบาลวิชาชีพศูนย์อนามัย กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ซึ่งอภิปรายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพศูนย์อนามัย มีความสามารถในการปรับตัวในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี เนื่องจากส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี (Expert) โดยอภิปรายผลรายด้านได้ ดังนี้ 1) ด้านความต้องการและคุณค่าในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญกับงานที่ปฏิบัติเนื่องจากมีคุณประโยชน์และมองเห็นคุณค่าที่ได้ปฏิบัติเพื่อบุคคลอื่นในนโยบายส่งเสริมสุขภาพลงสู่ประชาชนและสามารถปฏิบัติได้จริง เพราะการปรับรูปแบบการขับเคลื่อนนโยบายส่งเสริมสุขภาพภายใต้ชีวิตวิถีใหม่มีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้ทันนโยบายนี้ถึงประชาชนโดยเร็วที่สุด 2) ด้านปัจจัยเสริมแรงหรือการเสริมแรง ความสามารถของหัวหน้างานจะช่วยให้งานประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะช่วงวิกฤติ เนื่องจากปัจจุบันการขับเคลื่อนงานภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ต้องปรับรูปแบบเป็นออนไลน์ทั้งหมด ซึ่งการถ่ายทอดงาน

และเป้าหมายนั้นต้องมีความกระชับในส่วน
ของเนื้อหาและสิ่งที่ต้องสื่อสารกับเครือข่าย
เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนงานได้อย่างราบรื่น
ความสามารถของหัวหน้าจึงเป็นสิ่งสำคัญ
ทั้งในด้านการให้คำปรึกษา กลยุทธ์ วิธีการ
เนื้อหาที่ต้องสื่อสารกับเครือข่ายภายใต้
สถานการณ์ที่ไม่ปกติ รวมถึงการได้รับคำปรึกษา
จากผู้บริหารหรือหัวหน้างานจะทำให้รับรู้
และทำความเข้าใจนโยบายได้เป็นอย่างดี และ
เมื่อทำงานได้ดีหรือบรรลุวัตถุประสงค์ต้องการ
คำชมจากผู้บริหารหรือหัวหน้างาน 3) ด้านความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความภาคภูมิใจ
ในงานที่ทำอยู่และเมื่อมีโอกาสพยาบาลวิชาชีพ
ภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่างานของตนทำอะไร
รวมไปถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติ
งานโดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีเพื่อนร่วมงานที่
เป็นมิตรและดีต่อกันคอยช่วยเหลือกันเกี่ยว
กับงานสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานเหมาะสมและ
ปลอดภัย นอกจากนี้ในการปฏิบัติงานภายใต้ชีวิต
วิถีใหม่มีโอกาสได้ทำในสิ่งที่แตกต่าง และไม่รู้สึ
ขัดแย้งกับความรู้สึกของตนเอง เพราะพยาบาล
วิชาชีพศูนย์อนามัยที่ปฏิบัติงานในบริบทของ
การขับเคลื่อนนโยบายส่งเสริมสุขภาพโดย

ส่วนใหญ่เห็นถึงประโยชน์ที่จะประชาชนจะได้รับจากนโยบายส่งเสริมสุขภาพเชิงระบบ นอกจากนี้สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 40.99 ปี ซึ่งเป็นวัยกลางคน ปฏิบัติงานในกรมอนามัยเฉลี่ย 17.07 ปี ปฏิบัติงานในกลุ่มภารกิจ เฉลี่ย 6.97 ปี เป็นระยะเวลาที่ยาวนานก่อให้เกิดความผูกพันต่อกันในกลุ่มงาน สามารถพูดคุยกันได้ คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยมีผู้อาวุโสคอยดูแลให้คำปรึกษาแก่น้องในทีมซึ่งอยู่ในระดับ Expert กว่าร้อยละ 60.7 รวมถึงสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานมีความเหมาะสมเนื่องจากกรมอนามัยมีนโยบายที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยจัดเป็นโครงการยกระดับคุณภาพการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมในสถานบริการสาธารณสุขที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Green & Clean Hospital) ทุกศูนย์อนามัย และมีการจัดตั้งคณะทำงาน Healthy work place ในการดูแลสิ่งแวดล้อมภาพรวม 4) ด้านทักษะและความสามารถ ได้ใช้ทักษะและความสามารถที่ตนมี ได้ลองใช้วิธีการของตนเองในการปฏิบัติงาน และมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน โดยส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการเป็นพยาบาลวิชาชีพมากกว่า 10 ปี (Expert) ร้อยละ 70.3 และเป็นระดับชำนาญการ ร้อยละ 62.1 ระดับชำนาญการพิเศษ ร้อยละ 12.4 จบการศึกษาระดับปริญญาโทร้อยละ 34.5 ซึ่งสาขาที่เรียนมีความหลากหลายและในการปฏิบัติงานภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ต้องใช้วิธีการของตนเองและอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานค่อนข้างมาก 5) ด้านการครองตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพศูนย์อนามัยรับรู้ว่างานที่ตนทำอยู่มี

