

บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร

Organizational Climate Affecting to Quality of Working Life of Dental Health Technician at Sub-District Health Promoting Hospitals in Sakon Nakhon Province

ชบาไพร สุวรรณชัยรบ (Chabaprai Suwannachairob)^{1*} ดร.สุวิทย์ อุดมพานิชย์ (Dr.Suwit Udompanich)**

(Received: May 11, 2019; Revised: August 13, 2019; Accepted: August 20, 2019)

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขจำนวน 69 คน โดยใช้แบบสอบถาม โดยค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งชุดเท่ากับ 0.96 ด้านบรรยากาศองค์การเท่ากับ 0.95 และด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน เท่ากับ 0.92 และตัวอย่างในการสนทนากลุ่มเพื่อยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณจำนวน 12 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา สถิติอนุมาน หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน จากการศึกษาพบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านการได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานทันตสาธารณสุขมีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.257$, $p\text{-value} = 0.033$) ทั้งนี้ บรรยากาศองค์การด้านมิติการให้รางวัล ด้านมิติความขัดแย้ง และด้านมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งทั้ง 3 ตัวแปร มีผลและสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 68.7 ($R^2 = 0.687$, $p\text{-value} < 0.001$) โดยผลการศึกษาครั้งนี้หน่วยงานสามารถนำไปใช้วางแผนปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ABSTRACT

This cross-sectional descriptive research aimed to study personal characteristics and organizational climate affecting to quality of working life of dental health technician at sub-district health promoting hospitals in Sakon Nakhon Province. The population were 69 dental technicians. Data was collected by questionnaires. Cronbach's alpha coefficient was at 0.96, organizational climate was at 0.95 and quality of working life was at 0.92 and 12 key informants were in focus group for qualitative data gathering. Data distribution was performed by descriptive statistics and inferential statistics include Pearson's product moment correlation and Stepwise multiple linear regressions were also utilized. The result showed that the trained personnel was low level relationship with the working life of dental health technician at sub-district health promoting hospitals ($r = 0.257$, $p\text{-value} = 0.033$) Organizational climate factors; reward; conflict; Identity, these three factors could predict working life of dental health technician at sub-district health promoting hospitals at 68.7 percentage ($R^2 = 0.687$, $p\text{-value} < 0.001$)

คำสำคัญ: คุณลักษณะส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน

Keywords: Personal characteristics, Organizational climate, Quality of working life

¹Corresponding author: whan.suwannachairob@gmail.com

*นักศึกษา หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

**รองศาสตราจารย์ ทพ. สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุขศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทนำ

ในปัจจุบันองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนต่างให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามีความสำคัญต่อการจัดการผู้บริหรต้องให้ความสนใจไม่น้อยไปกว่าเรื่องอื่นๆ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้ประกาศพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ.2551 ในมาตรา 34 บัญญัติไว้ว่า “การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่าโดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” และมาตรา 72 บัญญัติว่า “ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพคุณธรรม จริยธรรมคุณภาพชีวิตมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ” [1] โดยนโยบายการดำเนินงานของกระทรวงสาธารณสุข มีหลักการคือ มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและภาคภูมิใจโดยการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการบุคลากรด้านสุขภาพ เพื่อให้มีการกระจายกำลังคนทุกสายงานด้านสุขภาพอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง [2] จากนโยบายดังกล่าวส่งผลให้สำนักงานทันตสาธารณสุขกรมอนามัย มีนโยบายให้ดำเนินงานตามโครงการพัฒนากลไก ระบบการบริหารจัดการระดับจังหวัด เพื่อสนับสนุนการจัดบริการสุขภาพช่องปากระดับปฐมภูมิให้มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ โดยมีจุดเน้นสนับสนุนให้ครอบคลุมทุกตำบลที่เชื่อมโยง ประสานการทำงานร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสนับสนุนการจัดบริการสุขภาพช่องปากใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติได้ประกาศนโยบาย การสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพช่องปากในรูปแบบการบริหารจัดการแบบ “กองทุนทันตกรรม” ซึ่งจะเริ่มตั้งแต่ปี 2554 เป็นต้นไป [3] จากนโยบายดังกล่าวกระทรวงสาธารณสุขที่ได้จัดระบบบริการสุขภาพที่ครอบคลุมทั้งการส่งเสริม ป้องกัน ควบคุม รักษาและฟื้นฟูเป็นเรื่องจำเป็น ที่ต้องทำควบคู่กันไป โดยให้น้ำหนักตามข้อมูลทางระบาดวิทยา ทั้งนี้เพื่อให้ทุกกลุ่มวัยมีสถานะสุขภาพช่องปากที่ดีอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยการจัดระบบบริการทางด้านสุขภาพได้แบ่งเป็นหลายระดับ การบริการระดับปฐมภูมิ (Primary Care) จึงเป็นอีกบริการระดับหนึ่งที่เกิดการพัฒนาบริการสุขภาพ [4]

