

ปัจจัยทางการบริหารและการบริหารเวลาที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ ทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี

นิพนธ์ต้นฉบับ

ศศิญา ศรีหานาพ⁽¹⁾, สุรัชย์ พิมพ์^{(2)*}, ชนาพร ปิ่นสุวรรณ⁽³⁾

วันที่ได้รับต้นฉบับ: 2 พฤษภาคม 2566

วันที่ตอบรับการตีพิมพ์: 4 กรกฎาคม 2566

บทคัดย่อ

*ผู้รับผิดชอบบทความ:

suraphi@kku.ac.th

(1) นักศึกษา หลักสูตรสาธารณสุขศาสตร
มหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารสาธารณสุข
คณะสาธารณสุขศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

(2) คณะสาธารณสุขศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

(3) คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัย
ทางการบริหารและการบริหารเวลาที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด 100 คน และมีการ
ใช้สถิติอ้างอิงเพื่ออธิบายไปยังประชากร เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และกลุ่มบุคคลที่ใช้แนวทางการ
สัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 12 คน ซึ่งแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ
3 ท่าน พบว่ามีข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 จำนวน 106 ข้อ คิดเป็นร้อยละ
99.06 จากนั้นปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม เพื่อความสมบูรณ์ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และ
วิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช 0.98 ดำเนินการเก็บ
ข้อมูลระหว่างวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2565 ถึง 13 มกราคม พ.ศ. 2566 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิง
พรรณนาและเชิงอนุมาน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จากการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัย
ทางการบริหาร ระดับการบริหารเวลาและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงาน
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดอุดรธานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86
($\sigma = 0.70$), 4.00 ($\sigma = 0.60$) และ 3.84 ($\sigma = 0.66$) ตามลำดับ ภาพรวมปัจจัยทางการบริหารมี
ความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.671$, $p\text{-value} < 0.001$, 95%
CI: 0.497 – 0.779) และการบริหารเวลามีความสัมพันธ์ระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันต
บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
($p = 0.723$, $p\text{-value} < 0.001$, 95% CI: 0.646 – 0.953) ทั้งนี้ ตัวแปรการบริหารเวลาด้านการลำดับ
ความสำคัญของงาน ปัจจัยทางการบริหารด้านบุคลากร และการบริหารเวลาด้านการกำหนดช่วงเวลาใน
การปฏิบัติงาน ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร มีผลและสามารถรวมกันในการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 64 (p^2
 $= 0.640$, $p\text{-value} < 0.001$)

คำสำคัญ: ปัจจัยทางการบริหาร, การบริหารเวลา, คุณภาพชีวิตการทำงาน

Impact of Administrative Factors and Time Management on the Quality of Work Life among Dental Personnel at Sub-District Health Promoting

Original Article

Sasina Sihanat⁽¹⁾, Surachai Phimha^{(2)*}, Chanaporn Pinsuwan⁽³⁾

Received Date: May 2, 2023

Accepted Date: July 4, 2023

Abstract

This cross-sectional descriptive research aimed to investigate the impact of administrative factors and time management on the quality of work life among dental personnel at sub-district health promoting hospitals in Udon Thani Province, Thailand. The study included a population of 100 dental personnel, encompassing the entire population for inferential statistical analysis related to the future of dental personnel. Data were collected using a questionnaire for quantitative data and in-depth interviews with 12 key informants for qualitative data. The questionnaire's content validity was evaluated by three experts, resulting in a consistency index of 0.98 for the revised 106 questions. Data collection took place from December 13th, 2022, to January 13th, 2023. Descriptive and inferential statistical analyses were performed, with a significance level set at 0.05. The findings indicated that overall, administrative factors, time management, and the quality of work life were rated as high, with average scores of 3.86 ($\sigma = 0.70$), 4.00 ($\sigma = 0.60$), and 3.84 ($\sigma = 0.66$), respectively. Correlational analyses revealed a moderate correlation between administrative factors and the quality of work life among dental personnel at sub-district health promoting hospitals in Udon Thani Province ($\rho = 0.671$, $p\text{-value} < 0.001$, 95% CI: 0.497 – 0.779). Additionally, time management demonstrated a high correlation with the quality of work life ($\rho = 0.723$, $p\text{-value} < 0.001$, 95% CI: 0.646 – 0.953). Furthermore, the results indicated that two-time management variables, namely prioritization of time and specifying time for work, along with one administrative factor variable, namely man, collectively predicted 64% of the variance in the quality of work life among dental personnel at sub-district health promoting hospitals in Udon Thani Province ($\rho^2 = 0.640$, $p\text{-value} < 0.001$).