ความมั่นคง และมีความก้าวหน้าในงาน สามารถทำงานเกินเวลาได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง เพราะพยาบาลวิชาชีพศูนย์อนามัยเป็นข้าราชการสังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขซึ่งมีความมั่นคงในด้านสวัสดิการที่ครอบคลุมไปถึงบิดามารดาสามี และบุตร ในส่วนของความก้าวหน้าในงานพยาบาลวิชาชีพสามารถสร้างผลงานวิชาการเพื่อความก้าวหน้าได้ตามระเบียบราชการที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือ ก.พ. กำหนด และการทำงานเกินเวลาโดยไม่ต้องจ่ายค่าจ้างค่อนข้างมีข้อจำกัดสำหรับพยาบาลวิชาชีพศูนย์อนามัยเนื่องจากส่วนใหญ่เป็นวัยกลางคน อายุเฉลี่ย 40.99 ปี สถานภาพสมรส ร้อยละ 59.3 หลังเลิกงานต่างมีภารกิจครอบครัวที่ต้องไปปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความสมดุลของชีวิตในทุกมิติทั้งการงานและครอบครัว นอกจากนี้ ผู้ที่มีสถานภาพโสด ซึ่งมีอยู่ร้อยละ 37.2 หลังเลิกงานมีกิจกรรมส่วนตัวในการออกกำลังกาย ทำงานอดิเรกเพื่อสร้างความสมดุลให้ชีวิตทั้งด้านการงานและสุขภาพ รวมถึงดูแลบิดามารดาที่บ้าน

2. การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ของพยาบาลวิชาชีพศูนย์อนามัย กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

การขับเคลื่อนนโยบายส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่าการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ของพยาบาลวิชาชีพศูนย์อนามัย อยู่ในระดับมาก โดยสามารถอภิปรายผลตามภารกิจ กรมอนามัย 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการรับรู้และความเข้าใจนโยบายมีกระบวนการในการขับเคลื่อนงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมทุกปีงบประมาณ โดยได้รับการถ่ายทอดนโยบาย

ตามบทบาทหรือภารกิจที่รับผิดชอบและมีการนำนโยบายที่ได้รับจากการถ่ายทอดจากกรมอนามัยมาวิเคราะห์และตีความเพื่อแปลงนโยบายเป็นแผนงานโครงการ เพราะการขับเคลื่อนนโยบายระดับกรมมีกระบวนการชัดเจนในการถ่ายทอดนโยบายจากบนลงล่างโดยมีเป้าหมายให้ประชาชนมีสุขภาพดีครอบคลุมทุกกลุ่มวัยตาม Life coach approach และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี 2) ด้านการดำเนินงานภายใต้โครงการหรือกิจกรรมตามแนวทางที่ได้รับมอบหมาย สามารถดำเนินกิจกรรมได้ครบตามแผนภายในระยะเวลาที่กำหนดตามที่เขียนไว้ในโครงการ เนื่องจากในการเขียนแผนงานโครงการมีแนวทางในการเขียนให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของกรมอนามัยและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พยาบาลวิชาชีพศูนย์อนามัยสามารถใช้งบประมาณในการดำเนินกิจกรรมและมีการเบิกจ่ายได้ตามที่หน่วยงานกำหนดไว้ และมีระยะเวลาที่ชัดเจนในการเบิกจ่ายงบประมาณ นอกจากนี้ยังได้รับการถ่ายทอดแผนงานโครงการและตัวชี้วัดจากส่วนกลางของกรมอนามัยผ่านระบบออนไลน์เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนงานในระดับพื้นที่ในภาพรวมระดับกรม 3) ด้านการสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือเทคโนโลยีมีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากสามารถอธิบายได้ว่าการปฏิบัติงานภายใต้ชีวิตวิถีใหม่มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และเทคโนโลยีที่เพียงพอสอดคล้องกับความต้องการในการปฏิบัติงานจากกรมอนามัย สามารถใช้งานได้และมีการส่งต่ออุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ และเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับความต้องการในการปฏิบัติงานภาคีเครือข่ายหรือหน่วยงานองค์กร ที่เกี่ยวข้องนอกจากนี้ในช่วงวิกฤติที่เกิดขึ้นไม่สามารถออกปฏิบัติราชการ

