

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อม  
โรงพยาบาลเขาชะเมาเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา จังหวัดระยอง  
Factors Affecting the Achievements of Environmental Health Management at  
Khaochamao Community Hospital Commemorating His Majesty The King's  
80<sup>th</sup> Birthday Anniversary, Rayong Province

สิริยานันท์ นาคสกุล<sup>1\*</sup>, อีระวุธ ธรรมกุล<sup>2</sup>

Siriyanan Naksakul<sup>1</sup>, Theerawut Thammakun<sup>2</sup>

สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช<sup>1,2</sup>

School of Health Science, Sukhothai Thammathirat Open University<sup>1,2</sup>

<sup>1</sup>Corresponding author, E-mail: nicey\_icey@windowslive.com

(Receives: December 12, 2025; Revised: December 16, 2025; Accepted: January 2, 2026)

### บทคัดย่อ

ระบบสาธารณสุขทั่วโลกกำลังเผชิญกับความท้าทายจากปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ และกระทรวงสาธารณสุขได้ผลักดันนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานบริการ การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยภายนอกองค์กร และความสำเร็จในการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อม (2) อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยภายนอกองค์กรต่อความสำเร็จในการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อม และ (3) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อม โรงพยาบาลเขาชะเมาเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา จังหวัดระยอง

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์แบบภาคตัดขวาง ประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานจริงในโรงพยาบาล เขาชะเมาเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา จำนวน 119 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 94.96 เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 และวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุ

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในกลุ่มอายุ 31-40 ปี การศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี เป็นบุคลากรสายวิชาชีพ ระยะเวลาในการทำงานเฉลี่ย 8.61 ปี และมีตำแหน่งเป็นข้าราชการ โดยปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยภายนอกองค์กร และความสำเร็จในการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมตามเกณฑ์การพัฒนาด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านบุคลากร (mean diff. = 0.266, 95% CI 0.096- 0.436) ด้านค่านิยมร่วม (mean diff. = 0.197, 95% CI 0.024-0.369) และด้านระบบการปฏิบัติงาน (mean diff. = 0.192, 95% CI 0.042- 0.343) ตามลำดับ โดยทุกตัวแปรดังกล่าวมีความสามารถในการทำนายความสำเร็จในการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมร่วมกันได้ร้อยละ 76.9 ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญ คือ นโยบายและกลยุทธ์ยังไม่ชัดเจน ขาดการสื่อสารและการติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ และขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการสิ่งแวดล้อม ข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการกำหนดนโยบายและวางระบบงานให้ชัดเจน สื่อสารอย่างทั่วถึง รวมถึงการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่มาประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพ

**คำสำคัญ:** ปัจจัยความสำเร็จ, การจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อม, เกณฑ์การพัฒนาด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม, โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

### Abstract

Global public health systems are currently facing challenges from environmental factors that impact health, prompting the Ministry of Public Health to promote environmental management policies in healthcare facilities. This research aimed to examine (1) personal factors, internal organizational factors, external organizational factors, and the achievements of environmental health management; (2) the influence of personal, internal, and external organizational factors on the achievements of environmental health management; and (3) problems, obstacles, and recommendations for environmental health management at Khaochamao Community Hospital commemorating His Majesty The King's 80th Birthday Anniversary, Rayong Province.

This cross-sectional analytical study involved 119 hospital personnel, with 113 completed questionnaires returned (response rate: 94.96%). Data were collected using a structured questionnaire with a reliability coefficient of 0.98 and analyzed using descriptive statistics and multiple linear regression.

The results showed that most respondents were female, aged 31–40 years held a bachelor's degree and served as professional staff, had an average working period of 8.61 years, and were government officers. Overall, internal organizational factors, external organizational factors, and the achievements of environmental health management based on the Ministry of Public Health's Environmental Health Development Criteria were rated at a high level. The factors significantly influencing the achievements of environmental health management at the 0.05 level were Staff (mean diff. = 0.266, 95% CI 0.096-0.436), Shared Values (mean diff. = 0.197, 95% CI 0.024-0.369), and System (mean diff. = 0.192, 95% CI 0.042-0.343), respectively. These factors collectively accounted for 76.9% of the variance in the achievement of environmental health management. Key problems identified included unclear policies and strategies, insufficient communication and monitoring, and a lack of modern technology for environmental management. The study recommends establishing clear policies and operational systems, enhancing effective communication, and applying innovative technologies to improve the efficiency of environmental health management.

