

นิพนธ์ต้นฉบับ

บรรยากาศองค์การและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันองค์การของบุคลากรในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น

รัชดาพร ย่องเหล่ายุง^{(1)*}, สุรัชชัย พิมพ์หา⁽²⁾

วันที่ได้รับต้นฉบับ: 7 มีนาคม 2567

บทคัดย่อ

วันที่ตอบรับการตีพิมพ์: 17 เมษายน 2567

* ผู้รับผิดชอบบทความ

(1) นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

(2) สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข การส่งเสริม

สุขภาพ โภชนาการ คณะสาธารณสุขศาสตร์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันองค์การของบุคลากรในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชนจำนวน 276 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 151 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ และใช้แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ จำนวน 12 คน ดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 26 มกราคม พ.ศ. 2567 ถึง 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด และสถิติเชิงอนุมาน หาค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ระดับบรรยากาศองค์การ ระดับปัจจัยทางการบริหาร และระดับความยึดมั่นผูกพันองค์การของบุคลากรในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (S.D.=0.63), 3.85 (S.D.=0.69) และ 4.14 (S.D.=0.68) ตามลำดับ โดยพบว่าภาพรวมของบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r=0.831$, $p\text{-value}<0.001$, 95% CI 0.775-0.874) และปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r=0.846$, $p\text{-value}<0.001$, 95% CI 0.792-0.886) กับความยึดมั่นผูกพันองค์การของบุคลากรในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ ตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร ประกอบด้วย บรรยากาศองค์การมิติความเป็นอันหนึ่งอันหนึ่งอันเดียวกัน ปัจจัยทางการบริหารด้านเวลา ปัจจัยทางการบริหารด้านเทคโนโลยี และปัจจัยทางการบริหารด้านงบประมาณ มีผลและสามารถร่วมกันในการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันองค์การของบุคลากรในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 75.4 ($R^2=0.754$, $p\text{-value}<0.001$) ดังนั้น สรุปได้ว่าบรรยากาศองค์การและปัจจัยทางการบริหารมีความสำคัญต่อความยึดมั่นผูกพันองค์การของบุคลากรในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ, ปัจจัยทางการบริหาร, ความยึดมั่นผูกพันองค์การ

Original Article

Organizational Climate and Administrative Factors Affecting the Organizational Commitment of Public Health Personnel at Primary Care Units in Community Hospitals, Khon Kaen Province

Ratchadaporn Yonglaoyoong^{(1)*}, Surachai Pimha⁽²⁾

Received Date: March 7, 2024

Accepted Date: April 17, 2024

Abstract

This cross-sectional descriptive research aimed to study the organizational climate and administrative factors affecting the organizational commitment of public health personnel at Primary care units in community hospitals, Khon Kaen province. The sample comprised 151 public health personnel from primary care units, randomly selected using a stratified random sampling technique from a population of 276 individuals working in Khon Kaen province. Data was collected by questionnaire for quantitative data. The in-depth interview guidelines were used for collecting qualitative data from 12 key informants. Data was collected between 26th January 2023 to 14th February 2024. Data analysis was performed by descriptive statistics composed frequency percentage mean standard deviation median minimum and maximum and inferential statistics were Pearson's product moment correlation coefficient and Stepwise multiple linear regression analysis at a significance level of 0.05.

The results showed that the overall level of organizational climate, administrative factors and organizational commitment of public health personnel were at a high level with averages of 4.01 (S.D.=0.63), 3.85 (S.D.=0.69) and 4.14 (S.D.=0.68) respectively. The overall of organizational climate had a high level ($r=0.831$, $p\text{-value}<0.001$, 95% CI 0.775-0.874) and administrative factors had a high level ($r=0.846$, $p\text{-value}<0.001$, 95% CI 0.792-0.886) of relationship with the organizational commitment of public health personnel. Furthermore, that four variables consisted one variables of organizational climate; dimensions of oneness including three administrative factors variables; time, technology and money were affected and could jointly predict the organizational commitment of public health personnel at Primary care units in community hospitals, Khon Kaen province at 75.4 percentage. ($R^2=0.754$, $p\text{-value}<0.001$). Therefore, organizational climate and administrative factors are important for the organizational commitment of public health personnel at primary care units in community hospitals in Khon Kaen province.

Keywords: Organizational Climate, Administrative Factors, Organizational Commitment

* Corresponding author

(1) Master of Public Health Student in

Public Health Administration,

Faculty of Public Health

Khon Kaen University

(2) Department of Public Health

Administration, Health Promotion, and

Nutrition, Faculty of Public Health,

Khon Kaen University

บทนำ

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570 ได้กำหนดแผนกลยุทธ์ที่เกี่ยวกับการสาธารณสุข ว่าด้วยประเทศไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรเพื่อยกระดับขีดความสามารถในการบริการทางการแพทย์และสุขภาพ ส่งเสริมให้เกิดการกระจายกำลังคนด้านสุขภาพ โดยการพัฒนากลไกระบบหมุนเวียนกำลังคนให้คงอยู่ในระบบสุขภาพ เช่น การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน บุคลากรในพื้นที่ห่างไกลได้รับการพัฒนาศักยภาพ การปรับภาระงานให้เหมาะสม และการปรับปรุงระบบสวัสดิการพื้นฐานเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี นอกจากนี้ยังมีการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการเพิ่มประสิทธิภาพลดภาระงาน และพัฒนาการใช้เทคโนโลยีทางการแพทย์ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ซึ่งสอดคล้องกับการนำแผนพัฒนายุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. 2560-2579) ที่มีเป้าหมายเพื่อประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน โดยมียุทธศาสตร์หลัก 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้ ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคเป็นเลิศ ยุทธศาสตร์ที่ 2 บริการเป็นเลิศ ยุทธศาสตร์ที่ 3 บุคลากรเป็นเลิศ และ ยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล สืบเนื่องจากแผนพัฒนายุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี จึงเกิดแผนปฏิรูปประเทศด้านสาธารณสุข ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับการปฏิรูประบบบริการปฐมภูมิให้มีความครอบคลุม ทันสมัย มีการดูแลประชาชนเชิงรุกที่บ้าน รวมถึงการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค มีการดูแลต่อเนื่องและครบวงจร ตลอดจนการบูรณาการเชื่อมโยงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสุขภาพมาใช้ในหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการสุขภาพอย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีคุณภาพ และลดความเจ็บป่วยจากโรคเรื้อรัง

และโรคที่ป้องกันได้ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562)