*Corresponding author:

suraphi@kku.ac.th

(1) Master of Public Health Student
in Administration, Faculty of Public
Health, Khon Kaen University

(2) Faculty of Public Health,
Khon Kaen University

(3) Faculty of Nursing,
Khon Kaen University

Keyword: Administrative factors, Time management, Quality of work life

บทนำ

การพัฒนาปฏิรูปประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ซึ่งเป็นแผนพัฒนาระยะ 5 ปีมุ่งขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติเพื่อวางรากฐานการพัฒนาประเทศโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ซึ่งยึดคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาและมุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนวิถีดำเนินชีวิตของคนไทย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) และมีการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ควบคู่กัน ซึ่งคนถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าและเป็นปัจจัยการผลิตบริการที่สำคัญยิ่ง การเพิ่มปริมาณและคุณภาพของบริการไปยังลูกค้าหรือประชาชน แม้ว่าจะใช้วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงใดก็ตาม หากคนที่มีอยู่ไม่มีความพึงพอใจในงาน ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานแล้ว องค์กรก็ยากที่จะเพิ่มผลผลิตของการบริการที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของลูกค้าหรือประชาชนผู้มารับบริการได้ (คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ, 2560)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความหมายครอบคลุมทุกมิติที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ซึ่งมีส่วนในการส่งเสริมการสนับสนุนความรู้สึกรักพึงพอใจของบุคลากรที่มีผลต่อการทำงานซึ่งตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงาน นำไปสู่ผลของการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามเป้าหมาย ตามทฤษฎีของ Walton ประกอบไปด้วย 8 ด้าน คือ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่มีความปลอดภัย 3) ด้านพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน 5) ด้านการยอมรับและการมีส่วนร่วมในองค์กร 6) ด้านสิทธิ

และประชาธิปไตยในองค์กร 7) ด้านความสมดุลในชีวิต และ 8) ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับชุมชน (Walton, 1973)

ปัจจัยทางการบริหารถือเป็นสิ่งที่จำเป็นและเป็นปัจจัยที่จะทำให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งต้องได้รับการสนับสนุนติดตามจากผู้บริหาร อีกทั้งหน่วยงานต้องมีความพร้อมจึงจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยทางการบริหารร่วมด้วย ตามแนวคิดของประจักษ์ บัวผัน (2558) ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) บุคลากร 2) งบประมาณ 3) เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ 4) การบริหารจัดการ และ 5) เทคโนโลยี นอกจากปัจจัยทางการบริหารแล้ว การบริหารเวลา ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล การบริหารเวลาที่ดีจะสามารถทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถวางแผนและกำหนดระยะเวลาในการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม และช่วยส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กรได้ ตามทฤษฎีของ จารุณี บุญญะจิตร (2544) และ จีระพันธุ์ พูลพัฒน์ (2542) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการลำดับความสำคัญของงาน 2) ด้านการวางแผนการใช้เวลา 3) ด้านการกำหนดช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน 4) ด้านการควบคุมเวลาในการปฏิบัติงาน และ 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเวลา

ในจังหวัดอุดรธานี มีทั้งหมด 20 อำเภอ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้งหมด 212 แห่ง มีทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดอุดรธานี จำนวน 100 คน (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี, 2565) พบว่าทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ต้องรับผิดชอบภาระงานค่อนข้างหนัก ปฏิบัติงานด้วยความเสี่ยงที่เกินขอบเขตภาระงาน รวมทั้งยังต้องการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงาน เส้นทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับผลตอบแทนไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพต่อการ

ดำเนินชีวิตและมีความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน เช่น การถูกฟ้องร้อง เป็นต้น (รัชนิวรรณ ภูมิสะอาด & วรยามณีลังกา, 2561) ซึ่งในการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธาณินั้น มีภาระงานและบทบาทหน้าที่เพิ่มมากขึ้น ทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลส่วนใหญ่มีจำนวน 1 คนต่อแห่ง ตลอดจนเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีอัตรากำลังน้อยจึงทำให้ทันตบุคลากรปฏิบัติงานหลายบทบาทพร้อม ๆ กัน อีกทั้งทันตบุคลากรบางส่วนมีรายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน เกิดความวิตกกังวล ทั้งด้านการเงินและการงาน ส่งผลต่อสุขภาพใจ สุขภาพกาย และอาจจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (กลุ่มงานพัฒนาศาสตร์สาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี, 2563)

จากสถานการณ์ดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยทางการบริหารและการบริหารเวลาที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี เพื่อทราบปัจจัยทางการบริหาร และการบริหารเวลาที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี และสามารถนำผลการวิจัยเสนอต่อผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริม การสนับสนุนคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษา

1. ปัจจัยทางการบริหารและการบริหารเวลาที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดอุดรธานี

2. ระดับปัจจัยทางการบริหาร ระดับการบริหารเวลา และ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดอุดรธานี

3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดอุดรธานี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดอุดรธานี สามารถนำผลการวิจัยไปใช้กำหนดนโยบายวางแผน และพัฒนาคุณภาพชีวิตของทันตบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2. บุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดนโยบาย วางแผน และพัฒนาคุณภาพชีวิตของทันตบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

วิธีการวิจัย

การศึกษารั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Descriptive Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี จำนวน 100 คน (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี, 2565) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ คือ ทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานีทั้งหมด มีขั้นตอนการคำนวณขนาดตัวอย่าง ในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรและสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple linear regression analysis) โดยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ Cohen (1988) ดังนี้

$$\text{สูตร } N = \frac{\lambda(1 - R_{Y.A,B}^2)}{R_{Y.A,B}^2 - R_{Y.A}^2} + w \quad \dots\dots\dots (1)$$