**Keywords:** Achievements Factors, Environmental Health Management, Environmental Health Development Criteria, Ministry of Public Health Hospitals

### บทนำ

ปัจจุบันระบบสาธารณสุขทั่วโลกเผชิญกับความท้าทายจากปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เช่น การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ มลพิษทางอากาศ และของเสียจากสถานพยาบาล ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ ด้วยเหตุนี้ แนวคิด "โรงพยาบาลสีเขียว" (Green Hospital) จึงได้รับความสนใจมากขึ้น โดยมุ่งเน้นการบริหารจัดการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ลดผลกระทบต่อสุขภาพ และเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานและทรัพยากร<sup>(1)</sup> อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานตามแนวทางนี้ยังคงต้องมีการ

การปรับให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละประเทศและพื้นที่

ในประเทศไทย กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) โดยมีวิสัยทัศน์เพื่อสร้างเสริมสุขภาพที่ดีของประชาชน ภายใต้ยุทธศาสตร์ความเป็นเลิศด้านส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และคุ้มครองผู้บริโภค (PP&P Excellence) นโยบายนี้ได้ถูกผลักดันผ่านโครงการ GREEN & CLEAN Hospital และยกระดับเป็น GREEN & CLEAN Hospital Challenge (GCHC) ซึ่งมี 8 หมวด เพื่อพัฒนาคุณภาพอนามัยสิ่งแวดล้อมของโรงพยาบาลให้ได้มาตรฐานที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง<sup>(2)</sup>

จังหวัดระยองเป็นพื้นที่ที่มีความสำคัญ เนื่องจากเป็นจังหวัดอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ โดยเฉพาะในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด ซึ่งส่งผลให้พื้นที่ประสบปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมรุนแรง เช่น มลพิษทางอากาศ และของเสียอันตราย<sup>(3)</sup> ปัญหาเหล่านี้กระทบต่อสุขภาพประชาชนและคุณภาพการให้บริการของสถานพยาบาลโดยตรง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระยองได้สนับสนุนให้โรงพยาบาลทั้ง 9 แห่งในสังกัด ดำเนินการพัฒนาตามเกณฑ์ GREEN & CLEAN Hospital โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้กำหนดเป้าหมายให้โรงพยาบาลผ่านระดับมาตรฐาน ร้อยละ 100 และผ่านระดับดีเยี่ยมขึ้นไป ร้อยละ 55 ผลการดำเนินงาน พบว่ามีโรงพยาบาลที่ผ่านการประเมินในระดับมาตรฐานจำนวน 6 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 66.67 และผ่านระดับ “ทำทหาย” จำนวน 3 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 33.33<sup>(4)</sup> ขณะที่ยังไม่มีแห่งใดผ่านระดับ “ดีเยี่ยม” ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายในการยกระดับมาตรฐานอนามัยสิ่งแวดล้อมของโรงพยาบาลในพื้นที่จังหวัดระยอง

โรงพยาบาลเขาชะเมาเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา เป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง แม้จะตั้งอยู่ในพื้นที่เกษตรกรรม เขตป่าสงวน และมีความหลากหลายทางชีวภาพ ซึ่งไม่ได้อยู่ในนิคมอุตสาหกรรมโดยตรง แต่ก็ได้รับผลกระทบทางอ้อมจากปัญหาสิ่งแวดล้อม เช่น ละอองสารเคมีจากการเกษตร และการปนเปื้อนของแหล่งน้ำ<sup>(5)</sup> ปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ และโรงพยาบาลแห่งนี้ยังต้องดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของมูลนิธิเทพรัตนเวชชานุกูล โดยมี 3 ยุทธศาสตร์สำคัญ คือ โรงพยาบาลเศรษฐกิจพอเพียง ยกกระดับบริการด้วยดิจิทัลสุขภาพ และโรงพยาบาลธรมณีสถาน (Green Hospital)<sup>(6)</sup> การจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ที่ 3 อย่างไรก็ตาม ในปี 2567 โรงพยาบาลได้รับการประเมินในระดับ “มาตรฐาน” ด้วยคะแนนร้อยละ 82.40 ซึ่งยังไม่ผ่านเกณฑ์ “ดีเยี่ยม” ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ปัญหาและอุปสรรคที่พบ ได้แก่ การมีส่วนร่วมของบุคลากร การจัดการทรัพยากร ระบบปฏิบัติงาน และการสนับสนุนจาก

หน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ อย่างเป็นระบบเพื่อนำไปสู่การพัฒนา

แนวคิดการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร McKinsey's 7S Framework<sup>(7,8)</sup> เสนอว่าความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับความสอดคล้องกันของ 7 องค์ประกอบ (7S) ซึ่งแบ่งเป็น ปัจจัยด้านแข็ง (Hard Elements) ได้แก่ กลยุทธ์ (Strategy) โครงสร้างองค์กร (Structure) และระบบการปฏิบัติงาน (System) และปัจจัยด้านอ่อน (Soft Elements) ได้แก่ รูปแบบการบริหาร (Style) บุคลากร (Staff) ทักษะ (Skill) และค่านิยมร่วม (Shared Value) กรอบแนวคิดนี้ช่วยให้สามารถวิเคราะห์หาจุดเด่นจุดด้อยของกระบวนการทำงานภายในองค์กรเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงที่มีประสิทธิภาพ ในขณะที่แนวคิดการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร PEST Analysis<sup>(9,10)</sup> การวิเคราะห์นี้มุ่งเน้นปัจจัยภายนอกที่อยู่นอกเหนือการควบคุมขององค์กร แต่ส่งผลต่อการดำเนินงาน PEST Analysis ช่วยในการประเมินโอกาส และอุปสรรคประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเมือง (Political Factors) ด้านเศรษฐกิจ (Economic Factors) ด้านสังคม (Social Factors) และด้านเทคโนโลยี (Technological Factors) การบูรณาการสองกรอบแนวคิดนี้ จะช่วยให้สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรได้อย่างครอบคลุมทั้งภายในและภายนอก และนำไปสู่การวางแผนและพัฒนากลยุทธ์ที่เหมาะสมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมส่วนใหญ่พบว่า โรงพยาบาลดำเนินงานตามเกณฑ์ GCHC ได้ในระดับมาตรฐานขึ้นไป<sup>(11)</sup> โดยปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญคือ การสนับสนุนจากผู้บริหาร ความร่วมมือของบุคลากร และเครือข่ายภายนอก<sup>(12)</sup> อย่างไรก็ตาม ยังคงพบปัญหาและอุปสรรคในหลายพื้นที่ เช่น ข้อยกาดด้านกำลังคน งบประมาณ อาคารสถานที่ และการสื่อสารภายในองค์กรที่ไม่เพียงพอ<sup>(13)</sup> นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยที่พบว่าปัจจัยด้านการบริหารจัดการ แรงจูงใจ และการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงาน<sup>(14)</sup> อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่ผ่านมาส่วนใหญ่เป็นการศึกษาสถานการณ์โดยภาพรวม หรือศึกษาปัจจัยบางประการ แต่ยังไม่พบ



### สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยภายนอกองค์กร มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อม โรงพยาบาลเขาชะเมาเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา จังหวัดระยอง

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์แบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional analytical)

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรโรงพยาบาลเขาชะเมาเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา ทั้งหมด จำนวน 119 คน แบ่งเป็นบุคลากรสายวิชาชีพ 68 คน และบุคลากรสายสนับสนุน 51 คน โดยเก็บทุกหน่วยประชากร ได้รับแบบสอบถามตอบกลับจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 94.96

เกณฑ์การตัดเข้า คือ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานจริงในโรงพยาบาลเขาชะเมาเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา ไม่น้อยกว่า 1 ปี

เกณฑ์การตัดออก คือ เป็นบุคลากรที่ไม่มาปฏิบัติงานจริงในโรงพยาบาลเขาชะเมาเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา ในช่วงการวิจัย และไม่สะดวกให้ข้อมูลหรือไม่สะดวกในการเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยต่อไปได้

### เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยประยุกต์จากกรอบแนวคิด McKinsey's 7S Framework, PEST Analysis และเกณฑ์ GREEN & CLEAN Hospital Challenge โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร ระยะเวลาในการทำงาน และประเภทตำแหน่ง

ตอนที่ 2 ปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อม ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 36 ข้อ

ตอนที่ 3 ความสำเร็จในการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อม ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อม โรงพยาบาลเขาชะเมาเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา โดยเป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 2 ข้อ

สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 กำหนดเกณฑ์การประเมินระดับความคิดเห็นแต่ละข้อคำถามด้วยมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้ ค่าประเมิน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด, ค่าประเมิน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก, ค่าประเมิน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง, ค่าประเมิน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย, ค่าประเมิน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด การแปลผลคะแนนโดยรวมใช้ค่าเฉลี่ยที่มีค่าตั้งแต่ 1.00-5.00 โดยพิจารณาตามเกณฑ์ของเบสท์<sup>(15)</sup> โดยแบ่งระดับความคิดเห็น ออกเป็น 5 ระดับ คือ

ระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

ระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

ระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

ระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

ระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน คำนวณดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) พบว่าค่า IOC รายข้ออยู่ในช่วง 0.67 - 1.00 และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.95 ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ (เกณฑ์  $\geq 0.5$ ) จึงถือว่าเครื่องมือมีความตรงเชิงเนื้อหา<sup>(16)</sup> จากนั้นนำไปทดลองใช้กับบุคลากรของโรงพยาบาลวังจันทร์ จังหวัดระยอง จำนวน 30 คน ซึ่งมีลักษณะของพื้นที่และจำนวนประชากรคล้ายคลึงกันกับกลุ่มประชากรที่

ทำการวิจัย ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค รวมทุกตัวแปร เท่ากับ 0.982

### ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยประสานงานกับมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชเพื่อจัดทำหนังสือรับรองขอเก็บรวบรวมข้อมูล เสนอต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาลเขาชะเมาเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของโรงพยาบาล

2. ผู้วิจัยชี้แจงรายละเอียดของโครงการวิจัยแก่ผู้เข้าร่วมโครงการ โดยครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ตลอดจนสิทธิของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยตามหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ พร้อมเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมโครงการพิจารณาตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัยด้วยความสมัครใจ

3. เมื่อผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยยินยอมเข้าร่วมการวิจัยแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ ส่งผ่านช่องทาง Line กลุ่มของบุคลากรโรงพยาบาล ซึ่งเป็นกลุ่มปิดเพื่อให้เข้าถึงเฉพาะกลุ่มเป้าหมายที่เป็นบุคลากรซึ่งปฏิบัติงานจริง ทั้งนี้ ได้ตั้งค่าระบบแบบสอบถามให้สามารถตอบได้เพียง 1 ครั้งต่อบุคคล และกำหนดคำถามคัดกรองเพื่อใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลผู้ตอบ รวมถึงคัดกรองแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออกก่อนการนำข้อมูลไปวิเคราะห์

4. ภายหลังจากตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยอื่น ๆ สำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อม ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) คือ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุ (Multiple Linear

Regression) ด้วยวิธีเลือกตัวแปรแบบ Enter โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุ ได้แก่ ความเป็นปกติของข้อมูล (Normality) ความเป็นอิสระของค่าคลาดเคลื่อน ความเป็นเส้นตรง และการไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) โดยพิจารณาค่าดัชนี Variance Inflation Factor (VIF) ก่อนนำข้อมูลไปวิเคราะห์

### การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ ได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัย จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับใบรับรองจริยธรรมการวิจัยของโครงการวิจัย เลขที่ใบรับรอง 031.68 วันที่ทำการรับรอง 5 สิงหาคม 2568 ถึงวันที่ 4 สิงหาคม 2569

### ผลการวิจัย

#### ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 81.4 โดยส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.8 และมีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 35.13 ปี ระดับการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่คือปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 56.6 โดยส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 57.5 มีระยะเวลาในการทำงานเฉลี่ย 8.61 ปี และส่วนใหญ่มีประเภทตำแหน่งเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 55.8

#### ส่วนที่ 2 ปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยภายนอกองค์กร

ปัจจัยภายในองค์กร โดยภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรในการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63, SD = 0.58$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 7 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ( $\bar{X} = 3.84, SD = 0.69$ ) รองลงมาคือ ด้านรูปแบบการบริหาร ( $\bar{X} = 3.78, SD = 0.62$ ) ด้านค่านิยมร่วม ( $\bar{X} = 3.64, SD = 0.66$ ) ด้านกลยุทธ์ ( $\bar{X} = 3.63, SD = 0.73$ ) ด้านบุคลากร ( $\bar{X} = 3.60, SD = 0.61$ ) และด้านทักษะ ( $\bar{X} = 3.55, SD = 0.65$ ) ตามลำดับ และ

อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ระบบการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 3.39, SD = 0.73$ )

ปัจจัยภายนอกองค์กร โดยภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายนอกองค์กรในการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.45, SD = 0.59$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเมือง ( $\bar{x} = 3.59, SD = 0.60$ ) รองลงมาคือ ด้านสังคม ( $\bar{x} = 3.52, SD = 0.66$ ) และด้านเศรษฐกิจ ( $\bar{x} = 3.44, SD = 0.61$ ) ตามลำดับ และอยู่ระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านเทคโนโลยี ( $\bar{x} = 3.27, SD = 0.78$ )

### ส่วนที่ 3 ความสำเร็จในการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อม

ความสำเร็จในการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมตามเกณฑ์ GREEN & CLEAN Hospital Challenge โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.63, SD = 0.59$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายหมวด 8 หมวด พบว่า 7 หมวดอยู่ในระดับมาก โดยหมวดที่มีความสำเร็จสูงสุดสามอันดับแรก ได้แก่ หมวด 2 G: GARBAGE การจัดการมูลฝอยทุกประเภท ( $\bar{x} = 3.89, SD = 0.68$ ) รองลงมาคือ หมวด 3 R: RESTROOM การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและการจัดการสิ่งปฏิกูล ( $\bar{x} = 3.78, SD = 0.67$ ) และหมวด 4 E: ENERGY การจัดการด้านพลังงานและทรัพยากร ( $\bar{x} = 3.74, SD = 0.62$ ) ส่วนหมวดที่ได้รับคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หมวด 8 NETWORK: การสร้างเครือข่ายการพัฒนาด้าน GREEN ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.39, SD = 0.81$ ) ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำเร็จในการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อม (N=113)

ความสำเร็จในการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อม	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
หมวด 1 CLEAN	3.60	0.67	มาก
หมวด 2 G: GARBAGE	3.89	0.68	มาก
หมวด 3 R: RESTROOM	3.78	0.67	มาก
หมวด 4 E: ENERGY	3.74	0.62	มาก
หมวด 5 E: ENVIRONMENT	3.60	0.76	มาก
หมวด 6 N: NUTRITION	3.54	0.66	มาก
หมวด 7 INNOVATION	3.41	0.74	มาก
หมวด 8 NETWORK	3.39	0.81	ปานกลาง

### ส่วนที่ 4 ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อม โรงพยาบาลเขาชะเมาเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา จังหวัดระยอง

การวิเคราะห์ Multivariate โดยใช้สถิติ Multiple linear regression ด้วย Enter method เมื่อควบคุมปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลพร้อมแล้ว ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกองค์กรส่งผลกับความสำเร็จในการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อม โรงพยาบาลเขาชะเมาเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยภายในพบว่า เมื่อตัวแปรด้านระบบการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย คะแนนความสำเร็จในการจัดการอนามัย

สิ่งแวดล้อมจะเพิ่มขึ้น 0.192 หน่วย (mean diff. = 0.192, 95% CI 0.042, 0.343) ตัวแปรด้านบุคลากรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย คะแนนความสำเร็จในการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมจะเพิ่มขึ้น 0.266 หน่วย (mean diff. = 0.266, 95% CI 0.096, 0.436) และตัวแปรด้านค่านิยมร่วมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย คะแนนความสำเร็จในการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมจะเพิ่มขึ้น 0.197 หน่วย (mean diff. = 0.197, 95% CI 0.024, 0.369) โดยตัวแปรต่าง ๆ เหล่านี้มีประสิทธิภาพร่วมกันพยากรณ์และอธิบายตัวแปรตามความสำเร็จในการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อม โรงพยาบาลเขาชะเมาเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา จังหวัดระยองได้ร้อยละ 76.9