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ประสิทธิภาพของการดำเนินงานใดๆ จะเกิดขึ้น จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญอยู่หลายประการที่มีบทบาทในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขจากแนวคิดของ วอลตัน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและการคำนึงถึงสุขภาพอนามัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การยอมรับและการมีส่วนร่วมในองค์กร 6) สิทธิหรือประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับชุมชน [5] ซึ่งจากศึกษาที่ผ่านมาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พบว่า อยู่ในระดับมาก [6-8]

ในคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่จะนำไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีความพร้อม ความเต็มใจ ทุ่มเททั้งความรู้ความสามารถในการทำงาน จึงจะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ [9] ดังนั้น ในการทำงานด้านทันตสาธารณสุขมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายประการ ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลอาจจะเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่

ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร โดยคุณลักษณะส่วนบุคคลที่สำคัญ ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพสมรส 4) ระดับการศึกษา 5) รายได้ 6) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ 7) การได้รับการฝึกอบรม [9] จาก การศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้นมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [6, 10-11]

นอกจากนี้ยังพบว่าบรรยากาศองค์การมีความสำคัญที่จะช่วยให้คุณภาพชีวิตการทำงานมีประสิทธิภาพได้ การ ปฏิบัติงานร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นจำเป็นต้องอยู่ภายใต้บรรยากาศองค์การที่ดี และจะเป็นแรง ขับเคลื่อนให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้นอีกด้วย บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย 9 มิติ 1) มิติโครงสร้างองค์การ 2) มิติ ความรับผิดชอบ 3) มิติการให้รางวัล 4) มิติความเสี่ยง 5) มิติความอบอุ่น 6) มิติการสนับสนุน 7) มิติความขัดแย้ง 8) มิติ มาตรฐานการปฏิบัติงานและ 9) มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน [12] ซึ่งในการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า บรรยากาศองค์การมี ผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [13-15]