นอกพื้นที่ได้ ทุกอย่างถูกเปลี่ยนเป็นระบบออนไลน์ทั้งหมดจึงเกิดปัญหาห้องประชุมที่มีระบบ Conference หรือห้องประชุมออนไลน์ไม่เพียงพอต่อการใช้งาน แต่ได้รับการแก้ไขปัญหาจากผู้บริหารได้เป็นอย่างดี ผลการศึกษาจึงอยู่ในระดับมาก 4) ด้านการพัฒนาศักยภาพและการสนับสนุนวิชาการ ได้รับการสนับสนุนจากกรมอนามัยโดยสำนักต่างๆ เช่น สำนักส่งเสริมสุขภาพ สำนักอนามัยเจริญพันธุ์ สำนักโภชนาการ ในการอบรมหรือจัดประชุมเชิงปฏิบัติการในหลักสูตรต่างๆ เพื่อพยาบาลวิชาชีพศูนย์อนามัยมีศักยภาพและสามารถถ่ายทอดความรู้ ให้แก่ภาคีเครือข่าย เช่น จัดประชุมเชิงปฏิบัติการรูปแบบออนไลน์ จัดอบรมพัฒนาศักยภาพรูปแบบออนไลน์ เป็นต้น นอกจากนี้พยาบาลวิชาชีพศูนย์อนามัยยังให้การสนับสนุนข้อมูลวิชาการ เช่น ฐานข้อมูลตัวชี้วัดกลุ่มวัยต่างๆ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพระดับเขตสุขภาพ รวมถึงชุดข้อมูลความรู้ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อกลุ่มเป้าหมายได้ เช่น Website Anamaimedia เป็นต้น ซึ่งการสนับสนุนข้อมูลทางวิชาการจะเป็นประโยชน์ให้แก่เครือข่ายในการวิเคราะห์ภาพรวมของการดำเนินงาน ปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงผลลัพธ์จากการดำเนินงาน เพื่อโอกาสในการพัฒนาการขับเคลื่อนงานส่งเสริมสุขภาพในพื้นที่นั้นๆ 5) ด้านการให้คำปรึกษา การให้คำปรึกษาแก่ภาคีเครือข่ายของพยาบาลวิชาชีพศูนย์อนามัยภายใต้ชีวิตใหม่ มีการเพิ่มช่องทางในการให้คำปรึกษาการขับเคลื่อนส่งเสริมสุขภาพที่หลากหลายผ่านคอมพิวเตอร์, Notebook, และโทรศัพท์มือถือโดยใช้โปรแกรมหรือแอปพลิเคชัน เช่น Line, face book, Zoom, Google meet, Web Ex cisco เป็นต้น รวมถึง