(R<sup>2</sup> = 0.769) อีกราวร้อยละ 23.1 อธิบายด้วยปัจจัยอื่น ๆ ดังตาราง 2

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมโรงพยาบาลเขาชะเมาเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา จังหวัดระยอง ด้วยการวิเคราะห์แบบ Multivariate โดยสถิติ Multiple linear regression (N=113)

ปัจจัย	N	ความสำเร็จในการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อม					
		Mean	S.D.	Mean difference		95%CI	p-value
				UN	Adjusted*		
Adjusted							
ระบบการปฏิบัติงาน	113	3.39	0.731	0.624	0.192	0.042, 0.343	0.013
บุคลากร	113	3.60	0.611	0.769	0.266	0.096, 0.436	0.002
ค่านิยมร่วม	113	3.64	0.666	0.698	0.197	0.024, 0.369	0.026

หมายเหตุ \*Adjusted ตัวแปรที่มีอิทธิพลร่วม ได้แก่ ระยะเวลาในการทำงาน กลยุทธ์ โครงสร้างองค์กร ระบบการปฏิบัติงาน รูปแบบการบริหาร บุคลากร ทักษะ ค่านิยมร่วม ด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านเทคโนโลยี R<sup>2</sup> = 0.769

### ส่วนที่ 5 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อม โรงพยาบาลเขาชะเมาเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา จังหวัดระยอง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญ ได้แก่ นโยบายและกลยุทธ์ยังไม่ชัดเจน หรือผู้ปฏิบัติงานไม่ทราบถึงนโยบายที่ชัดเจนและขาดความต่อเนื่อง ขาดการสื่อสารและการติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ บุคลากรบางส่วนยังขาดความตระหนักในเรื่องการประหยัดพลังงานและการจัดการสิ่งแวดล้อม รวมถึงการมีส่วนร่วมและไม่ต่อเนื่อง ขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการสิ่งแวดล้อมและระบบข้อมูลที่เพียงพอสำหรับการเข้าถึงและจัดการงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม และการคัดแยกขยะไม่ถูกต้อง ทั้งจากบุคลากรและผู้มารับบริการ ข้อเสนอแนะที่สำคัญ ได้แก่ ควรมีการกำหนดนโยบายและวางระบบงานให้ชัดเจนและยั่งยืน ควรสื่อสารนโยบายอย่างทั่วถึงทุกระดับผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น การประชุม ควรมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่มาประยุกต์ใช้ในการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อม เช่น ระบบ IT/Smart Hospital และ

Dashboard เพื่อช่วยในการติดตามและรายงานข้อมูล และควรสร้างความตระหนักและแรงกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน ซึ่งอาจใช้รางวัลเป็นเครื่องมือจูงใจ และพิจารณาเพิ่มอัตรากำลังในส่วนที่ขาดแคลน

### สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความสำเร็จโดยรวมในการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมตามเกณฑ์ GREEN & CLEAN Hospital Challenge อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ปัจจัยภายในองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร (Staff) ด้านค่านิยมร่วม (Shared Values) และด้านระบบการปฏิบัติงาน (System) ปัจจัยทั้งสามด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์และอธิบายความสำเร็จในการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมได้ถึง ร้อยละ 76.9

ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญที่สุด ได้แก่ นโยบายและกลยุทธ์ยังไม่ชัดเจน หรือขาดความต่อเนื่อง ขาดการสื่อสารและการติดตามประเมินผล

อย่างสม่ำเสมอ และขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการสิ่งแวดล้อมและระบบข้อมูลที่เพียงพอ ข้อเสนอแนะหลัก ควรมีการกำหนดนโยบายและวางระบบงานให้ชัดเจนและยั่งยืน สื่อสารให้ทั่วถึงทุกระดับ และนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่มาประยุกต์ใช้ เพื่อยกระดับการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพ

### การอภิปรายผลการวิจัย

ความสำเร็จในการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อม โรงพยาบาลเขาชะเมาเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา จังหวัดระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าโรงพยาบาลสามารถดำเนินงานตามเกณฑ์ GREEN & CLEAN Hospital Challenge ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในหมวดการจัดการพื้นฐานที่มีความสำเร็จในระดับสูง ได้แก่ หมวด G: GARBAGE (การจัดการมูลฝอยทุกประเภท) หมวด R: RESTROOM (การพัฒนาสุขาสาธารณะ) และ หมวด E: ENERGY (การจัดการด้านพลังงานและทรัพยากร) ซึ่งเป็นหมวดที่มีแนวทางปฏิบัติชัดเจน มีตัวชี้วัดเป็นรูปธรรม และเป็นภารกิจที่โรงพยาบาลต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิราช นอร์ตัน และคณะ<sup>(13)</sup> ที่พบว่า โรงพยาบาลส่วนใหญ่สามารถดำเนินงานตามเกณฑ์ GREEN & CLEAN Hospital ได้ในระดับดี และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรุณี คำจันทร์วงศ์<sup>(11)</sup> ซึ่งรายงานว่าโรงพยาบาลทั่วประเทศส่วนใหญ่มีผลการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับมาตรฐานขึ้นไป แสดงให้เห็นว่าโรงพยาบาลมีความเข้มแข็งในการจัดการด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมในมิติการดำเนินงานประจำและการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด อย่างไรก็ตาม หมวดที่มีความสำเร็จต่ำที่สุดคือ หมวด NETWORK (การสร้างเครือข่ายการพัฒนาด้าน GREEN) และหมวด INNOVATION (การพัฒนานวัตกรรมและงานวิจัยด้าน GREEN) ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากบริบทของโรงพยาบาลระดับชุมชนที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรบุคคล งบประมาณ และภาระงานบริการที่สูงทำให้บุคลากรมุ่งเน้นการดำเนินงานด้านการ

รักษาพยาบาลและการจัดการงานประจำมากกว่าการพัฒนานวัตกรรมหรือการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเชิงวิชาการ นอกจากนี้ การพัฒนานวัตกรรมและงานวิจัยด้าน GREEN จำเป็นต้องอาศัยองค์ความรู้เฉพาะทาง การสนับสนุนเชิงนโยบาย และความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ซึ่งยังเป็นประเด็นท้าทายของโรงพยาบาลในจังหวัดระยอง โดยสอดคล้องกับข้อเท็จจริงที่ยังไม่มีโรงพยาบาลในจังหวัดระยองผ่านเกณฑ์ระดับ “ดีเยี่ยม” ของ GREEN & CLEAN Hospital Challenge ซึ่งเป็นระดับที่เน้นการต่อยอดองค์ความรู้ การสร้างเครือข่ายอย่างยั่งยืน และการพัฒนานวัตกรรมอย่างเป็นระบบ

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multivariate) พบว่า มีเพียงปัจจัยภายในองค์กร 3 ด้านเท่านั้นที่มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความสำเร็จ ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยภายนอกองค์กรไม่แสดงอิทธิพลในรูปแบบพหุคูณ (เมื่อควบคุมปัจจัยรวมแล้ว)

ด้านระบบการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ ระบบการปฏิบัติงานจัดเป็นองค์ประกอบด้านแข็ง (Hard Element) ที่สำคัญ แม้ว่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นจะอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อทำงานร่วมกับบุคลากรและค่านิยมร่วม ระบบการปฏิบัติงานนี้ทำหน้าที่เป็นกลไกหลักในการกำกับติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐาน GCHC สอดคล้องกับแนวคิดการจัดการคุณภาพ (Total Quality Management: TQM) ที่เน้นระบบงานมาตรฐานและการปรับปรุงต่อเนื่องเป็นหัวใจของความสำเร็จ<sup>(17)</sup> ตลอดจนสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมพล รัตนลาภ<sup>(18)</sup> ที่พบว่าระบบการปฏิบัติงานส่งผลต่อการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพิริยา ผาติวิกรัยวงศ์<sup>(19)</sup> รวมถึงสำราญ เชื้อเมืองพาน<sup>(20)</sup> ที่ระบุว่าระบบการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

ด้านบุคลากร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกมากที่สุด บุคลากรจัดเป็นองค์ประกอบด้านอ่อน (Soft Element) ตามกรอบแนวคิด McKinsey's 7S Framework ความสำเร็จของงานอนามัยสิ่งแวดล้อมขึ้นอยู่กับการมี

ส่วนร่วม ความตระหนักในบทบาทหน้าที่ และความเพียงพอของบุคลากร ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ แก้วดี<sup>(21)</sup> ที่พบว่า ปัจจัยด้านบุคลากรสามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์ได้ร้อยละ 53.7 และงานวิจัยอรุณี คำจันทร์วงศ์<sup>(11)</sup> ซึ่งระบุว่าความร่วมมือและความเข้มแข็งของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการดำเนินงาน GREEN & CLEAN Hospital Challenge นอกจากนี้ นริศรา นพคุณ และสุรพงษ์ ชูเดช<sup>(12)</sup> พบว่า การบริหารจัดการและแรงจูงใจสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากร เช่นเดียวกับ ประวีณา สุขขุนทด และประจักษ์ บัวผัน<sup>(22)</sup> ที่ชี้ว่าแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน ทั้งนี้ ข้อจำกัดด้านจำนวนบุคลากรที่พบในการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับ นิราช นอร์ตัน และคณะ<sup>(13)</sup> ที่ระบุว่ากำลังคนไม่เพียงพอเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อม แตกต่างจาก สาราญ เชื้อเมืองพาน<sup>(20)</sup> ที่ชี้ว่าปัญหาดังกล่าวไม่เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรภาครัฐ

ด้านค่านิยมร่วม มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ ค่านิยมร่วมเป็นองค์ประกอบด้านอ่อนที่อยู่ศูนย์กลางของโมเดล 7S และมีบทบาทเป็นพลังขับเคลื่อนทางจิตใจ โดยเฉพาะค่านิยม “BHUM” (Best Service Mindness, Humanity, Unity & More than a Hospital) ของโรงพยาบาลที่ช่วยเหลือหลอมให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อม ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาราญ เชื้อเมืองพาน<sup>(20)</sup> ที่พบว่าค่านิยมร่วมมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับกนกวรรณ แก้วดี<sup>(21)</sup> และพิริยา ผาติวิกรัยวงศ์<sup>(19)</sup> ที่ระบุว่าค่านิยมร่วมเป็นปัจจัยภายในที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารยุทธศาสตร์องค์กร นอกจากนี้ เฉลิมพล รัตนลาโล<sup>(18)</sup> ยังพบว่าค่านิยมร่วมส่งผลต่อการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญเช่นกัน

ปัจจัยภายในทั้งสามด้านนี้สะท้อนถึงการทำงานที่สอดคล้องระหว่างองค์ประกอบด้านแข็ง (ระบบการปฏิบัติงาน) และองค์ประกอบด้านอ่อน

(บุคลากร และค่านิยมร่วม) ตามแนวคิด McKinsey's 7S Framework ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนความสำเร็จ

ปัจจัยส่วนบุคคลทั้งหมด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาทำงาน และประเภทตำแหน่ง ไม่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อม เนื่องจากงานอนามัยสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาลดำเนินการตามมาตรฐาน GREEN & CLEAN Hospital Challenge ที่กำหนดขั้นตอนและเกณฑ์ไว้อย่างชัดเจน ความสำเร็จจึงขึ้นอยู่กับการทำงานเป็นทีมและระบบงานที่องค์กรจัดทำให้มากกว่าลักษณะส่วนบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาราญ เชื้อเมืองพาน<sup>(20)</sup> และนภัทร์ พรหมแก้ว<sup>(23)</sup> ที่พบว่าปัจจัยด้านเพศและอายุไม่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานหรือการพัฒนาคุณภาพองค์กร

ปัจจัยภายนอกองค์กรทั้งหมด ได้แก่ ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีไม่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อม แม้ว่าปัจจัยภายนอกจะมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในเบื้องต้น (Bivariate) แต่เมื่อวิเคราะห์ร่วมกับปัจจัยภายใน พบว่าอิทธิพลของปัจจัยภายนอกถูกกลดทอนลงความสำเร็จที่แท้จริงขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการทรัพยากรภายในองค์กรมากกว่า ด้านการเมืองแม้นโยบายภาครัฐ (GCHC) จะเป็นกรอบการทำงาน แต่ความสำเร็จไม่ได้ขึ้นอยู่กับกรอบนั้นโดยตรง แต่ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการภายใน ด้านเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในปัจจัยภายนอก และบุคลากรยังสะท้อนปัญหาการขาดเทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัย จึงไม่สามารถเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนความสำเร็จได้ ผลการวิจัยนี้แตกต่างจากงานวิจัยที่เน้นผลกระทบของงบประมาณที่ไม่เพียงพอ<sup>(13)</sup> และกฎหมาย/กฎระเบียบ<sup>(24)</sup> แต่สอดคล้องกับ สาราญ เชื้อเมืองพาน<sup>(20)</sup> ที่พบว่าปัจจัยภายนอกหลายด้านไม่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรภาครัฐ

### ข้อจำกัดของการวิจัย

1. เป็นการศึกษาในโรงพยาบาลเพียงแห่งเดียว ทำให้ผลการศึกษาอาจไม่สามารถอ้างอิงหรือขยายผลไปยังโรงพยาบาลในบริบทอื่นได้ทั้งหมด

2. การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์อาศัยการประเมินตนเองของผู้ตอบ อาจมีอคติจากการตอบตามการรับรู้หรือความคาดหวังขององค์กร

3. การวิจัยเป็นลักษณะภาคตัดขวาง (cross-sectional study) จึงไม่สามารถอธิบายความเปลี่ยนแปลงของความสำเร็จในการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมในระยะยาวได้

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านบุคลากร โรงพยาบาลควรวางแผนการจัดสรรและเพิ่มอัตรากำลังในส่วนงานที่ขาดแคลน เช่น งานดูแลพื้นที่สีเขียว รวมทั้งจัดระบบการให้รางวัลหรือยกย่องเชิดชูเกียรติเพื่อสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

2. ด้านระบบการปฏิบัติงาน โรงพยาบาลควรพัฒนาระบบการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น Dashboard เพื่อให้สามารถติดตามและรายงานผลได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันที่

3. ด้านค่านิยมร่วม โรงพยาบาลควรส่งเสริมค่านิยม “BHUM” เป็นแนวทางหลักในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยเน้นการปลูกฝังความภาคภูมิใจและจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมให้เกิดขึ้นในทุกกระดับของบุคลากร

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อทำความเข้าใจปัญหาเชิงโครงสร้าง วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจของบุคลากรในการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อม

2. ควรมีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบเกี่ยวกับโรงพยาบาลชุมชนอื่น ๆ ที่มีความสำเร็จในการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมตามเกณฑ์ GREEN & CLEAN Hospital Challenge ระดับดีเยี่ยม และระดับท้าทาย

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงพยาบาลในการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมของโรงพยาบาลชุมชน โดยเปิด