จังหวัดสกลนคร มีทั้งหมด 18 อำเภอ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้งหมด 117 แห่ง มีเจ้าพนักงาน ทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ทั้งสิ้น 69 คน ซึ่งสามารถแปรผันได้ตามเวลาเปลี่ยนไป [16] จากการรวบรวมรายงานปี 2561 เอกสารวิชาการของฝ่ายทันตสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร พบว่า จำนวนเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขยังไม่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ 34 คน คิดเป็นร้อยละ 49.2 ซึ่งมีผลต่อความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงานและจากข้อมูลงานบริหารทรัพยากรบุคคล 3 ปี ข้อนหลัง พบว่าเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีอัตราการลาออกมากกว่าอัตราการรับเข้า และยังมีแนวโน้มที่จะลาออกเพิ่ม มากขึ้นเรื่อยๆ จากข้อมูลพบว่าปี 2558 เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขมีทั้งหมด 75 คน มีอัตราการลาออก 2 คน คงเหลือ 73 คน ในปี 2559 ไม่มีข้อมูลการลาออก มีข้อมูลอัตราการรับเข้า 1 คน คงเหลือ 74 คน และในปี 2560 พบว่ามีจำนวน เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขทั้งหมด 74 คน มีอัตราการลาออกจำนวน 5 คน คงเหลือ 69 คน และยังพบว่าข้อมูล 5 ปี ข้อนหลัง มีเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขได้เปลี่ยนสายงานเป็นตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขจำนวน 7 คน จากข้อมูล ดังกล่าวส่งผลให้บุคลากรไม่เพียงพอ ทำให้อัตราประชากรที่เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขต้องรับผิดชอบมีภาระงานหนัก เกินตำแหน่ง บุคลากรทำงานด้วยความเสี่ยงที่เกินขอบเขตภาระงาน รวมทั้งขาดการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในการ ปฏิบัติงาน ซึ่งใน 1 ปีเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานทันตสาธารณสุข 1-2 ครั้ง ร้อยละ 81.1 ซึ่ง มีผลต่อสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและการคำนึงถึงสุขภาพอนามัยของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข การได้ค่าตอบแทน ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตได้จากข้อมูลแบบประเมินความสุขบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข Hapinometer ปี 2561 บุคลากรเขต 8 มิติด้านเงินด้อยละ 47.69 ทำให้ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดปัญหาการขอย้ายและการลาออก ซึ่ง การสับเปลี่ยนบุคลากรบ่อยๆทำให้องค์การไม่สามารถให้บริการกับประชาชนได้อย่างเต็มที่ จากความเป็นมาและ ความสำคัญดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร โดยคาดว่าผลการวิจัย ดังกล่าวจะสะท้อนให้เห็นสภาพความเป็นจริง สามารถนำการวิจัยไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการวางแผน พัฒนา สนับสนุน และส่งเสริมให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขและ สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษามาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานราชการและประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล ระดับบรรยากาศองค์การและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Descriptive Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร ในปีงบประมาณ 2561 จำนวน 69 คน [16] มีขั้นตอนการคำนวณขนาดตัวอย่าง ในกรณีที่เราทราบจำนวนประชากร โดยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ Cohen [17] ดังนี้

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

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

เมื่อกำหนดให้

$R_{Y.A.B}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Full Model ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ได้นำค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรจากการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร [6] ซึ่งเป็นลักษณะงานที่คล้ายคลึงกันกับการวิจัยครั้งนี้ ได้ค่า $R_{Y.A.B}^2$ ได้เท่ากับ 0.378

$R_{Y.A}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Reduce Model ($R_{Y.A.B}^2 - R_{Y.B}^2$) ซึ่งได้ค่า $R_{Y.A}^2 = 0.330$

$R_{Y.B}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุที่เปลี่ยนแปลง (R^2 Change) เมื่อไม่มีตัวแปรที่ต้องการทดสอบ $R_{Y.B}^2 = 0.048$

λ คือ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนตัวแปรอิสระและอำนาจการทดสอบ

w คือ จำนวนตัวแปรอิสระนอกเหนือจากตัวแปรที่ต้องการทดสอบ (เซต A) = 0

u คือ จำนวนตัวแปรอิสระที่ต้องการทดสอบ (เซต B) เท่ากับ 1 ตัวแปร

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

เพราะฉะนั้นการศึกษานี้ใช้ตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 42 ตัวอย่าง

จากขนาดตัวอย่างที่คำนวณกับขนาดประชากรที่ต้องการศึกษาได้มีขนาดใกล้เคียงกัน ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาประชากรทั้งหมด ซึ่งขนาดของประชากรของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร ที่มีจำนวน 69 คน ผู้วิจัยจึงจะทำการศึกษาโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมดของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร จำนวน 69 คน [16] และใช้สถิติอ้างอิง เพื่อไขอนุมานไปยังประชากรเมื่อเวลาเปลี่ยนแปลงไป