เมื่อ

$$\lambda = \lambda_L - \frac{1/v_L - 1/v}{1/v_L - 1/v_U} (\lambda_L - \lambda_U) \quad \dots\dots\dots (2)$$

เมื่อกำหนดให้

$R_{Y.A,B}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Full Model ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ได้นำค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปร จากการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น (ศศิธร เฝ้าทรัพย์ & สุวิทย์ อุดมพาณิชย์, 2560) ซึ่งเป็นลักษณะงานที่คล้ายคลึงกันและมีพื้นที่เดียวกันในการทำวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้ค่า $R_{Y.A,B}^2 = 0.451$

$R_{Y.A}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Reduce model ($R_{Y.A,B}^2 - R_{Y.B}^2$) ซึ่งได้ค่า $R_{Y.A}^2 = 0.404$

$R_{Y.B}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุที่เปลี่ยนแปลง (R^2 Change) เมื่อไม่มีตัวแปรที่ต้องการทดสอบ $R_{Y.B}^2 = 0.047$

λ คือ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนตัวแปรอิสระและอำนาจการทดสอบ

w คือ จำนวนตัวแปรอิสระนอกเหนือจากตัวแปรที่ต้องการทดสอบ (เซต A) = 0 (เซต B) = 4

u คือ จำนวนตัวแปรอิสระที่ต้องการทดสอบ (เซต B) เท่ากับ 1 ตัวแปร

v คือ ค่าที่ได้จาก $v = N - u - w - 1$

$$\text{แทนค่า } N = \frac{7.80(1 - 0.451)}{0.451 - 0.404}$$

$$N = \frac{7.80(0.549)}{0.047}$$

$$N = 91.11$$

ผลจากการคำนวณขนาดตัวอย่าง $N = 91.11$ ไป

คำนวณหาค่า V โดย $V = N - u - w - 1$

$$V = 91.11 - 1 - 4 - 1$$

$$V = 85.11$$

นำค่า V ที่คำนวณได้ไปเปิดตาราง Cohen (1988)

ซึ่ง $V = 85.11$ อยู่ระหว่าง V_L 60 และ V_U 120 จะได้ค่าดังนี้

$$V_L = 60$$

$$V_U = 120$$

$$\lambda_L = 7.90$$

$$\lambda_U = 7.80$$

$$\text{แทนค่า.... } \lambda = 7.90 - \frac{1/60 - 1/85.11}{1/60 - 1/120} (7.90 - 7.80)$$

$$\lambda = 7.76$$

แล้วนำค่า λ ไปแทนในสูตรที่ 1 อีกครั้ง

$$N = \frac{\lambda(1 - R_{Y.A,B}^2)}{R_{Y.A,B}^2 - R_{Y.A}^2} + w$$

$$n = \frac{7.76(1 - 0.451)}{0.451 - 0.404} + 0$$

$$= 90.64$$

$$n = 91$$

จากการใช้สูตรในการคำนวณหาขนาดตัวอย่างได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 91 คน ในกรณีตอบแบบสอบถามผู้วิจัยจึงศึกษาประชากรทั้งหมด 100 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เพียงพอโดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติอนุมานเพื่ออ้างอิงไปยังต้นตอประชากร ในจังหวัดอุดรธานี เมื่อระยะเวลาเปลี่ยนแปลงไป

การสัมภาษณ์เชิงลึก

ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเข้าร่วมการสัมภาษณ์เชิงลึก และแจ้งแนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกให้กลุ่มตัวอย่างทราบเพื่อขอความร่วมมือและส่งใบยินยอมให้การสัมภาษณ์ (Inform Consent) และให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ลงนามในใบยินยอมการให้สัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยเตรียมของ

จดหมายติดแสตมป์และเจ้าหน้าที่ของจดหมายเพื่อส่งกลับถึงผู้วิจัย พร้อมนัดวันการสัมภาษณ์เชิงลึกภายหลังจากอาสาสมัครลงนามในหนังสือแสดงความยินยอมการให้สัมภาษณ์และส่งกลับยังผู้วิจัยแล้ว โดยการนัดวันการสัมภาษณ์เชิงลึก จะเลือกวันและช่องทางที่ผู้ร่วมการสัมภาษณ์เชิงลึกสะดวก ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อสนับสนุนการอธิบายข้อมูลเชิงปริมาณ โดยเลือกจากทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดอุดรธานี ที่สามารถให้ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดอุดรธานี ได้ดีที่สุด (Key Informants) โดยพิจารณาคัดเลือกดังนี้ 1) ทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานระดับจังหวัด 1 คน 2) ทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานระดับอำเภอ 3 คน 3) ทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดอุดรธานี โชนกลาง 2 คน 4) ทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดอุดรธานี โชนใต้ 2 คน 5) ทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดอุดรธานี โชนเหนือ 2 คน 6) ทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดอุดรธานี โชนตะวันตก 2 คน รวมทั้งสิ้น 12 คน ซึ่งมีความยินดีและให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

- 1) คุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างที่เลือกเข้าศึกษา
 - (1) ยินยอมเข้าร่วมการสัมภาษณ์เชิงลึก
 - (2) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านทันตสาธารณสุขไม่น้อยกว่า 3 ปี