โอกาสให้บุคลากรในโรงพยาบาลมีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน ไปจนถึงการประเมินผล

### เอกสารอ้างอิง

1. Amk ES. The concept of green hospitals and sustainable practices (Review Article). *Egyptian Journal of Occupational Medicine*. 2025;49(1):117-123.
2. กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. คู่มือแนวทางการดำเนินงาน GREEN & CLEAN Hospital Challenge. พิมพ์ครั้งที่ 1. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข; 2566.
3. THAIPUBLICA. “ค่าสารก่อมะเร็งพุ่ง” 13 ปีเขตควบคุมมลพิษนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด - ThaiPublica [Internet]. 2566 [cited 20 เมษายน 2568]. Available from: <https://thaipublica.org/2023/03/map-ta-phut-8-03-2566/>
4. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระยอง. รายละเอียดตัวชี้วัดการรับรองการปฏิบัติการ (MOU) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระยอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระยอง; 2567.
5. กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาลเขาชะเมาเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา. รายงานการประเมินตนเอง (SAR 2022) โรงพยาบาลเขาชะเมาเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา; 2567.
6. โรงพยาบาลเขาชะเมาเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา. แผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาลเขาชะเมาเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา ปี 2566-2570. โรงพยาบาลเขาชะเมาเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา; 2566.
7. พิมล ธนพิพัฒนศิริ. หน่วยที่ 6 หลักการและเทคนิคการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ด้านสุขภาพ. ใน: ประมวลสาระชุดวิชา การจัดการเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสุขภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 5. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; 2564. น. 7-59.
8. กชिरา นิตินันต์, อรุณ รักธรรม, เพ็ญศรี ฉิรินัง, อุดมวิทย์ ไชยสกุลเกียรติ. องค์กรที่มีประสิทธิภาพตามแนวคิดปัจจัย 7 ประการของ McKinsey. *วารสารการเมือง การบริหารและกฎหมาย*. 2564;13(3):159-67.

9. Aguilar FJ. Scanning the business environment. New York: Macmillan; 1967.
10. เอกกมล เอี่ยมศรี. PEST Analysis การทำความเข้าใจใน “ภาพรวม” ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง [Internet]. 2555 [cited 20 เมษายน 2568]. Available from: <https://eiamsri.wordpress.com/2011/06/03/pest-analysis->
11. อรุณี คำจันทร์วงศ์. การศึกษาสถานการณ์ด้านการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาล ตามเกณฑ์ GREEN & CLEAN Hospital Challenge ปี 2566 [Internet]. 2567 [cited 6 เมษายน 2568]. Available from: <https://env.anamai.moph.go.th/th/research/215356>
12. นริศรา นพคุณ, สุรพงษ์ ชูเดช. ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานพัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อมตามเกณฑ์ GREEN & CLEAN Hospital ของบุคลากรโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดเพชรบุรี. วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2564;14(4):12–23.
13. นิราช นอร์ตัน, วิภู กฤษณรักษ์, นณธภัทร ธีระวรรณะสิริ, อธิฐฐวรา สำแดงสุข. สถานการณ์การดำเนินงานพัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาลตามเกณฑ์ GREEN & CLEAN Hospital เขตสุขภาพที่ 1 ปีงบประมาณ 2560-2564. วารสารการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ล้านนา. 2565;12:26–41.
14. สุชาติ จำปาน้อย, ประจักษ์ บัวผัน, นพรัตน์ เสนาฮาด. สนทริยทักษะภาวะผู้นำและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการดำเนินงานอนามัยสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์. วารสารศูนย์อนามัยที่ 9. 2567;18(3):974–88.
15. Best JW. Research in education. 3rd ed. Englewood Cliffs (NJ): Prentice Hall; 1977.
16. Rovinelli RJ, Hambleton RK. On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. Tijdschrift voor Onderwijsresearch. 1977;2(2):49–60.
17. Yeh Y. Implementing a sustainable TQM system: Employee focus. The TQM Magazine. 2003;15(4):257–65.
18. เฉลิมพล รัตนลาภ. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร [Thesis]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; 2566 [cited 9 เมษายน 2568]. Available from: <https://ir.stou.ac.th/handle/123456789/13814>
19. พิรียา ผาติวิกรัยวงศ์, วรางคณา จันทร์คง, สมโภช รัตโอฟาร. ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา. วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้. 2560;5(3):110–20.
20. ส้าราญู เชื้อเมืองพาน. ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดเชียงใหม่ [Independent Study]. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; 2562.
21. กนกวรรณ แก้วดี. ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาระบบบริการสุขภาพโรงพยาบาลย่านตาขาว อำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง [Dissertation]. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์; 2565.
22. ประวีณา สุขขุนทด, ประจักษ์ บัวผัน. แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา. วารสารวิจัยและพัฒนาด้านสุขภาพ. 2566;9(2):32–45.

23. นภัทร์ พรหมแก้ว. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดเพชรบุรี. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; 2561.
24. Baaki TK, Baharum MR, Akashah FW. Critical success factors of medical waste management implementation in healthcare facilities in Nigeria: A case study. *Journal of Design and Built Environment*. 2017;17(1):18-23.