นโยบายและทิศทางการดำเนินงานกระทรวงสาธารณสุขประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566-2568 มีนโยบายการพัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง และบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น 2 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ 1 คือเสริมสร้างสมรรถนะองค์การด้วยแนวทาง 4T ได้แก่ Trust, Teamwork, & Talent, Technology และ Targets และประเด็นที่ 2 คือบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น มีความสมดุลในการดำรงชีวิตและการทำงาน ทำงานเป็นทีมโดยมีเป้าหมายและค่านิยมร่วมกัน และมีการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงสาธารณสุข, 2565)

ในการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการองค์การและทรัพยากรบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นได้กำหนดทิศทางการพัฒนาระบบสุขภาพจังหวัดขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2566 ในประเด็นที่เกี่ยวข้องคือการเป็นองค์กรแห่งความสุข และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนาและเติบโตเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง โดยมุ่งเน้นให้มีกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร การสร้างความผูกพันและวัฒนธรรมขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการส่งเสริมองค์การแห่งความสุขนั้นจะสามารถกระตุ้นจิตใจ และสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ พร้อมปฏิบัติการกิจขององค์การให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น, 2565)

การขับเคลื่อนองค์การให้ประสบความสำเร็จนั้น ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญประการหนึ่ง ดังนั้น องค์การจึงมีความจำเป็นอย่างมากในการสร้างความยึดมั่นผูกพันองค์กร เพื่อดูแลรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กร ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คือการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ และผลักดันให้บุคคลเต็มใจอุทิศตนเองเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสถานะที่ดีขึ้น ซึ่งมี

องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกองค์การ (Mowday, Porter & Steer, 1979)

การมีบรรยากาศองค์การที่เหมาะสมก็เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อบุคลากรในองค์การ ซึ่งบรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคคลในองค์การเกี่ยวกับองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภายในหน่วยงานทั้งทางตรงและทางอ้อม การสร้างบรรยากาศองค์การที่ดี จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มีความกระตือรือร้น และมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย 9 มิติ ได้แก่ 1) มิติโครงสร้างองค์การ 2) มิติความรับผิดชอบ 3) มิติความอบอุ่น 4) มิติการสนับสนุน 5) มิติการให้รางวัล 6) มิติความขัดแย้ง 7) มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน 8) มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และ 9) มิติความเสี่ยง (Litwin & Stringer, 1968) นอกจากบรรยากาศองค์การแล้ว ปัจจัยทางการบริหารก็มีความสำคัญที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันองค์การหากได้รับการสนับสนุน ปัจจัยทางการบริหารที่เพียงพอและเหมาะสมก็จะช่วยให้บุคลากรในองค์การนั้นเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและเกิดความยึดมั่นผูกพันองค์การ ซึ่งปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญ 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านบุคลากร 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ 4) ด้านการบริหารจัดการ 5) ด้านเวลา และ 6) ด้านเทคโนโลยี (ประจักษ์ บัวผัน, 2558)

จากการเปลี่ยนแปลงนโยบายและการปฏิรูปต่าง ๆ เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของประชาชน และการเปลี่ยนแปลงของสังคม รวมถึงความคาดหวังของประชาชน ส่งผลกระทบต่อบุคลากร เช่นการขาดกำลังใจ เกิดความเครียด และวิตกกังวล เนื่องจากภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น ค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่เหมาะสม และไม่

สอดคล้องกับภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ รวมถึงโอกาสความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ จนเกิดปัญหาการขาดแคลนบุคลากร บุคลากรมีการโยกย้าย การลาออก และการละทิ้งงาน ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญอย่างหนึ่งที่ส่งผลเสียต่อองค์การในหลายด้าน ทั้งในด้านคุณภาพชีวิต ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง รวมถึงการขาดความยึดมั่นผูกพันองค์การ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นมีการดำเนินงานตามนโยบายการพัฒนาองค์การสาธารณสุขให้มีสมรรถนะสูง บุคลากรเป็นมืออาชีพ มีจุดประสงค์เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และมีความภาคภูมิใจในภารกิจสุขภาพเพื่อประชาชนโดยการขับเคลื่อนองค์การแห่งความสุขที่มีคุณภาพมาตรฐานของหน่วยงานในสังกัด (Happy Organization) ซึ่งจากผลการตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขประจำปีงบประมาณ 2565 พบว่าหน่วยงานที่ถูกคัดเลือกให้เป็นองค์การแห่งความสุขที่มีคุณภาพมาตรฐาน (Happy Organization) ในจังหวัดขอนแก่นมีเพียงโรงพยาบาลทั่วไป 1 แห่งเท่านั้น (สำนักตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข, 2565) ด้วยเหตุนี้จึงควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพมาตรฐาน เพื่อกระตุ้นจิตใจให้บุคลากรในองค์การ เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความกระตือรือร้นและทุ่มเทในการปฏิบัติภารกิจขององค์การ โดยไม่คิดที่จะลาออกหรือเปลี่ยนงาน และไม่เกิดปัญหาการขาดแคลนบุคลากร จากสถานการณ์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาบรรยากาศในองค์การและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันองค์การของบุคลากรในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการสร้าง ความยึดมั่นผูกพันองค์การ ให้บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น เกิดทัศนคติที่ดีต่องานและทุ่มเทให้กับองค์การได้อย่างเต็มที่ ตลอดจนสามารถปฏิบัติงาน

ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการต่อประชาชนอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันองค์การของบุคลากรในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น

2. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การ ระดับปัจจัยทางการบริหาร และระดับความยืดหยุ่นผูกพันองค์การของบุคลากรในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น

3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาความยืดหยุ่นผูกพันองค์การของบุคลากรในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Descriptive Research)

● ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ บุคลากรในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น จำนวน 276 คน (สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดขอนแก่น, 2566) และกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น จำนวน 151 คน และการสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 12 คน โดยคำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นแบบขั้นตอน (Stepwise multiple linear regression analysis) โดยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ Cohen (1988) ดังนี้

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

เมื่อ

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

เมื่อกำหนดให้

$R_{Y.A,B}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Full Model ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ได้นำค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปร จากการศึกษาระบบการองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดมุกดาหาร (สุขสันต์ สलगสิงห์ & ชนะพล ศรีฤชา, 2562) ซึ่งเป็นลักษณะงานที่คล้ายคลึงกันและหน่วยในการวิเคราะห์ใกล้เคียงกันในการทำวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้ค่า $R_{Y.A,B}^2 = 0.519$

$R_{Y.A}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Reduce model ($R_{Y.A,B}^2 - R_{Y.B}^2$) ซึ่งได้ค่า $R_{Y.A}^2 = 0.494$