การติดต่อสื่อสารกับภาคีเครือข่ายหรือหน่วยงานองค์กรที่เกี่ยวข้องเมื่อเกิดปัญหาการใช้งานระบบบริการส่งเสริมสุขภาพต่างๆ เช่น โปรแกรมการประเมินมาตรฐานบริการส่งเสริมสุขภาพ การลงข้อมูลเกี่ยวกับงานบริการส่งเสริมสุขภาพ เป็นต้น รวมถึงส่งเสริมให้เกิดกระบวนการวิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาเชิงนโยบายด้านการส่งเสริมสุขภาพในพื้นที่โดยการให้คำปรึกษา ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในภาพรวมแก่ภาคีเครือข่ายหรือหน่วยงานองค์กรที่เกี่ยวข้องในระดับจังหวัด ระดับเขต และระดับประเทศ 6) ด้านการนิเทศติดตามงาน มีการชี้แจงแนวปฏิบัติในการนิเทศติดตามงานแก่ภาคีเครือข่ายหรือหน่วยงานองค์กรที่หลากหลายผ่านคอมพิวเตอร์ โน้ตบุ๊ก และโทรศัพท์มือถือโดยใช้โปรแกรมหรือแอปพลิเคชัน เช่น Line, face book, Zoom, Google meet, Web Ex cisco เป็นต้น และมีการเพิ่มช่องทางในการนิเทศติดตามงานส่งเสริมสุขภาพแก่ภาคีเครือข่ายหรือหน่วยงานองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การขับเคลื่อนงานส่งเสริมสุขภาพให้เกิดความรวดเร็วและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการปฏิบัติงานและการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ของพยาบาลวิชาชีพ ศูนย์อนามัย กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข การปรับตัวในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับปานกลางกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ของพยาบาลวิชาชีพศูนย์อนามัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .645, p < .01$) จากผลการศึกษาค้นคว้าสามารถอธิบายได้ว่า การปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ถือเป็นวิกฤติ

ในการปฏิบัติงานขับเคลื่อนนโยบายส่งเสริมสุขภาพต่อพยาบาลวิชาชีพศูนย์อนามัยเป็นอย่างมาก เนื่องจากไม่สามารถขับเคลื่อนงานในรูปแบบเดิมได้ด้วยข้อจำกัดในการออกนอกพื้นที่ ห้ามเดินทางข้ามจังหวัดจังหวัดการงดจัดประชุมรูปแบบ onsite ในการดำเนินชีวิตต้องปฏิบัติตามมาตรการ DMHTT จากสถานการณ์ข้างต้น ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพศูนย์อนามัยต้องปรับรูปแบบการขับเคลื่อนนโยบายส่งเสริมสุขภาพเป็นออนไลน์ทั้งหมดในการปรับตัวในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาการปรับตัวในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน⁽⁶⁾ สอดคล้องกับการศึกษาลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.29, P = 0.001$)⁽⁸⁾ และสอดคล้องกับการศึกษาแนวทางในการสร้างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการยุควิถีใหม่คือการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาสนับสนุนการปฏิบัติงานและพัฒนางานเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ให้สูงขึ้น⁽¹³⁾

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1) ด้านการบริหาร

การปรับตัวในการปฏิบัติงานภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ ผู้บริหารและหัวหน้างาน ควรให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติ ทั้งในด้านวิชาการและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้อิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ผู้ปฏิบัติรับผิดชอบให้กำลังใจให้โอกาสเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด และให้คำชมเมื่อประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ผู้บริหารและหัวหน้างานควรเป็นผู้ให้คำปรึกษาที่ดี สนับสนุนส่งเสริม พัฒนาศักยภาพและความมั่นคงก้าวหน้าในงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือ และเทคโนโลยีอย่างเพียงพอในทุกศูนย์อนามัยเพื่อเอื้ออำนวยให้เกิดการขับเคลื่อนงานส่งเสริมสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพรวดเร็ว ทันสมัย โดยเฉพาะในส่วนของการขยายข้อบังคับที่สามารถปรับให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

2) ด้านการปฏิบัติ

ควรปรับปรุงแบบการขับเคลื่อนงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และเพิ่มการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารทั้งในส่วนการพัฒนาบุคลากร และอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น การจัดอบรมพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีจัดอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการในการขับเคลื่อนงานภายใต้ชีวิตวิถีใหม่

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาถึงการปรับตัวในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

2) ควรมีการพัฒนาเครื่องมือที่เฉพาะเจาะจงกับการขับเคลื่อนงานเชิงนโยบายในแต่ละกลุ่มวัยของพยาบาลวิชาชีพศูนย์อนามัย

กิตติกรรมประกาศ

กราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิญา จำปามูล ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตติณัฐ อัครเดชอนันท์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านที่กรุณาให้คำแนะนำ