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการศึกษาโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมดของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร จำนวน 69 คน ในการสนทนากลุ่มเพื่อยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณ โดยเลือกวิธีเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากบุคคลที่สามารถให้คำตอบเพื่อสนับสนุนการอธิบายข้อมูลเชิงปริมาณได้ โดยเลือกบุคคลที่สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร ได้ดีที่สุด (Key Informants) โดยพิจารณาคัดเลือกเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร ที่ได้จากตัวแทนโซน ซึ่งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร ได้กำหนดพื้นที่ของสถานบริการสาธารณสุขในสังกัดเป็น 4 โซน คือ โซนเหนือ โซนตะวันตก โซนกลาง และโซนใต้ มาโซนละ 3 คน รวมเป็นจำนวน 12 คน ที่เป็นผู้ให้ความอนุเคราะห์ร่วมมือและยินดีเข้าร่วมการสนทนากลุ่มในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือ มีทั้งหมด 2 ชุด โดยชุดแรก แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 4 ส่วน ได้แก่ **ส่วนที่ 1** คุณลักษณะส่วนบุคคล มีคำถาม 7 ข้อ **ส่วนที่ 2** บรรยายการสอ่งการในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย มิติโครงสร้างองค์การ มิติความรับผิดชอบ มิติการให้รางวัล มิติความเสี่ยง มิติความอบอุ่น มิติการสนับสนุน มิติความขัดแย้ง มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน และ มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีคำถามทั้งหมด 46 ข้อ **ส่วนที่ 3** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีคำถามทั้งหมด 40 ข้อ โดยส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 3 ใช้มาตราส่วนประมาณค่า มีคำตอบให้เลือกตอบโดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ [18] **ส่วนที่ 4** เป็นแบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบได้เสนอปัญหาและอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดสกลนคร นอกจากนี้แล้วยังมี **ชุดที่สอง** ที่ผู้วิจัยใช้เก็บข้อมูลคือแนวทางการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นแนวทางในการสนทนาเพื่อสนับสนุนการอธิบายข้อมูลเชิงปริมาณ จำนวน 17 ข้อ มีทั้งหมด 3 ส่วน ได้แก่ **ส่วนที่ 1** แนวทางสนทนาเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับด้านบรรยายการสอ่งการ **ส่วนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการสนทนากลุ่มด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน **ส่วนที่ 3** อุปสรรค และข้อเสนอแนะของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข

การตรวจสอบเครื่องมือ เครื่องมือทั้ง 2 ชุด ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความเหมาะสมของภาษา (Wording) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พบว่า ทุกข้อมีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขและปรับปรุง โดยผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดอุดรธานี ซึ่งมีลักษณะการปฏิบัติงานการบริหารจัดการคล้ายคลึงกันและมีพื้นที่ใกล้เคียงกันในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช

(Cronbach's Alpha Coefficients) ได้ค่าความเที่ยงของตัวแปร (1) บรรยากาศองค์การเท่ากับ 0.95 (2) คุณภาพชีวิตการทำงาน เท่ากับ 0.92

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติเชิงพรรณนา คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด และสถิติเชิงอนุมาน เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน

การแปลผล การแปลผลคะแนนระดับบรรยากาศองค์การ และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร โดย นำมาจัดระดับ 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งได้จากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยดังนี้ ระดับมากที่สุด (4.50-5.00 คะแนน) บรรยากาศองค์การส่งเสริมเป็นประจำ และคุณภาพชีวิตการทำงานดีมาก ระดับมาก (3.50-4.49 คะแนน) หมายถึง บรรยากาศองค์การส่งเสริมบ่อยครั้ง และคุณภาพชีวิตการทำงานดี ระดับปานกลาง (2.50-3.49 คะแนน) หมายถึง บรรยากาศองค์การส่งเสริมปกติ และคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง ระดับน้อย (1.50-2.49 คะแนน) หมายถึง บรรยากาศองค์การส่งเสริมบางครั้ง และคุณภาพชีวิตการทำงานน้อย ระดับน้อยที่สุด (1.00-1.49 คะแนน) หมายถึง บรรยากาศองค์การส่งเสริมนานๆครั้ง และคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยมาก สำหรับเกณฑ์การแบ่งระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) [19] มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 แบ่งระดับดังนี้ $r = 0$ หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์ (No Relationship) $r = \pm 0.01$ ถึง ± 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ (Weak Relationship) $r = \pm 0.31$ ถึง ± 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง (Moderate Relationship) $r = \pm 0.71$ ถึง ± 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง (Strong Relationship) $r = \pm 1$ หมายถึง มีความสัมพันธ์โดยสมบูรณ์ (Perfect Relationship) ทดสอบโดยใช้ Kolmogorov-smirnov กำหนดระดับนัยสำคัญ (α) = 0.05 จากการทดสอบพบว่า (p -value) = 0.200 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ตามที่กำหนดไว้จึงยอมรับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยผ่านการได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น แล้วเมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2562 เลขที่ HE 622023 และผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 13 มีนาคม 2562 ถึงวันที่ 19 เมษายน 2562