$R_{Y.B}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุที่เปลี่ยนแปลง (R^2 Change) เมื่อไม่มีตัวแปรที่ต้องการทดสอบ $R_{Y.B}^2 = 0.025$

λ คือ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนตัวแปรอิสระและอำนาจการทดสอบ

w คือ จำนวนตัวแปรอิสระนอกเหนือจากตัวแปรที่ต้องการทดสอบ(เขต A) = 0 (เขต B) = 14

u คือ จำนวนตัวแปรอิสระที่ต้องการทดสอบ (เขต B) เท่ากับ 1 ตัวแปร

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

$$\text{แทนค่า } N = \frac{7.80(1 - 0.519)}{0.519 - 0.494}$$

$$N = \frac{7.80(0.481)}{0.025}$$

$$N = 150.07$$

ผลจากการคำนวณขนาดตัวอย่าง $N = 150.07$ ไปคำนวณหาค่า V โดย $V = N - u - w - 1$

$$V = 150.07 - 1 - 14 - 1$$

$$V = 134.07$$

นำค่า V ที่คำนวณได้ไปเปิดตาราง Cohen (1988) ซึ่ง $V=134.07$ อยู่ระหว่าง V_L 120 และ V_u Infinity จะได้ค่าดังนี้

$$V_L = 120$$

$$V_u = \text{Infinity}$$

$$\lambda_L = 7.80$$

$$\lambda_u = 7.80$$

แทนค่า

$$\lambda = 7.80 - \frac{1/120 - 1/134.07}{1/120 - 1/\text{Infinity}} (7.80 - 7.80)$$

$$\lambda = 7.80$$

แล้วนำค่า λ ไปแทนในสูตรที่ 1 อีกครั้ง

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

$$N = \frac{7.80(1 - 0.519)}{0.519 - 0.494} + 0$$

$$= 150.07$$

$$N = 151$$

ดังนั้นจึงได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 151 ตัวอย่าง

ผลจากการคำนวณขนาดตัวอย่าง พบว่า n มีจำนวนเท่ากับ 151 คน ในกรณีตอบแบบสอบถามผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น ในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 151 ตัวอย่าง

● วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยสำรวจจำนวนบุคลากรในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น ทั้งหมดจำนวน 276 คน และจัดกลุ่มโดยการจำแนกตามตำแหน่งงาน ได้แก่ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข และเจ้าพนักงานสาธารณสุข คำนวณสัดส่วนกับจำนวนขนาดตัวอย่างที่คำนวณจะได้มาซึ่งขนาดตัวอย่างในแต่ละตำแหน่งงานได้ขนาดตัวอย่าง 151 คน และมีคุณสมบัติของอาสาสมัครดังนี้

1) คุณสมบัติของอาสาสมัครมีเกณฑ์การคัดเข้า (Inclusion criteria) บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่นมากกว่า 1 ปี

2) คุณสมบัติของอาสาสมัครมีเกณฑ์การคัดออก (Exclusion criteria) ผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เข้าร่วมการวิจัยในครั้งนี้

ในการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณโดยพิจารณาคัดเลือกจากบุคลากรในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น ในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ที่เป็นผู้มีประสบการณ์การทำงานในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมมากกว่า 5 ปี จำนวน 5 คน ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ที่เป็นผู้มีประสบการณ์การทำงานในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมมากกว่า 5 ปี จำนวน 4 คน และตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุขที่เป็นผู้มีประสบการณ์การทำงานในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมมากกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 12 คน ที่เป็นผู้ยินดีและให้ความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยเป็นอย่างดี

● เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือมีทั้งหมด 2 ชุด ชุดที่ 1 จำนวน 100 ข้อ ได้แก่ ชุดที่ 1 แบบสอบถาม (Questionnaires) ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 บรรยายกาตองค์การ ส่วนที่ 3 ปัจจัยทางการบริหาร ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับความยืดหยุ่นผูกพันองค์การของบุคลากรในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน โดยส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 4 ใช้มาตราส่วนประมาณค่า มีคำตอบให้เลือกตอบโดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ (Likert, 1903) และส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาความยืดหยุ่นผูกพันองค์การของบุคลากรในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาล

ชุมชน จังหวัดขอนแก่น ชุดที่ 2 แนวทางในการสัมภาษณ์เชิงลึก (IN-Depth Interview Guidelines) เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ กำหนดประเด็นไว้ 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์เชิงลึก เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ส่วนที่ 2 เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร ส่วนที่ 3 เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับความยืดหยุ่นผูกพันองค์การของบุคลากรในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาความยืดหยุ่นผูกพันองค์การของบุคลากรในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น

● การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือทั้ง 2 ชุด ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงของเนื้อหา (Content validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความตรง (Validity) โดยให้ความเห็นชอบในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความเหมาะสมของภาษา (Wording) จากนั้นจึงนำแต่ละข้อคำถามมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) พบว่าทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 รวมถึงการตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 30 คน เนื่องจากมีลักษณะการปฏิบัติงานคล้ายคลึงกัน และมีพื้นที่ใกล้เคียงกับการวิจัยครั้งนี้ ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ทั้งฉบับเท่ากับ 0.99 ด้านบรรยากาศองค์การเท่ากับ 0.98 ด้านปัจจัยทางการบริหารเท่ากับ 0.98 และความยืดหยุ่นผูกพันองค์การ เท่ากับ 0.96

● การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึกหลังจากได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่นเมื่อวันที่ 9 มกราคม 2567 เลขที่ HE 662259 โดยดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 26 มกราคม 2567 ถึง 14 กุมภาพันธ์ 2567

● การแปลผล

การแปลผลคะแนนระดับบรรยากาศองค์การระดับปัจจัยทางการบริหาร และความยืดหยุ่นผูกพันองค์การ โดยการนำมาจัดระดับ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งได้จากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ย (สำเร็จ จันทรสุวรรณ & สุวรรณ บัวทวน, 2547) ดังนี้ ระดับมากที่สุด (4.50-5.00) ระดับมาก (3.50-4.49) ระดับปานกลาง (2.50-3.49) ระดับน้อย (1.50-2.49) ระดับน้อยที่สุด (1.00-1.49) สำหรับเกณฑ์การแบ่งระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง $+1$ ใช้เกณฑ์ของ (Elifson et al., 1990) แบ่งระดับได้ดังนี้ $r=0$ หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์ $r= \pm 0.01$ ถึง ± 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ $r= \pm 0.31$ ถึง ± 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง $r= \pm 0.71$ ถึง ± 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง และ $r= \pm 1$ มีความสัมพันธ์โดยสมบูรณ์

● การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ข้อมูลแจกแจง นำเสนอเป็นการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ข้อมูลต่อเนื่องที่มีการแจกแจงปกตินำเสนอ จำนวน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลต่อเนื่องที่มีการแจกแจงไม่ปกตินำเสนอ ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และสถิติอนุมาณกรณีข้อมูลแจกแจงปกติ ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ละคู่ นำเสนอค่าช่วงความเชื่อมั่น 95% ค่า p-value และระดับความสัมพันธ์ และใช้สถิติการถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอน ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์หลายตัวแปร ซึ่งเป็นวิธีการทางสถิติที่อธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป ค่า p-value กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น

คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 83.4 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 โดยมีอายุเฉลี่ย 39.35 ปี (S.D.=10.72 ปี) อายุต่ำสุด 23 ปี อายุสูงสุด 59 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 84.8 มีตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพมากที่สุด จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 53.6 มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 40,001 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 รายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 33,388 บาท (S.D.=16,133.27 บาท) รายได้ต่ำสุด 10,000 บาท รายได้สูงสุด 85,200 บาท มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 49.7 มีค่ามัธยฐาน 6 ปี จำนวนปีต่ำสุด 1 ปี จำนวนปีสูงสุด 32 ปี

2. ระดับบรรยากาศองค์กรกับความยึดมั่นผูกพันองค์กรของบุคลากรในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น

เมื่อพิจารณาระดับบรรยากาศองค์กร พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.01 (S.D.=0.63) และเมื่อพิจารณารายมิติ พบว่า ทุกมิติมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก โดยมิติความอบอุ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ย 4.19 (S.D.=0.73) รองลงมาคือ มิติโครงสร้างองค์กรค่าเฉลี่ย 4.18 (S.D.=0.65) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือมิติการให้รางวัล ค่าเฉลี่ย 3.77 (S.D.=0.85) รองลงมาคือมิติความขัดแย้ง ค่าเฉลี่ย 3.88 (S.D.=0.71) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

3. ระดับปัจจัยทางการบริหารกับความยึดมั่นผูกพันองค์กรของบุคลากรในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น

เมื่อพิจารณาระดับปัจจัยทางการบริหารพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.85 (S.D.=0.69) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก โดยด้านบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D.=0.71) รองลงมาคือ ด้านงบประมาณค่าเฉลี่ย 3.94 (S.D.=0.76) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านเทคโนโลยีค่าเฉลี่ย 3.70 (S.D.=0.82) รองลงมาคือ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ค่าเฉลี่ย 3.78 (S.D.=0.83) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

4. ระดับความยึดมั่นผูกพันองค์กรของบุคลากรในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น

เมื่อพิจารณาระดับความยึดมั่นผูกพันองค์กร พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.14 (S.D.=0.68) ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.35 (S.D.=0.64) รองลงมาคือด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.09 (S.D.=0.77) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่

จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.97 (S.D.=0.80) ตามลำดับ ดังตารางที่ 3

5. บรรยากาศองค์การและปัจจัยทางการบริหาร ที่มีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่นผูกพันองค์การของบุคลากรในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น

บรรยากาศองค์การ พบว่า ภาพรวมบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับความยืดหยุ่นผูกพันองค์การของบุคลากรในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.831$, $p\text{-value}<0.001$, 95% CI 0.775-0.874) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บรรยากาศองค์การส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับความยืดหยุ่นผูกพันองค์การของบุคลากรในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ มิติความรับผิดชอบ ($r=0.714$, $p\text{-value}<0.001$, 95% CI 0.635-0.781) มิติการสนับสนุน ($r=0.739$, $p\text{-value}<0.001$, 95% CI 0.679-0.814) มิติความขัดแย้ง ($r=0.732$, $p\text{-value}<0.001$, 95% CI 0.673-0.796) มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($r=0.769$, $p\text{-value}<0.001$, 95% CI 0.710-0.830) มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ($r=0.807$, $p\text{-value}<0.001$, 95% CI 0.756-0.862) มิติความเสี่ยง ($r=0.706$, $p\text{-value}<0.001$, 95% CI 0.600-0.805) และด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ได้แก่ มิติโครงสร้างองค์การ ($r=0.634$, $p\text{-value}<0.001$, 95% CI 0.538-0.766) มิติความอบอุ่น ($r=0.694$, $p\text{-value}<0.001$, 95% CI 0.610-0.770) และมิติการให้รางวัล ($r=0.694$, $p\text{-value}<0.001$, 95% CI 0.589-0.772)

ปัจจัยทางการบริหาร พบว่า ภาพรวมปัจจัยทางการบริหาร มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับความยืดหยุ่นผูกพันองค์การของบุคลากรในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.846$, $p\text{-value}<0.001$,

95% CI 0.792-0.886) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยทางการบริหารทุกด้านมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับความยืดหยุ่นผูกพันองค์การของบุคลากรในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านบุคลากร ($r=0.764$, $p\text{-value}<0.001$, 95% CI 0.664-0.831) ด้านงบประมาณ ($r=0.783$, $p\text{-value}<0.001$, 95% CI 0.695-0.843) ด้านวัสดุอุปกรณ์ ($r=0.719$, $p\text{-value}<0.001$, 95% CI 0.631-0.794) ด้านบริหารจัดการ ($r=0.775$, $p\text{-value}<0.001$, 95% CI 0.685-0.858) ด้านเวลา ($r=0.790$, $p\text{-value}<0.001$, 95% CI 0.712-0.844) และด้านเทคโนโลยี ($r=0.732$, $p\text{-value}<0.001$, 95% CI 0.630-0.823) ดังตารางที่ 4-5

6. บรรยากาศองค์การและปัจจัยทางการบริหาร ที่มีผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันองค์การของบุคลากรในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น

จากผลการศึกษา ได้สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงซึ่งเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ ดังนี้ $Y = 0.738 + (0.332)(\text{บรรยากาศองค์การมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน}) + (0.184)(\text{ปัจจัยทางการบริหารด้านเวลา}) + (0.160)(\text{ปัจจัยทางการบริหารด้านเทคโนโลยี}) + (0.191)(\text{ปัจจัยทางการบริหารด้านงบประมาณ})$ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรบรรยากาศองค์การมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ปัจจัยทางการบริหารด้านเวลา ปัจจัยทางการบริหารด้านเทคโนโลยี และปัจจัยทางการบริหารด้านงบประมาณ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้คะแนนความยืดหยุ่นผูกพันองค์การของบุคลากรในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น เพิ่มขึ้น 0.332, 0.184, 0.160 และ 0.191 หน่วย ตามลำดับ ซึ่งทั้ง 4 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์และมีผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันองค์การของบุคลากรในกลุ่มงานบริการด้าน

ปฐมนิเทศและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 75.4 ดังตารางที่ 6

7. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาความยึดมั่นผูกพันองค์การของบุคลากรในกลุ่มงานบริการด้านปฐมนิเทศและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันองค์การของบุคลากรในกลุ่มงานบริการด้านปฐมนิเทศและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดจากแบบสอบถามทั้งหมด 151 ฉบับ พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้เสนอปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะทั้งหมด 36 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 23.8 โดยระบุปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่ คือ ปัจจัยทางการบริหารด้านบุคลากร พบว่าหน่วยงานมีภาระงานเพิ่มมากขึ้นแต่มีบุคลากรจำนวนน้อยส่งผลให้บุคลากรไม่เพียงพอต่อปฏิบัติงาน รวมถึงการสับเปลี่ยนบุคลากรบ่อยทำให้การเรียนรู้งานและการปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง ข้อเสนอแนะที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างคือ หน่วยงานควรมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง และจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับภาระงาน

8. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลเพิ่มเติม คือ เนื่องจากภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรได้รับมอบหมายความรับผิดชอบมากเกินไป ดังนั้นหน่วยงานควรจัดกรอบภาระงานให้สอดคล้องกับจำนวนบุคลากร และยิ่งพบว่าความก้าวหน้าในสายงานแต่ละวิชาชีพยังไม่เท่าเทียมกัน ดังนั้นหน่วยงานและผู้บริหารควรกำหนดแนวทางความก้าวหน้าแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจนและเท่าเทียม รวมถึงค่าตอบแทนและคุณภาพชีวิตที่ยังไม่ตรงกับคาดหวัง ดังนั้นควรสนับสนุนค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับภาระงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป

บทสรุปและอภิปรายผล

ภาพรวมระดับบรรยากาศองค์การกับความยึดมั่นผูกพันองค์การของบุคลากรในกลุ่มงานบริการด้านปฐมนิเทศและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.01 (S.D.=0.63) เนื่องจาก บรรยากาศองค์การนับว่าเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีและความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เพราะบรรยากาศองค์การคือการรับรู้ของบุคคลในองค์การเกี่ยวกับองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมต่างๆ ภายในหน่วยงานทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ โดยการสร้างบรรยากาศองค์การที่ดีจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มีความกระตือรือร้น และมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Litwin & Stringer, 1968) ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า บรรยากาศองค์การในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข อยู่ในระดับมาก (ภณรัตน์ อวนพล & ชนะพล ศรีฤทธา, 2564; ณัฐธิดา ประเสริฐรัมย์, มกราพันธุ์ จุฑารส, & ประจักษ์ บัวผัน, 2566; ณัฐรินทร์ ช่างศรี & ประจักษ์ บัวผัน, 2564; สุพัตรา ถิ่นไผ่บุรณ์, ศรีบุษย์ ศรีไชยเจริญพวง, & ชนะพล ศรีฤทธา, 2564) และเนื่องจากความแตกต่างของบริบทและสภาพแวดล้อมของแต่ละหน่วยงาน ส่งผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การที่แตกต่างกัน ทำให้การศึกษานี้ไม่สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า บรรยากาศองค์การในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข อยู่ในระดับปานกลาง (กาญจนา พัทธขวานิชย์ & ประจักษ์ บัวผัน, 2559)

ภาพรวมระดับปัจจัยทางการบริหารกับความยึดมั่นผูกพันองค์การของบุคลากรในกลุ่มงานบริการด้านปฐมนิเทศและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.85 (S.D.=0.69) เนื่องจากปัจจัยทางการบริหารมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การ หากได้รับการสนับสนุนปัจจัยทางการ

บริหารที่เพียงพอและเหมาะสมก็จะช่วยให้บุคลากรในองค์กรนั้นเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเกิดความยึดมั่นผูกพันองค์กร ซึ่งปัจจัยพื้นฐานทางการบริหารที่ควรได้รับการสนับสนุน ประกอบด้วย บุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน งบประมาณที่ใช้จ่ายในการดำเนินงาน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และการบริหารจัดการ ซึ่งนอกจากปัจจัยที่จำเป็นทั้ง 4 แล้ว ยังมีการส่งเสริมปัจจัยด้านเวลาในการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนเทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน (ประจักษ์ บัวผัน, 2558) ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยทางการบริหารในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ภาพรวม อยู่ในระดับมาก (ณัฐธิดา ประเสริฐรัมย์, มกราพันธุ์ จุฑารส, & ประจักษ์ บัวผัน, 2566; นรภัทร น้อยสุวรรณ & ประจักษ์ บัวผัน, 2566; ณัฐดนัย โคตรบรรเทา, มกราพันธุ์ จุฑารส, & ประจักษ์ บัวผัน, 2566; ศิริภา โสมนาวัตร, สุวิทย์ อุดมพาณิชย์, & ประจักษ์ บัวผัน, 2566) และเนื่องจากข้อจำกัดของแต่ละองค์กรที่แตกต่างกันจึงส่งผลให้การสนับสนุนปัจจัยทางการบริหารทั้ง 6 ด้านไม่เท่าเทียมกัน ทำให้การศึกษานี้ ไม่สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า ปัจจัยทางการบริหารในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข อยู่ในระดับปานกลาง (ไพบวัน แก้วปะเลิด, ประจักษ์ บัวผัน, & สุรัชย์ พิมพ์, 2563)

ภาพรวมระดับความยึดมั่นผูกพันองค์กรของบุคลากรในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.14 (S.D.=0.68) เนื่องจากการสร้างความยึดมั่นผูกพันองค์กรนั้นมีความสำคัญอย่างมาก และส่งผลต่อความเชื่อมั่นในองค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ทำให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย รวมถึงความปรารถนาที่จะคงอยู่ในองค์กรโดยไม่คิดจะลาออก (Mowday et al., 1979)

ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ความยึดมั่นผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ณารัตน์ อวนพล & ชนะพล ศรีฤชา, 2564; วิริยา มูลพิศุจน์, สุวิทย์ อุดมพาณิชย์, & ประจักษ์ บัวผัน, 2566; วรณศิริ ศรีทอง & พิเศษ ชัยดิเรก, 2563; ปรีชา พุกจิ้น, 2562) เนื่องจากความแตกต่างของบริบทในแต่ละองค์กร จึงส่งผลให้การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร และความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนความความรู้สึกที่จะคงอยู่ในองค์กรโดยไม่คิดจะลาออกของบุคลากรนั้นมีความแตกต่างกัน ทำให้การศึกษานี้ ไม่สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า ความยึดมั่นผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข อยู่ในระดับปานกลาง (บุตธนา สุมาลย์, นิตยา เพ็ญศิริภา, & พรทิพย์ กิระพงษ์, 2560; วิศรุต รัตนธรรม และคณะ, 2560)