และข้อเสนอแนะในวิทยานิพนธ์นี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น กราบขอบพระคุณผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ 1 - 12 ที่ได้อนุมัติให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลและให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกอย่างดียิ่ง กราบขอบพระคุณนายแพทย์ชาติรี เมธาธราธิป และดร.อิทธิวัฒน์ บุตรดาบุตร ผู้บังคับบัญชา ที่ให้โอกาสและสนับสนุนให้ผู้วิจัยเข้ารับการศึกษาค้นคว้าสำเร็จได้ในวันนี้ กราบขอบพระคุณคุณบิดามารดา ขอบคุณครอบครัวและกัลยาณมิตรทุกท่านที่สนับสนุนผู้วิจัยมาโดยตลอด สุดท้ายนี้หวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจ

เอกสารอ้างอิง

1. ชลทิศ อุไรฤกษ์กุล. สรุปแนวคิดในการปฏิรูประบบส่งเสริมสุขภาพ. [อินเทอร์เน็ต]. 2564. [เข้าถึงเมื่อ 25 กันยายน 2564]; เข้าถึงได้จาก <http://doh.hpc.go.th/bs/topic/Display.php?id=328#a5>.
2. กรมอนามัย. การกักตุนตามกฎหมายจัดตั้งหน่วยงาน. [อินเทอร์เน็ต]. 2564 [เข้าถึงเมื่อ 25 กันยายน 2564]; เข้าถึงได้จาก <https://psdg.anamai.moph.go.th/th/responsibility>
3. วรเดช จันทรร. การนำนโยบายไปปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: กราฟฟิคฟอร์แมต (ไทยแลนด์); 2540.
4. ศูนย์บริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019. คำสั่งศูนย์บริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ที่ 21/2564 เรื่องพื้นที่สถานการณ์ที่กำหนดเป็นพื้นที่ควบคุมสูงสุดและ

- เข้มงวด พื้นที่ควบคุมสูงสุดพื้นที่ควบคุม และพื้นที่เฝ้าระวังสูงสุด. [อินเทอร์เน็ต]. 2564. [เข้าถึงเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2564]; เข้าถึงได้จาก http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2564/E/279/T_0003.PDF
5. กองแผนงาน กรมอนามัย. แผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัย สิ่งแวดล้อมตามแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2563 - 2565) ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพฯ: อักษรกราฟฟิค แอนด์ดีไซน์; 2563.
 6. วรวิทย์ บุญคง. การปรับตัวในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารสำนักงานใหญ่เอกชน แห่งหนึ่ง. [อินเทอร์เน็ต]. 2565 [ค้นเมื่อ 5 กุมภาพันธ์ 2565]; เข้าถึงได้จาก http://www.excmba-abstract.ru.ac.th/AbstracPdf/2562-1-2_1603764686.pdf
 7. Vaezi M, Vala M, Sourì M, Mousavi A & Ghavamzadeh A. Emotional, Social and Occupational Adjustment among Oncology Nurse. International Journal of Hematology - Oncology and Stem cell Research. 2016; 10(4); 195-198.
 8. Baghshykhi F, Rahimi H, Azizi-Fini I, Haji S, & Izadi - Dastgerdi E. Job characteristics and work adjustment among Iranian nurses: A correlational study. Nursing and Midwifery Studies. 2020; 9(2); 90-96.
 9. Dawis RV, & Lofquist LH. A psychological theory of work adjustment. Minneapolis: University of Minnesota Press; 1984.
 10. นฤมล ศิลวิศาล. ความสัมพันธ์ระหว่าง ประสบการณ์ปฏิบัติงานการอบรมเฉพาะทาง ความฉลาดทางอารมณ์ สภาพแวดล้อมใน การทำงานกับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ ในหอผู้ป่วยวิกฤตศัลยกรรมหัวใจและ ทรวงอก โรงพยาบาลตติยภูมิ. วารสาร โรงพยาบาลโรคหัวใจและทรวงอก. 2562; 30(1); 46-57.
 11. Rajah R, Hassali M & Lim CJ. Health Literacy-Related Knowledge, Attitude, and Perceived Barriers: A Cross-sectional Study among Physicians, Pharmacists, and Nurses. Malaysia: Public Hospitals of Penang. 2017; 5(281); 1-6.
 12. บุญใจ ศรีสถิตย่นรางกูร. ระเบียบวิธีวิจัย ทางพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย 2553.
 13. ภัทรธิดา รัตนจิตรานนท์ และกิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผล สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ยุคปกติวิถีใหม่. วารสารวิจัยวิทยาการ จัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. 2565; 6(1); 154-168.
 14. Best, J.W. Research in Education. 3th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. 1981.