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร

คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 75.4 ซึ่งมีอายุน้อยกว่า 31 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4 โดยมีอายุเฉลี่ย 32.49 ปี (S.D.=7.70 ปี) อายุต่ำสุด 25 ปี อายุสูงสุด 57 ปี สถานภาพโสด จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 55.1 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 81.2 มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 20,001 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 72.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 19,186.74 บาท (S.D.= 8,098.72 บาท) รายได้ต่ำสุด 10,430 บาท รายได้สูงสุด 50,000 บาท มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 55.1 มีค่ามัธยฐาน 5 ปี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 7.32 ปี (S.D.=4.91 ปี) จำนวนปีต่ำสุด 1 ปี จำนวนปีสูงสุด 20 ปี และเคยได้รับการฝึกอบรมการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานทันตสาธารณสุข ร้อยละ 53.6 เคยได้รับการ

อบรม 1-2 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 81.1 โดยการฝึกอบรมการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานทันตสาธารณสุขมีเฉลี่ย 1.81 ครั้ง (S.D. = 1.05 ครั้ง) ค่ามัธยฐานเท่ากับ 2 ครั้ง เคยฝึกอบรมต่ำสุด 1 สูงสุด 5 ครั้ง

2. คุณลักษณะส่วนบุคคลและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระที่ถูกคัดเลือกเข้ามาในสมการนั้นมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรที่ไม่ถูกคัดเลือกเข้ามาในสมการจะเป็นตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 ตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้ามาในสมการโดยเรียงลำดับคือ บรรยากาศองค์การด้านมิติการให้รางวัล ($p\text{-value}=0.017$) บรรยากาศองค์การด้านมิติความขัดแย้ง ($p\text{-value}=0.002$) และบรรยากาศองค์การด้านมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ($p\text{-value}=0.032$) ดังนั้นแล้วจึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัว มีผลและสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 68.7 ดังรายละเอียดในตาราง ที่ 1

3. คุณลักษณะส่วนบุคคลและบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านการได้รับการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.257, p\text{-value} = 0.033$) ส่วนเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ภาพรวมบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.815, p\text{-value} < 0.001$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านมิติการให้รางวัล ($r = 0.733, p\text{-value} < 0.001$) มิติความอบอุ่น ($r = 0.714, p\text{-value} < 0.001$) มิติการสนับสนุน ($r = 0.727, p\text{-value} < 0.001$) มิติความขัดแย้ง ($r = 0.784, p\text{-value} < 0.001$) มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($r = 0.742, p\text{-value} < 0.001$) และมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ($r = 0.712, p\text{-value} < 0.001$) ส่วนรายด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ มิติโครงสร้างองค์การ ($r = 0.471, p\text{-value} < 0.001$) มิติความรับผิดชอบ ($r = 0.650, p\text{-value} < 0.001$) และมิติความเสี่ยง ($r = 0.672, p\text{-value} < 0.001$) ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

4. ระดับบรรยากาศองค์การของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร

เมื่อพิจารณาระดับบรรยากาศองค์การ พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.75 (S.D.=0.62) หากพิจารณารายข้อจะพบว่ามิติโครงสร้างองค์การมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.08 (S.D.=0.61) รองลงมาคือมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.93 (S.D.=0.66) ส่วนด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือมิติความเสี่ยง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.46 (S.D.=0.80) รองลงมาคือมิติการให้รางวัล อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.53 (S.D.=0.79) ตามลำดับ

5. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร

เมื่อพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนครพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.54 (S.D.=0.54) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับชุมชนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D.=0.68) ส่วนรองลงมาคือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิหรือประชาธิปไตยในองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.94 (S.D.=0.66) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณารายด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.54 (S.D.=0.86) ส่วนรองลงมา คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.86 (S.D.=0.94) ตามลำดับ

6. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมข้อมูลจากคำถามปลายเปิดของแบบสอบถามทั้งหมด 69 ฉบับ พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้นำเสนอปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะทั้งหมด 33 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 47.8 โดยปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่ คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ร้อยละ 81.8 รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ร้อยละ 66.7 ส่วนปัญหาอุปสรรคน้อยที่สุดมีค่าเท่ากับ 2 ด้าน คือคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับชุมชน ร้อยละ 21.2 รองลงมา คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขด้านสิทธิหรือประชาธิปไตยในองค์กร และด้านการยอมรับและการมีส่วนร่วมในองค์กร ร้อยละ 24.2

สรุปและอภิปรายผล

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านการได้รับการอบรมเกี่ยวกับงานทันตสาธารณสุขมีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.257$, $p\text{-value} = 0.033$) การได้รับการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนครเพราะงานทันตสาธารณสุขเป็นงานที่ใกล้ชิดกับประชาชน มีการทดลองเรียนรู้ จนพัฒนามาเป็นหลักสูตรการเรียนการสอน และมีการเผยแพร่ในหลายรูปแบบ จึงสามารถเรียนรู้ได้ในหลายช่องทาง ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร โดยคุณลักษณะส่วนบุคคลทำให้แต่ละคนนั้นมีผลงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [6, 20-21]

2. ภาพรวมบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.815$, $p\text{-value} < 0.001$) การสร้างบรรยากาศองค์การในการทำงานให้เหมาะสม เป็นความจำเป็นอย่างมากในคุณภาพชีวิตการทำงาน เพราะบรรยากาศของการทำงานจะส่งผลทำให้เกิดคุณภาพการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยต้องอาศัยมิติต่างๆ ในบรรยากาศองค์การ ซึ่งประกอบด้วย มิติโครงสร้างขององค์การ มิติความรับผิดชอบ มิติการให้รางวัล มิติความเสี่ยง มิติความอบอุ่น มิติการสนับสนุน มิติความขัดแย้ง มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน และมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน [12] ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้ว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [13, 22-23]

3. ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร โดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Linear Regression Analysis) โดยตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสมการ มีลำดับดังนี้คือ บรรยากาศองค์การด้านมิติการให้รางวัล บรรยากาศองค์การด้านมิติความขัดแย้ง และบรรยากาศองค์การด้านมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งทั้ง 3 ตัวแปร มีผลและสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 68.7 ($R^2 = 0.687$, $p\text{-value} < 0.001$) เพราะบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อผู้ปฏิบัติงาน เมื่อการปฏิบัติงานเกิดความขัดแย้งต้องอาศัยความขัดแย้งนั้นมาเป็นแรงผลักดันให้ทำงานสำเร็จ นอกจากนี้ต้องมีความสามัคคีกัน มีความรู้สึกรักและผูกพันในองค์กร มีการให้รางวัลเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานที่ตั้งไว้ รวมถึงการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียม โดยผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า มิติการให้รางวัลมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางด้านสาธารณสุข [13, 24-25] ส่วนมิติความขัดแย้งสามารถเกิดในบริบทการทำงานได้ทุกเมื่อ และความขัดแย้งก็แตกต่างกันตามสถานการณ์ มิติความขัดแย้งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน การปฏิบัติงานนั้นสามารถประสบความสำเร็จได้ หากใช้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเป็นแรงผลักดัน ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่ามิติความขัดแย้งมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ [22] ส่วนมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สู่ถึงการยึดมั่นในเป้าหมายร่วมกัน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การร่วมมือในการในการทำกิจกรรมอย่างเต็มที่ ทำให้มีความรู้สึกรักและผูกพันในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่ามิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านสาธารณสุข [25-27]

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ควรมีการสนับสนุนในมิติการให้รางวัล โดยให้รางวัลหรือการยกย่องชมเชยเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เมื่อมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานที่ตั้งไว้

2) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ควรส่งเสริมสนับสนุนในมิติดการให้รางวัล โดยสนับสนุนความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขอย่างเท่าเทียม

3) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ควรส่งเสริมในด้านการจัดการความขัดแย้ง เพื่อเป็นแรงผลักดันในการทำงานให้สำเร็จ

4) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ควรมีการส่งเสริมในมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยส่งเสริมการมีความรู้สึกรักและผูกพันมีความสามัคคี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความขัดแย้งของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

2) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยวิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ทพ.ดร.สุวิทย์ อุดมพานิชย์ อาจารย์ที่ปรึกษาตลอดจน เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร ที่ให้ความร่วมมือแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

1. Office of the Civil Service Commission. (2008). Civil service regulations act. Bangkok: Office of the Civil Service Commission.
2. Bureau of Policy and Strategy, Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health. (2014). Operating policy of the Ministry of Finance on Medicine, Ministry of Public Health and First Aid, Medical Assistant and State Nurse and Health. Nonthaburi: Ministry of Public Health.
3. Dental Public Health Office. Guidelines for proactive oral health promotion services. Nonthaburi: Ministry of Public Health. 2011.
4. Bureau of Dental Public Health Department of Health. The results of the 7th National Oral Health Survey 2012. Bangkok: Veterans Organization Publishing House. 2013.
5. Walton RE. Quality of working life: What is it? New York: John Wiley & Sons. 1973.
6. Panchamapohn R, Suwit U. Motivation affecting the performance of dental health technician at sub-district health promoting hospital, Sakon Nakhon Province. Thai Dental Nurse Journal, 2018; 29(1): 1-13. Thai.
7. Chollada A, Suwit U. Factors affecting the risk management performance of dental health technician of sub-district health promoting hospital, RoiEt Province. Thai Dental Nurse Journal, 2017; 28(1): 35-46. Thai.



8. Phaosu S, Suwit U. Individual characteristics and administrative factors affecting performance of dental health technician in sub-district health promoting hospital, KhonKaen Province. Thai Dental Nurse Journal, 2017; 28(1): 23-34. Thai.
9. Schermerhorn R, Hunt G, Osborn N. Organization Behavior. New York: John Wiley & Sons. 2003.
10. Thammanoon B, Witat J. Personal characteristics and administrative factors affecting core competency of the director of sub-district health promotion hospital, KhonKaen Province. KKU Journal for Public Health Research, 2013; 25(293): 30-33. Thai.
11. Sommhay K, Witat J. The personal characteristics and administrative factors related to an information of staff in sub-district health hospital, Mahasarakham Province. Research and Development health system Journal, 2013; 6(1): 21-29. Thai.
12. Litwin GH, Stringer RA. Motivation and organization climate. Boston: Division of Research, Harvard University. 1968.
13. Prasert S, Witat J. Organizational climate affecting the quality of work life of public health officer of sub-district health promoting hospital in Udon Thani province. The national graduate research conference; 2014: P.607-614. Thai.
14. Santi U, Prachak B. Factors Affecting the Participation of Health Personnel in the Community Health Center Implementation at Sub-District Health Promoting Hospitals in Kalasin Province. KKU Res J (GS), 2014; 14(1): 89-104. Thai.
15. Nakarin P, Prachak B. Motivation and Organizational Climate Affecting Surveillance and Rapid Response Performance of Health Personnel at Sub-District Health Promoting Hospitals, Nakhon Ratchasima Province. KKU Res J (GS), 2018; 18(2): 65-77. Thai.
16. Sakon Nakhon provincial public health office. List of public health officials form Human Resources Management Group. Sakon Nakhon provincial public health office; 2018. Thai.
17. Cohen J. Statistical power analysis for the behavioral science. 2nd ed. Hill Seale, N.J.; Lawrence Erlbaum Associates. 1988.
18. Likert. Attitude theory and measurement. New York: Wiley & Son. 1967.
19. Elifson K. Fundamental of social statistics. New York: McGraw-Hill. 1990.
20. Sureeporn P, Warangkana P, Nittaya P. Factors Affecting Quality of Working Life among Dental Nurses under the Supervision of Regional Health Promotion Center 3. The Journal of Prapokklao Hospital Clinical Medical Education, 2015; 32(2), 108-125. Thai.
21. Jilawan C, Chawtip B, Warangkana C. Factors Related to the Work Motivation in Performance of Dental Health Auxiliaries at Public Health Services in Ministry of Public Health Inspection Region 17. KKU Graduate Reserch Conference, 2013; 1031-1040. Thai.
22. Santi U, Prachak B. Factors Affecting the Participation of Health Personnel in the Community Health Center Implementation at Sub-District Health Promoting Hospitals in Kalasin Province. KKU Res J (GS), 2017; 17(3): 64-76. Thai.