นอกจากนี้ ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันองค์กรของบุคลากรในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรบรรยากาศองค์การมีมติความเป็นอันหนึ่งอันหนึ่งอันเดียวกัน ตัวแปรปัจจัยทางการบริหารด้านเวลา ตัวแปรปัจจัยทางการบริหารด้านเทคโนโลยี และตัวแปรปัจจัยทางการบริหารด้านงบประมาณ ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์และ มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันองค์กรของบุคลากรในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 75.4

บรรยากาศองค์การมีมติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันองค์กรของบุคลากรในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น ซึ่งการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องอาศัยการทำงานโดยมีเป้าหมายเดียวกัน และมีความร่วมมือร่วมใจในการ

ทำงานเป็นทีม เน้นการมีส่วนร่วมให้ทุกคนในองค์กรได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การอย่างแท้จริง รวมถึงการให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์การอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้มีสอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า บรรยากาศองค์การมีมติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันองค์การของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข (ณัฐธิดา ประเสริฐรัมย์, มกราพันธุ์ จุฑารส, & ประจักษ์ บัวผัน, 2566; พรธชา อินทร์รัมย์ & ประจักษ์ บัวผัน, 2565; นัฐรินทร์ ช่างศรี & ประจักษ์ บัวผัน, 2564; สุพัตรา ถิ่นไผ่บุรณ, ศรีบุษย์ ศรีไชยจรรณพ, & ชนะพล ศรีฤทธา, 2564; เชษฐกิตต์ บุญพลิชฐ์ไธสิน & ชนะพล ศรีฤทธา, 2563) และเนื่องจากสภาพแวดล้อมของแต่ละองค์การ รวมถึงความแตกต่างของบุคคลในองค์การส่งผลให้บรรยากาศองค์การมีมติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีความแตกต่างกัน ทำให้การศึกษารังนี้ไม่สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า บรรยากาศองค์การมีมติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันองค์การของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข (ศรีธญา พันธุ์โยธา & ประจักษ์ บัวผัน, 2564; สุขสันต์ สलगสิงห์ & ชนะพล ศรีฤทธา, 2562; นครินทร์ ประสิทธิ์ & ประจักษ์ บัวผัน, 2561)

ปัจจัยทางการบริหารด้านเวลาที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันองค์การของบุคลากรในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น ซึ่งหากมีการวางแผนบริหารจัดการเวลาที่เหมาะสมสอดคล้องในการดำเนินงานต่างๆ ในองค์การ และดำเนินงานตามเวลาที่ได้มีการวางแผนไว้ การจัดลำดับความสำคัญในการปฏิบัติงาน จัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานไม่มากหรือน้อยจนเกินไป รวมถึงการประเมินผลการใช้เวลาในแต่ละกิจกรรมจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ บุคลากรไม่เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้มีสอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านเวลาที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันองค์การของ

เจ้าหน้าที่สาธารณสุข (นรภัทร น้อยสุวรรณ & ประจักษ์ บัวผัน, 2566; ศรีธญา พันธุ์โยธา & ประจักษ์ บัวผัน, 2564; อรรถธรณ สีนคำ & ชนะพล ศรีฤทธา, 2562) และเนื่องจากความแตกต่างของแต่ละองค์การ ด้วยภาระงานและการวางแผนการใช้เวลาในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันทำให้การศึกษารังนี้ไม่สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านเวลาไม่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันองค์การของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข (ณัฐดนัย โคตรบรรเทา, มกราพันธุ์ จุฑารส, & ประจักษ์ บัวผัน, 2566; ณัฐธิดา ประเสริฐรัมย์, มกราพันธุ์ จุฑารส, & ประจักษ์ บัวผัน, 2566; สุวิชัย ถามุลเสศ & ประจักษ์ บัวผัน, 2561)

ปัจจัยทางการบริหารด้านเทคโนโลยี ที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันองค์การของบุคลากรในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น ซึ่งสถานการณ์ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ในการปฏิบัติงานจำเป็นจะต้องได้รับการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีให้มีความทันสมัย และเพียงพอต่อความต้องการ รวมถึงการอบรมพัฒนาทักษะเกี่ยวกับการใช้สารสนเทศและสามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้มีสอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านเทคโนโลยี มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันองค์การของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข (กุลจิรา แคมสิม่วง & ชนะพล ศรีฤทธา, 2561; กาญจนา พิทักษ์วานิชย์ & ประจักษ์ บัวผัน, 2559) และเนื่องจากข้อจำกัดในด้านทรัพยากรต่างๆ ของแต่ละองค์การ รวมถึงการวางแผนด้านการใช้เทคโนโลยีมีความแตกต่างกัน ทำให้การศึกษารังนี้ไม่สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านเทคโนโลยี ไม่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันองค์การของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข (ณัฐดนัย โคตรบรรเทา, มกราพันธุ์ จุฑารส, & ประจักษ์ บัวผัน, 2566; ณัฐธิดา ประเสริฐรัมย์, มกราพันธุ์ จุฑารส, & ประจักษ์ บัวผัน,

2566; นรภัทร น้อยสุวรรณ & ประจักษ์ บัวผัน, 2566; สุวิชัย งามมูลเลิศ & ประจักษ์ บัวผัน, 2561)

ปัจจัยทางการบริหารด้านงบประมาณ ที่มีผลต่อความเชื่อมั่นผูกพันองค์การของบุคลากรในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น ซึ่งงบประมาณถือเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาองค์การอย่างหนึ่ง เพราะปัจจัยด้านงบประมาณคือปัจจัยที่ทำให้ได้มาซึ่งทรัพยากรอื่นๆ การวางแผนการใช้งบประมาณเพื่อให้ได้รับการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอเหมาะสม และการควบคุมกำกับติดตามการใช้งบประมาณ จะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างเรียบร้อยและช่วยสนับสนุนให้ให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างราบรื่น ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้มีสอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านงบประมาณ มีผลต่อความเชื่อมั่นผูกพันองค์การของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข (ศิริรณภา โสมนาวัตร, สุวิทย์ อุดมพาณิชย์, & ประจักษ์ บัวผัน, 2566) และเนื่องจากความแตกต่างในการได้รับจัดสรรงบประมาณ รวมถึงการข้อจำกัดในด้านงบประมาณของแต่ละองค์การ ทำให้การศึกษารุ่นนี้ไม่สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านงบประมาณ ไม่มีผลต่อความเชื่อมั่นผูกพันองค์การของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข (ณัฐดนัย โคตรบรรเทา, มกราพันธุ์ จูฑะรสก, & ประจักษ์ บัวผัน, 2566; ณัฐธิดา ประเสริฐรัมย์, มกราพันธุ์ จูฑะรสก, & ประจักษ์ บัวผัน, 2566; นรภัทร น้อยสุวรรณ & ประจักษ์ บัวผัน, 2566; สุวิชัย งามมูลเลิศ & ประจักษ์ บัวผัน, 2561)