- 2) เกณฑ์การคัดออกของกลุ่มตัวอย่าง

ทันตบุคลากรที่ไม่สะดวกเข้าร่วมการสัมภาษณ์เชิงลึก หรือขอถอนตัวจากการสัมภาษณ์ในขณะที่การสัมภาษณ์ยังไม่เสร็จสิ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้มีทั้งหมด 2 ชุด ชุดที่ 1 แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 107 ข้อ ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล มีคำถาม 7 ข้อ โดยเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และการได้รับอบรมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เคย/ไม่เคย วัตถุประสงค์เป็นอันดับสเกล (Nominal Scale) และอายุ รายได้ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และจำนวนครั้งการได้รับอบรมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน วัตถุประสงค์เป็นอัตราส่วนสเกล (Ratio Scale) ส่วนที่ 2 ปัจจัยทางการบริหาร มีคำถาม 25 ข้อ ลักษณะคำตอบเป็นมาตรวัดแบบประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ ส่วนที่ 3 การบริหารเวลา มีคำถาม 25 ข้อ ลักษณะคำตอบเป็นมาตรวัดแบบประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ ส่วนที่ 4 คุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีคำถาม 40 ข้อ ลักษณะคำตอบเป็นมาตรวัดแบบประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ ส่วนที่ 5 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีคำถาม 10 ข้อ ลักษณะคำตอบเป็นปลายเปิด และชุดที่ 2 แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview guideline) จำนวน 10 ข้อ ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในปัจจัยการบริหาร ในคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารเวลาในคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

(Multivariate Relationship) ซึ่งเป็นวิธีการทางสถิติที่

อธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป ค่า p-value กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2565 เลขที่ HE652213 โดยดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 13 ธันวาคม 2565 ถึงวันที่ 13 มกราคม 2566

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี

คุณลักษณะส่วนบุคคลของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดอุดรธานี พบว่า ทันตบุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 85.0 ส่วนใหญ่มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 โดยมีอายุเฉลี่ย 31.29 ปี ($\sigma = 7.45$ ปี) อายุต่ำสุด 22 ปี อายุสูงสุด 60 ปี ส่วนใหญ่สถานภาพโสด จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 62.0 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 99.0 โดยเป็นผู้มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 43.0 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 23,778.10 บาท ($\sigma = 7,470.59$ บาท) รายได้ต่ำสุด 13,000 บาท รายได้สูงสุด 55,000 บาท และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 43.0 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเฉลี่ย 7.80 ปี ($\sigma = 5.81$ ปี) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่ำสุด 1 ปี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานสูงสุด 22 ปี เคยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานร้อยละ 23.0 และจำนวนครั้งการได้รับฝึกอบรมน้อยกว่า 2 ครั้ง ร้อยละ 43.5 ค่ามัธยฐาน 3 ครั้ง ค่าต่ำสุด 1 ครั้ง ค่าสูงสุด 10 ครั้ง ดังตารางที่ 1

2. ระดับปัจจัยทางการบริหารของคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดอุดรธานี

เมื่อพิจารณาระดับปัจจัยทางการบริหาร พบว่าในภาพรวมทันตบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.86 ($\sigma = 0.70$) หากพิจารณารายข้อจะพบว่าด้านการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยคือ 3.99 ($\sigma = 0.73$) รองลงมาคือด้านบุคลากร อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.92 ($\sigma = 0.87$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.81 ($\sigma = 0.73$) รองลงมาคือด้านงบประมาณ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.72 ($\sigma = 0.85$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

3. ระดับการบริหารเวลาของคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดอุดรธานี

เมื่อพิจารณาระดับการบริหารเวลา พบว่าในภาพรวมทันตบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.00 ($\sigma = 0.60$) หากพิจารณารายข้อจะพบว่าด้านการกำหนดช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยคือ 4.08 ($\sigma = 0.63$) รองลงมาคือด้านการลำดับความสำคัญของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.02 ($\sigma = 0.66$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเวลา อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.94 ($\sigma = 0.64$) รองลงมาคือ ด้านการวางแผนการใช้เวลา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.96 ($\sigma = 0.63$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 3

4. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดอุดรธานี

เมื่อพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากร พบว่า ในภาพรวมทันตบุคลากรอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย 3.88 ($\sigma=0.66$) หากพิจารณารายข้อจะพบว่าด้านสิทธิและประชาธิปไตยในองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยคือ 4.07 ($\sigma=0.81$) รองลงมาคือด้านพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับมาก โดยมีความเฉลี่ย 4.03 ($\sigma=0.71$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 3.41 ($\sigma=0.87$) รองลงมาคือด้านความก้าวหน้าและมั่นคงมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในระดับปานกลาง โดยมีความเฉลี่ย 3.45 ($\sigma=0.81$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 4

5. ปัจจัยทางการบริหารและการบริหารเวลาที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดอุดรธานี

ปัจจัยทางการบริหาร พบว่า ภาพรวมปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.671$, $p\text{-value} < 0.001$, 95% CI: 0.497 – 0.779) ส่วนปัจจัยทางการบริหารรายด้านพบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านบุคลากร ($p=0.686$, $p\text{-value} < 0.001$, 95% CI: 0.387 – 0.690) ด้านการบริหารจัดการ ($p=0.588$, $p\text{-value} < 0.001$, 95% CI: 0.384 – 0.676) ด้านเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ ($p=0.580$, $p\text{-value} < 0.001$, 95% CI: 0.368 – 0.656) ด้านเทคโนโลยี ($p=0.557$, $p\text{-value} < 0.001$, 95% CI: 0.356 – 0.660) และด้านงบประมาณ ($p=0.550$, $p\text{-value} < 0.001$, 95% CI: 0.297 – 0.557) และการบริหารเวลา พบว่า ภาพรวมการบริหารเวลา มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริม

สุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.723$, $p\text{-value} < 0.001$, 95% CI: 0.646 – 0.953) ส่วนการบริหารเวลารายด้านพบว่าด้านการลำดับความสำคัญของงาน ($p=0.709$, $p\text{-value} < 0.001$, 95% CI: 0.570 – 0.853) มีความสัมพันธ์ระดับสูง ส่วนด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการกำหนดช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน ($p=0.689$, $p\text{-value} < 0.001$, 95% CI: 0.571 – 0.876) ด้านการวางแผนการใช้เวลา ($p=0.684$, $p\text{-value} < 0.001$, 95% CI: 0.569 – 0.878) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเวลา ($p=0.643$, $p\text{-value} < 0.001$, 95% CI: 0.510 – 0.829) และการควบคุมเวลาในการปฏิบัติงาน ($p=0.619$, $p\text{-value} < 0.001$, 95% CI: 0.448 – 0.753) ดังตารางที่ 5-6

6. ปัจจัยทางการบริหารและการบริหารเวลาที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดอุดรธานี

จากผลการศึกษา ได้สมการถดถอยพหุเชิงเส้นตรง ซึ่งเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ ดังนี้ $Y = 0.466 + (0.294) (\text{การบริหารเวลาด้านการลำดับความสำคัญของงาน}) + (0.292) (\text{ปัจจัยทางการบริหารด้านบุคลากร}) + (0.257) (\text{การบริหารเวลาด้านการกำหนดช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน})$ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรการบริหารเวลาด้านการลำดับความสำคัญของงาน ปัจจัยทางการบริหารด้านบุคลากร และการบริหารเวลาด้านการกำหนดช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้คะแนนคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดอุดรธานี เพิ่มขึ้น 0.294, 0.292 และ 0.257 หน่วยตามลำดับ มีค่าคงที่ของการทำนายเท่ากับ 0.466 โดยตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปรนี้มีผลและสามารถร่วมกันในการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานีได้ร้อยละ 64.0 ดังตารางที่ 7

7. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ในคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดอุดรธานี

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ในคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดอุดรธานีโดยภาพรวมข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดจากแบบสอบถามทั้งหมด 100 ฉบับ พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้เสนอปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะทั้งหมด 27 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 27.0 โดยปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่ คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้ค่าตอบแทนที่ค่อนข้างน้อย เมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่นๆ และเนื่องด้วยค่าตอบแทนไม่สมดุลกับปริมาณงานที่ทำ เนื่องจากบุคลากรในรพ.สต.มีน้อย แต่ภาระหน้าที่งานที่ต้องรับผิดชอบมีมากขึ้น ข้อเสนอแนะที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง คือ หน่วยงานและผู้บริหารที่เกี่ยวข้องควรมีการพิจารณาจัดสรรเพิ่มเบี้ยเลี้ยงค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเท่าเทียมกับวิชาชีพอื่นๆ ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และควรเพิ่มสัดส่วนค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นให้เหมาะสมกับปริมาณงาน

อภิปรายและสรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรการบริหารเวลาด้านการลำดับความสำคัญของงาน ตัวแปรปัจจัยทางการบริหารด้านบุคลากร และ ตัวแปรการบริหารเวลาด้านการกำหนดช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปรสามารถร่วมกันในการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของ

ทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 64.0

การบริหารเวลาด้านการลำดับความสำคัญของงาน คุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ให้ความสำคัญกับการบริหารเวลาด้านการลำดับความสำคัญของงานต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญเนื่องจากจุดประสงค์ของการจัดลำดับความสำคัญ เป็นการพิจารณาภารกิจต่าง ๆ ที่จะทำให้มีความสำคัญมากน้อยอย่างไร มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ใดบ้าง ควรปฏิบัติงานใดก่อนและงานใดควรปฏิบัติทีหลัง เนื่องจากแต่ละวันบุคลากรมีงานที่จะต้องปฏิบัติอยู่มากมาย และแต่ละเรื่องจะมีความสำคัญมากน้อยไม่เท่ากัน ถ้าไม่พิจารณาจัดลำดับก่อน-หลังตามความจำเป็นอาจจะส่งผลเสียหรือทำให้งานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ได้ (จารุณี บุญญะจิตร, 2544) ซึ่งการจัดลำดับความสำคัญของงานนับเป็นหัวใจสำคัญของการทำงาน แต่เนื่องจากแต่ละองค์การ ล้วนมีความแตกต่างกันไปตามสถานการณ์และบริบทของพื้นที่ จึงขึ้นอยู่กับความจำเป็นและนโยบายขององค์การนั้นๆ ที่จะทำให้การทำงานก่อให้เกิดความคืบหน้าอย่างแท้จริงให้สำเร็จลุล่วง ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านเวลา มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข (อรรพรรณ สิ้นคำ & ชนะพล ศรีฤๅชา, 2562; ศศิธร เป้าทรัพย์ & สุวิทย์ อุดมพาณิชย์, 2560) และการจัดลำดับความสำคัญ คือการใช้เวลากับงานที่สำคัญ งานที่จะก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในระยะยาวและช่วยให้บุคลากรก้าวไปในเส้นทางที่มุ่งหวัง ถ้าสามารถจัดลำดับความสำคัญได้ดี บุคลากรจะรู้สึกตื่นตระหนกน้อยลงและมีความตั้งใจจดจ่อมากขึ้น (อานัน เพชรล้อมพลอย, 2546) เนื่องด้วยบริบทของแต่ละพื้นที่ รวมถึงนโยบายของสถานบริการที่มีความแตกต่างกัน จึงทำให้ผลการวิจัยในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับการวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า การบริหารเวลาไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิต

การทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข (Phayvanh Keopaseuth, ประจักษ์ บัวผัน, & สุรัชย์ พิมหา, 2562)

ปัจจัยทางการบริหารด้านบุคลากร ปัจจัยทางการบริหารเป็นกระบวนการบริหารงาน โดยมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและทิศทางการบริหารงานที่แน่นอน ชัดเจน และมีการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษรตามความรู้ ความสามารถอย่างเหมาะสม นอกจากนั้นการจัดและกระจายอัตรากำลังให้ต้องเป็นไปอย่างเพียงพอและยุติธรรม โดยมีบุคลากรเป็นหัวใจหลักของการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งการที่จะทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่มีนั้น ต้องมีกระบวนการการพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้แก้ไขข้อผิดพลาดและปัญหาที่เกิดจากการดำเนินงาน อย่างมีระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรอย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ประจักษ์ บัวผัน, 2558) ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านบุคลากรมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข (ภูมิฤทัย จุริณณะ & สุวิทย์ อุดมพานิชย์, 2563; Phayvanh Keopaseuth, ประจักษ์ บัวผัน, & สุรัชย์ พิมหา, 2562) นอกจากนี้การสนับสนุนอัตรากำลังคนหรือจำนวนของบุคลากรนั้น ขึ้นอยู่กับนโยบายและกรอบอัตรากำลังคนของแต่ละพื้นที่ จึงทำให้ผลการวิจัยในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับการวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านบุคลากรไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข (เพ็ญญาชาติ & สุวิทย์ อุดมพานิชย์, 2562; ศศิธร เฝ้าทรัพย์ & สุวิทย์ อุดมพานิชย์, 2560; กาญจนา พิทักษ์วานิชย์ & ประจักษ์ บัวผัน, 2559)

การบริหารเวลาด้านการกำหนดช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทำให้มีความสำคัญกับการบริหารเวลาในการกำหนดช่วงเวลาใน

การปฏิบัติงานต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ชีวิตสมดุลครบทุกด้าน การที่รู้จักจังหวะของเวลาในการดำเนินชีวิตและมีการกำหนดช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะรวมถึงชีวิตส่วนตัวด้วย ไม่ว่าจะเป็นด้านครอบครัว หน้าที่การงาน มิตรภาพ สังคม ชีวิตส่วนตัวและอื่น ๆ ได้อย่างสมดุล ชีวิตก็สามารถที่จะประสบผลสำเร็จในทุก ๆ ด้านได้อย่างภาคภูมิใจ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2543) หากมีการบริหารเวลาในการปฏิบัติงานที่ดี จะสามารถทำงานของตนเองให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และสามารถทำงานของส่วนร่วมให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้ ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านเวลา มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข (ศรัณยา พันธุ์ธยา & ประจักษ์ บัวผัน, 2564; เพ็ญญาชาติ & สุวิทย์ อุดมพานิชย์, 2562) และการกำหนดเกณฑ์ในการใช้เวลาสำหรับกิจกรรมต่าง ๆ ทั้ง เวลาในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว หรือแม้แต่เวลาสำหรับสังคม ควรมีการกำหนดเวลาไว้ล่วงหน้าเพื่อให้รู้ว่าจะแต่ละกิจกรรมจะใช้เวลาไม่น้อยเพียงใด เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น (สถาบันดำรงราชานุภาพ, 2553) นอกจากนี้การปฏิบัติงานของแต่ละพื้นที่มีกำหนดเวลาที่มีความแตกต่างกันออกไป จึงทำให้ผลการวิจัยในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับการวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า การบริหารเวลาไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข (ภูมิฤทัย จุริณณะ & สุวิทย์ อุดมพานิชย์, 2563)

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรกระตุ้นและส่งเสริมให้ทันตบุคลากรให้ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญในการทำงานและมีการจัดบันทึกกิจกรรมที่มีความสำคัญเพื่อเพิ่มความสามารถ

ในการบริหารเวลาของทันตบุคลากรและนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร

2. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรส่งเสริมให้ทันตบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและแนวทางการใช้เวลาในการดำเนินงานรวมทั้งแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเวลา เพื่อให้มีความชัดเจนในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรมีการวางแผนกำลังคนให้มีความเหมาะสม มีการมอบหมายงานพร้อมมอบความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และควรมีเกณฑ์ในการตัดสินพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจน โปร่งใส เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และรู้สึกถึงความมีคุณค่าในตนเอง

4. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรกำหนดแนวทางการบริหารเวลาใน

การปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวของทันตบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการเวลา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

2. ควรมีการศึกษาการมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ กลุ่มวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี ที่ให้ความร่วมมือกับผู้วิจัยเป็นอย่างดี ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ไม่ได้เอ่ยนามไว้ ณ ที่นี้

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มงานพัฒนาศาสตร์สาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี. (2563). รายงานประจำปี 2563. อุดรธานี: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี.
- กาญจนา พิทักษ์วานิชย์ & ประจักษ์ บัวผัน. (2559). บรรยากาศองค์การและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรโรงพยาบาลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา), 16(1), 90-103.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2543). บริหารเวลาเพื่อความสำเร็จ. กรุงเทพฯ: ซีเคสมิเดีย.
- คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข.
- จารุณี บุญญะจิตร. (2544). การบริหารเวลาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด. วารสารสุทธิปริทัศน์, 15(47), 52-55.
- จีระพันธุ์ พูลพัฒน์. (2542). การบริหารเวลา. กรุงเทพฯ: พัฒนาคุณภาพวิชาการ.
- ประจักษ์ บัวผัน. (2558). หลักการบริหารสาธารณสุข. พิมพ์ครั้งที่ 4. ขอนแก่น: คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เพ็ญภา ชาติ & สุวิทย์ อุดมพานิชย์. (2562). คุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านทันตกรรมป้องกันของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น. วารสารทันตภิบาล, 30(1), 92-102.
- ภูมิทัตย์ จุริณณะ & สุวิทย์ อุดมพานิชย์. (2563). ปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานตามพันธกิจที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนดของนักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารวิจัยมข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา), 20(3), 158-166.
- รัชนิวรรณ ภูมิสะอาด & วรยา มณีลังกา. (2561). บทบาทหน้าที่และความก้าวหน้าของทันตภิบาลกรณีศึกษาที่ปฏิบัติงานในเขตสุขภาพที่ 7. วารสารทันตภิบาล, 29(1), 57-70.
- ศรัณยา พันธุ์โยธา & ประจักษ์ บัวผัน. (2564). ปัจจัยทางการบริหารและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดขอนแก่น. วารสารวิจัย มข, 21(2), 152-165.
- ศศิธร เฝ้าทรัพย์ & สุวิทย์ อุดมพานิชย์. (2560). คุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น. วารสารทันตภิบาล, 28(1), 23-34.
- สถาบันดำรงราชานุภาพ. (2553). การบริหารเวลา. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี. (2565). จำนวนบุคลากรสาธารณสุขจำแนกตาม providertype เขตสุขภาพที่ 8 จังหวัดอุดรธานี ปีงบประมาณ 2565: แพ้ม provider จำแนกตาม providertype เขตสุขภาพที่ 8 จังหวัดอุดรธานี ปี งบประมาณ 2565. อุดรธานี: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี.
- สำเร็จ จันทรสวรรณ & สวรรณ บัวทวน. (2547). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. ขอนแก่น: ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อรรธรณ สีนคำ & ชนะพล ศรีฤชา. (2562). ปัจจัยทางการบริหารและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น. วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ, 12(3), 613-622.
- อานัน เพชรล้อมพลอย. (2546). คู่มือการบริหารเวลาของผู้จัดการ. กรุงเทพฯ: กู๊ดมอร์นิ่ง.
- Cohen, J. (1988). Statistical power analysis for the behavior sciences. 2nd ed. Hillsdale: Lawrence Erlbaum.
- Elifson, K.W., Runyon, R.P., & Haber, A. (1990). Fundamental of social statistics. New York: McGraw-Hill.

Keopaseuth, P., ประจักษ์ บัวผัน และสุรัชย์ พิมพ์. (2563). คุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในแผนกฉุกเฉินของโรงพยาบาลรัฐเขตนครหลวงเวียงจันทน์. วารสารวิจัยมข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา), 20(2), 96-107.

Likert, R. (1967). *Attitude theory and measurement*. New York: John Wiley & Sons.

Walton, R.E. (1973). Quality of working life: What is it. *Sloan Management Review*, 4(7), 20-23.

ตารางที่ 1 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุดค่าสูงสุดคุณลักษณะส่วนบุคคล (N= 100)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	15	15.0
หญิง	85	85.0
อายุ (ปี)		
21 - 30 ปี	60	60.0
31 - 40 ปี	26	26.0
41 - 50 ปี	12	12.0
51 - 60 ปี	2	2.0
Mean = 31.29 ปี, σ = 7.45 ปี, Min. = 22 ปี, Max. = 60 ปี		
สถานภาพสมรส		
โสด	62	62.0
สมรส	38	38.0
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	99	99.0
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	1	1.0
รายได้		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	43	43.0
20,0001 – 30,000 บาท	41	41.0
มากกว่าหรือเท่ากับ 30,0001 บาท	16	16.0
Mean = 23,778.10 บาท, σ = 7,470.59 บาท, Min. = 13,000 บาท, Max. = 55,000 บาท		
ระยะเวลาการทำงานในตำแหน่งทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล		
ต่ำกว่า 5 ปี	43	43.0
5 – 10 ปี	37	37.0
11 ปีขึ้นไป	20	20.0
Mean = 7.80 ปี, σ = 5.81 ปี, Median = 7 ปี, Min. = 1 ปี, Max. = 22 ปี		
ฝึกอบรมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน		
เคย	23	23.0
ไม่เคย	77	77.0

จำนวนการฝึกอบรมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (n= 23)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1 ครั้ง	10	43.5
2 - 5 ครั้ง	7	30.4
6 ครั้งขึ้นไป	6	26.1
Mean = 3.96 ครั้ง, σ = 2.78 ครั้ง, Median = 3 ครั้ง, Min. = 1 ครั้ง, Max. = 10 ครั้ง		

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลปัจจัยทางการบริหารของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี

ปัจจัยทางการบริหาร	Mean	σ	แปลผล
1. บุคลากร	3.92	0.87	มาก
2. งบประมาณ	3.72	0.85	มาก
3. เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์	3.85	0.75	มาก
4. การบริหารจัดการ	3.99	0.73	มาก
ปัจจัยทางการบริหาร	Mean	σ	แปลผล
5. เทคโนโลยี	3.81	0.73	มาก
ภาพรวม	3.86	0.70	มาก

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลการบริหารเวลาของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี

การบริหารเวลา	Mean	σ	แปลผล
1. การลำดับความสำคัญของงาน	4.02	0.66	มาก
2. การวางแผนการใช้เวลา	3.96	0.63	มาก
3. การกำหนดช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน	4.08	0.63	มาก
4. การควบคุมเวลาในการปฏิบัติงาน	4.00	0.68	มาก
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานตามเวลา	3.94	0.64	มาก
ภาพรวม	4.00	0.60	มาก

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี

คุณภาพชีวิตการทำงาน	Mean	σ	แปลผล
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.41	0.87	ปานกลาง
2. สิ่งแวดล้อมที่มีความปลอดภัย	3.94	0.83	มาก
3. พัฒนาความสามารถของบุคคล	4.03	0.71	มาก
4. ความก้าวหน้าและมั่นคง	3.45	0.81	ปานกลาง
5. การยอมรับและการมีส่วนร่วมในองค์กร	3.93	0.74	มาก
6. สิทธิและประชาธิปไตยในองค์กร	4.07	0.81	มาก

7. ความสมดุลในชีวิต	3.94	0.73	มาก
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับชุมชน	3.95	0.76	มาก
ภาพรวม	3.84	0.66	มาก

ตารางที่ 5 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี

ปัจจัยทางการบริหาร	คุณภาพชีวิตการทำงาน		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (ρ) (95% CI)	P - value	ระดับความสัมพันธ์
ภาพรวมปัจจัยทางการบริหาร	0.671*** (0.497 - 0.779)	<0.001	ปานกลาง
1. บุคลากร	0.686*** (0.387 - 0.690)	<0.001	ปานกลาง
2. งบประมาณ	0.550*** (0.297 - 0.557)	<0.001	ปานกลาง
3. เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์	0.580*** (0.368 - 0.656)	<0.001	ปานกลาง
4. การบริหารจัดการ	0.588*** (0.384 - 0.676)	<0.001	ปานกลาง
ปัจจัยทางการบริหาร	คุณภาพชีวิตการทำงาน		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (ρ) (95% CI)	P - value	ระดับความสัมพันธ์
5. เทคโนโลยี	0.557*** (0.356 - 0.660)	<0.001	ปานกลาง

***Correlation is significant at the 0.001 level

ตารางที่ 6 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างการบริหารเวลากับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี

การบริหารเวลา	คุณภาพชีวิตการทำงาน		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (ρ) (95% CI)	P - value	ระดับความสัมพันธ์
ภาพรวมการบริหารเวลา	0.723*** (0.646 - 0.953)	<0.001	สูง
1. การลำดับความสำคัญของงาน	0.709*** (0.570 - 0.853)	<0.001	สูง
2. การวางแผนการใช้เวลา	0.684*** (0.569 - 0.878)	<0.001	ปานกลาง

***Correlation is significant at the 0.001 level

ตารางที่ 7 ค่าสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี

ตัวแปร	B	Beta	T	P -value	ρ	ρ^2	ρ^2_{adj}	ρ^2 change	95.0% Confidence	
									Interval for B	
									Lower Bound	Upper Bound
1.การบริหารเวลาด้านการ ลำดับความสำคัญของงาน	0.294	0.293	2.765	0.007	0.709	0.502	0.497	-	0.083	0.505
2.ปัจจัยทางการบริหารด้าน บุคลากร	0.292	0.385	5.075	<0.001	0.787	0.619	0.611	0.117	0.178	0.406
3.การบริหารเวลาด้านการ กำหนดช่วงเวลาในการ ปฏิบัติงาน	0.257	0.245	2.362	0.020	0.800	0.640	0.629	0.021	0.041	0.473

ค่าคงที่ 0.466, F = 56.941, p – value < 0.001, ρ = 0.800, ρ^2 = 0.640, ρ^2_{adj} = 0.629