23. Tharezt T, Chanaphol S. The Organization climate affecting to the Organization commitment of Public Health officer tambon health promoting hospital in Sakon Nakhon province. Sakon Nakhon Hospital Journal, 2016; 19(2): 34-43. Thai.
24. Thitirat S, Chanya A. The Effect of Organization climate to Quality on Working Life of the Health officers in Sub-district Health Promoting Hospital, Mahasarakham province. Research and development health system journal, 2017; 10(1): 20-29. Thai.
25. Sirikanya W, Prachak B. Factors Affecting to Quality of Work Life of Pharmacist at Community Hospital in Health Service Provider Board Office 8. KKU Res J (GS), 2017; 17(1): 69-80. Thai.
26. Kasemchart J, Witat J. The Organization Climates affecting The Core company performance of Sub-district Health Promoting Hospital director in Khon Kean province. National Graduate Research Presentation Conference. Department of Health Science Poster, 2014; 49-56. Thai.
27. Nittaya K, Chanaphol S. The Organizational Climate Affecting The core competency performance of Dental Public Health Officers at Sub-District Health Promoting Hospital, Sakon Nakhon Province. Journal of Sakon Nakhon Hospital, 2015; 19(2): 65-76. Thai.

ตารางที่ 1 ค่าสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร

ตัวแปร	B	Beta	T	P-value	R	R ²	R ² adj	R ² change
1.มิติการให้รางวัล	0.236	0.337	2.461	0.017	0.784	0.614	0.609	-
2.มิติความขัดแย้ง	0.227	0.336	3.230	0.002	0.815	0.664	0.654	0.050
3.มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	0.203	0.248	2.198	0.032	0.829	0.687	0.673	0.023

ค่าคงที่ 1.119, F=47.666, p-value<0.001, R=0.829, R²=0.687, R² adj=0.673

ค่าคงที่ 1.119, $F=47.666$, $p\text{-value}<0.001$, $R=0.829$, $R^2=0.687$, $R^2\text{ adj}=0.673$



ตารางที่ 2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างตัวแปรอิสระกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงาน
ทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร

คุณลักษณะส่วนบุคคลและบรรยากาศ องค์การ	คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	P-value	ระดับความสัมพันธ์
คุณลักษณะส่วนบุคคล			
เพศ (หญิง)	-0.095	0.438	ไม่มีความสัมพันธ์
อายุ	0.091	0.459	ไม่มีความสัมพันธ์
สถานภาพสมรส (โสด)	-0.158	0.193	ไม่มีความสัมพันธ์
ระดับการศึกษา (ปริญญาตรี)	-0.038	0.754	ไม่มีความสัมพันธ์
รายได้	0.045	0.715	ไม่มีความสัมพันธ์
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	0.200	0.099	ไม่มีความสัมพันธ์
การได้รับการฝึกอบรม(เคย)	0.257*	0.033	ต่ำ
บรรยากาศองค์การ			
มิติโครงสร้างองค์การ	0.471***	<0.001	ปานกลาง
มิติความรับผิดชอบ	0.650***	<0.001	ปานกลาง
มิติการให้รางวัล	0.733***	<0.001	สูง
มิติความเสียสละ	0.672***	<0.001	ปานกลาง
มิติความอบอุ่น	0.714***	<0.001	สูง
มิติการสนับสนุน	0.727***	<0.001	สูง
มิติความขัดแย้ง	0.784***	<0.001	สูง
มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน	0.742***	<0.001	สูง
มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	0.712***	<0.001	สูง

***Correlation is significant at the 0.001 level