ข้อเสนอแนะหรือการนำไปใช้ประโยชน์

● ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลชุมชน และกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน ควรส่งเสริมการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์การ และทำงานเป็นทีม การให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์การอย่างเท่าเทียมกัน

รวมถึงการปฏิบัติงานโดยมีเป้าหมายเดียวกันเพื่อส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่ทุกคนรวมใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลชุมชน และกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน ควรส่งเสริมการจัดสรรเวลาให้มีความสอดคล้องกับการดำเนินงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

3) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลชุมชน และกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน ควรส่งเสริมสนับสนุนเทคโนโลยีให้มีความทันสมัย และเพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงานทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลชุมชน และกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน ควรส่งเสริมการวางแผนการใช้งบประมาณ เพื่อให้งบประมาณมีความเพียงพอเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ

● ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน

2) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คณาจารย์สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นทุกท่าน ขอบพระคุณสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น และบุคลากรในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัด

ขอนแก่น ที่ให้โอกาสและให้ความร่วมมือผู้วิจัยในการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่เป็นอย่างดี ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ไม่ได้เอ่ยชื่อนามไว้ ณ ที่นี้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข. (2565). **นโยบายและทิศทางการดำเนินงาน กระทรวงสาธารณสุขประจำปี 2566**. นนทบุรี: สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- กาญจนา พิทักษ์วานิชย์, & ประจักษ์ บัวผัน. (2559). บรรยากาองค์การและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากร โรงพยาบาลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่จังหวัดนครราชสีมา. **วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา)**, 16(1), 90-103.
- กุลจิรา แคมสิม่วง, & ชนะพล ศรีฤๅชา. (2561). บรรยากาองค์การและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุขของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์. **วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ**, 11(2), 487-495.
- เชษฐกิตติ์ บุญพลิชฐโสธิน, & ชนะพล ศรีฤๅชา. (2563). บรรยากาองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. **วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ**, 14(1), 441-449.
- ณัฐดนัย โคตรบรรเทา, มกราพันธ์ จุฑะรสก, & ประจักษ์ บัวผัน. (2566). ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน คลินิกหมอครอบครัว หน่วยบริการปฐมภูมิและเครือข่ายหน่วยบริการปฐมภูมิ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในจังหวัดนครราชสีมา. **วารสารศูนย์อนามัยที่ 9**, 17(2), 645-661.
- ณัฐธิดา ประเสริฐรัมย์, มกราพันธ์ จุฑะรสก, & ประจักษ์ บัวผัน. (2566). ปัจจัยทางการบริหารและบรรยากาองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์. **วารสารทันตภิบาล**, 34(1), 96-108.
- นครินทร์ ประสิทธิ์, & ประจักษ์ บัวผัน. (2561). แรงจูงใจและบรรยากาองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดนครราชสีมา. **วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา)**, 18(2), 65-77.
- นรภัทร น้อยสุวรรณ, & ประจักษ์ บัวผัน. (2566). ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา. **วารสารทันตภิบาล**, 34(1), 71-83.
- นัฐรินทร์ ช่างศรี, & ประจักษ์ บัวผัน. (2564). ปัจจัยแห่งความสำเร็จและบรรยากาองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดสกลนคร. **วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา)**, 21(2), 166-178.
- บุตธนา สุมาลย์, นิตยา เพ็ญศิริณภา, & พรทิพย์ กิระพงษ์. (2560). ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี. **วารสารพยาบาลทหารบก**, 18(1), 104-112.
- ประจักษ์ บัวผัน. (2558). **หลักการบริหารสาธารณสุข** (พิมพ์ครั้งที่ 4). ขอนแก่น: คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปรีชา พุกจีน. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดปัตตานี. **วารสารวิทยาศาสตร์สุขภาพและการสาธารณสุขชุมชน**, 2(1), 23-37.
- พรรษา อินทะรัมย์, & ประจักษ์ บัวผัน. (2565). บรรยากาองค์การและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม. **วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา)**, 22(2), 201-212.
- ไพวัล แก้วปะเสิด, ประจักษ์ บัวผัน, & สุรัชย์ พิมพ์. (2563). คุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพให้ภายในชุมชนของโรงพยาบาลรัฐเขตนครหลวงเวียงจันทน์. **วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา)**, 20(2), 96-107.

- ภณารัตน์ อวนพล, & ชนะพล ศรีฤๅชา. (2564). คุณลักษณะส่วนบุคคล และบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพัน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ*, 14(1), 450-457.
- วรรณศิริ ศรีทอง, & พิเศษ ชัยดิเรก. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *วารสารลวศรี มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี*, 4(2), 63-76.
- วิริยา มูลพิศุจน์, สุวิทย์ อุดมพาณิชย์, & ประจักษ์ บัวผัน. (2566). แรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การของทันตบุคลากร ในจังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารทันตภิบาล*, 34(1), 56-70.
- วิศรุต รัตนธรรม, จารุวรรณ ธาตาดะ, ปิยธิดา ตรีเดช, & ปารรณา สลิตวิภาวี. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันองค์การของบุคลากรสุขภาพ กรณีศึกษาโรงพยาบาลชลบุรี. *วารสารโรงพยาบาลชลบุรี*, 42(3), 197-204.
- ศรัณยา พันธุ์โยธา, & ประจักษ์ บัวผัน. (2564). ปัจจัยทางการบริหารและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดขอนแก่น. *วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา)*, 21(2), 152-165.
- ศิริณา โสมนาวัตร์, สุวิทย์ อุดมพาณิชย์, & ประจักษ์ บัวผัน. (2566). ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการควบคุมการติดเชื้อตามมาตรฐานในการปฏิบัติงานของทันตบุคลากร ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพที่ 8. *วารสารทันตภิบาล*, 34(1), 84-95.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). *สรุปสาระสำคัญของแผนการปฏิรูปประเทศ*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น. (2565). *ทิศทางการขับเคลื่อนงานด้านสาธารณสุข จังหวัดขอนแก่น ปีงบประมาณ 2566. ในการประชุมสื่อสารถ่ายโอนนโยบายด้านสุขภาพ จังหวัดขอนแก่น ประจำปี 2566*. (หน้า 24). ขอนแก่น: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น. (2566). *ข้อมูลบุคลากรโรงพยาบาลสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นปีงบประมาณ 2566*. ขอนแก่น: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น. (เอกสารอัดสำเนา).
- สำนักตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข. (2565). *สรุปผลการตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 รอบที่ 2*. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข.
- สำเร็จ จันทสุวรรณ, & สุวรรณ บัวทวน. (2547). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. ขอนแก่น: ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุพัตรา ถิ่นไผ่บุรณ์, ศรีบุษย์ ศรีไชยจรรยพงษ์, & ชนะพล ศรีฤๅชา. (2564). บรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์. *วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ*, 14(1), 431-440.
- สุวิชัย งามมูลเลิศ, & ประจักษ์ บัวผัน. (2561). ปัจจัยการบริหารและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเพื่อระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น. *วารสารสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 ขอนแก่น*, 25(1), 23-34.
- อรรวรรณ สิ้นคำ, & ชนะพล ศรีฤๅชา. (2562). ปัจจัยทางการบริหาร และแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น. *วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ*, 13(1), 613-622.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Elifson, W. K. (1990). *Fundamentals of social statistics* (2nd ed.). Singapore: McGraw-Hill.

Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.

Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organization climate*. Boston: Harvard University.

Mowday, T. R., Streer, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลบรรยากาศองค์การของบุคลากรในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น

บรรยากาศองค์การของบุคลากรในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น	Mean	S.D.	แปลผล
1. มิติโครงสร้างองค์การ	4.18	0.65	มาก
2. มิติความรับผิดชอบ	3.99	0.71	มาก
3. มิติความอบอุ่น	4.19	0.73	มาก
4. มิติการสนับสนุน	4.00	0.70	มาก
5. มิติการให้รางวัล	3.77	0.85	มาก
6. มิติความขัดแย้ง	3.88	0.71	มาก
7. มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.02	0.69	มาก
8. มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	4.03	0.72	มาก
9. มิติความเสี่ยง	3.99	0.77	มาก
ภาพรวม	4.01	0.63	มาก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลปัจจัยทางการบริหารกับความยืดหยุ่นขององค์การของบุคลากรในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น

ปัจจัยทางการบริหารกับความยืดหยุ่นขององค์การของบุคลากรในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น	Mean	S.D.	แปลผล
1. ด้านบุคลากร	3.83	0.72	มาก
2. ด้านงบประมาณ	3.94	0.76	มาก
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์	3.78	0.83	มาก
4. ด้านบริหารจัดการ	3.95	0.71	มาก
5. ด้านเวลา	3.91	0.74	มาก
6. ด้านเทคโนโลยี	3.70	0.82	มาก
ภาพรวม	3.85	0.69	มาก

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลความยืดหยุ่นขององค์การของบุคลากรในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น

ความยืดหยุ่นขององค์การของบุคลากรในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น	Mean	S.D.	แปลผล
1. ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์การ	4.09	0.77	มาก
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย	4.35	0.64	มาก
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ	3.97	0.80	มาก
ภาพรวม	4.14	0.68	มาก

ตารางที่ 4 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างบรรยากาศองค์การกับความยืดหยุ่นฟังก์ชันการของบุคลากรในกลุ่มงานบริการ ด้านปฐมภูมิ และองค์กรรวมในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น

บรรยากาศองค์การ	ความยืดหยุ่นฟังก์ชันการ				
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (r)	95% CI		P-value	ระดับความสัมพันธ์
		Lower	Upper		
บรรยากาศองค์การ	0.831***	0.775	0.874	<0.001	สูง
1. มิติโครงสร้างองค์การ	0.634***	0.538	0.766	<0.001	ปานกลาง
2. มิติความรับผิดชอบ	0.714***	0.635	0.781	<0.001	สูง
3. มิติความอบอุ่น	0.694***	0.610	0.770	<0.001	ปานกลาง
4. มิติการสนับสนุน	0.739***	0.679	0.814	<0.001	สูง
5. มิติการให้รางวัล	0.694***	0.589	0.772	<0.001	ปานกลาง
6. มิติความขัดแย้ง	0.732***	0.673	0.796	<0.001	สูง
7. มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน	0.769***	0.710	0.830	<0.001	สูง
8. มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	0.807***	0.756	0.862	<0.001	สูง
9. มิติความเสี่ยง	0.706***	0.600	0.805	<0.001	สูง

*** Correlation is significant <0.001 level

ตารางที่ 5 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับความยืดหยุ่นฟังก์ชันการของบุคลากรในกลุ่มงานบริการ ด้านปฐมภูมิและองค์กรรวมในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น

ปัจจัยทางการบริหาร	ความยืดหยุ่นฟังก์ชันการ				
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (r)	95% CI		P-value	ระดับความสัมพันธ์
		Lower	Upper		
ปัจจัยทางการบริหาร	0.846***	0.792	0.886	<0.001	สูง
1. ด้านบุคลากร	0.764***	0.664	0.831	<0.001	สูง
2. ด้านงบประมาณ	0.783***	0.695	0.843	<0.001	สูง
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์	0.719***	0.631	0.794	<0.001	สูง
4. ด้านบริหารจัดการ	0.775***	0.685	0.858	<0.001	สูง
5. ด้านเวลา	0.790***	0.712	0.844	<0.001	สูง
6. ด้านเทคโนโลยี	0.732***	0.630	0.823	<0.001	สูง

*** Correlation is significant <0.001 level

ตารางที่ 6 ค่าสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของความยืดหยุ่นฟังก์ชันการของบุคลากรในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์กรรวมในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น

ตัวแปร	B	95% CI		Beta	T	P-value	R	R ²	R ² adj	R ² change
		Lower	Upper							
1.บรรยากาศองค์การ มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	0.332	0.197	0.467	0.352	4.873	<0.001	0.807	0.651	0.649	0.651
2.ปัจจัยทางการบริหารด้านเวลา	0.184	0.040	0.328	0.201	2.519	0.013	0.847	0.718	0.714	0.067
3.ปัจจัยทางการบริหารด้านเทคโนโลยี	0.160	0.056	0.264	0.194	3.045	0.003	0.860	0.740	0.735	0.022
4.ปัจจัยทางการบริหารด้านงบประมาณ	0.191	0.057	0.324	0.215	2.822	0.005	0.868	0.754	0.747	0.013