

**ปัจจัยแห่งความสำเร็จและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร**
**Critical Success Factors and Organizational Climate Affecting the Quality of
Working Life of Public Health Technical Officers at Sub-District Health
Promoting Hospitals in Sakon Nakhon Province**

นัฐรินทร์ ช่างศรี (Nattarin Changsri)* ดร.ประจักษ์ บัวผัน (Dr.Prachak Bouphan)^{1**}

(Received: May 6, 2020; Revised: July 15, 2020; Accepted: July 17, 2020)

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวางครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร ประชากรที่ศึกษา คือ นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน 399 คน สุ่มตัวอย่างเป็นระบบ (Systematic Random Sampling) ได้ขนาดตัวอย่าง 101 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามสำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ และแนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องสำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ จำนวน 12 คน แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 3 ท่าน ทุกข้อมีค่าความสอดคล้องมากกว่า 0.50 และค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งหมด เท่ากับ 0.95 ทำการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม 2562 ถึง วันที่ 31 พฤษภาคม 2563 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติอนุมาน จากการศึกษาพบว่า ในภาพรวมระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จ ระดับบรรยากาศองค์การ และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขอยู่ในระดับมาก 4.10 (S.D.=0.44), 4.00 (S.D.=0.42) และ 4.00 (S.D.=0.42) ตามลำดับ และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จ และบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุข พบว่า อยู่ในระดับสูง ($r=0.757, p\text{-value}<0.001$ และ $r=0.837, p\text{-value}<0.001$) ตามลำดับ และบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลให้รางวัล มติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มติความเสี่ยง และมติความอบอุ่น และปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการ มีผลและสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 76.4 ($R^2=0.764, p\text{-value}<0.001$)

ABSTRACT

This cross-sectional descriptive research aimed to study critical success factors and organizational climate affecting the quality of working life of public health technical officers at sub-district health promoting hospitals in Sakon Nakhon province, Thailand. The samples were 101 public health technical officers that randomly selected by

¹Corresponding author: bprach@kku.ac.th

*นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการศึกษา วิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการศึกษา วิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

systematic random sampling from the 399 populations. Data was collected by questionnaire for the quantitative data from the targets and the In-depth interviewed guidelines for the qualitative data gathering from 12 key informants. The questionnaire was checked by 3 experts and all items of IOC more than 0.50 including the reliability from the total of questionnaire by Cronbach's Alpha Coefficient was 0.95 Data was collected between 1st July 2019 to 31st May 2020. Data analysis was performed by descriptive and inferential statistics The results showed that the overall of critical success factors organizational climate and the quality of working life of public health technical officers were at high level 4.10 (S.D.=0.44), 4.00 (S.D.=0.42) and 4.00 (S.D.=0.42) respectively. The correlation between critical success factors ,organizational climate and the quality of working life of public health technical officers were at high level ($r=0.757$, $p\text{-value}<0.001$ and $r=0.837$, $p\text{-value}<0.001$) respectively. And the organizational climate; reward, unity, risk and warmth and the critical success factors; the image development of health services effected and could predict the quality of working life of public health technical officers at 76.4 percentage. ($R^2=0.764$, $p\text{-value}<0.001$)

คำสำคัญ: ปัจจัยแห่งความสำเร็จ บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

Keywords: Critical success factors, Organizational climate, Quality of working life Sub-District Health Promoting Hospitals

บทนำ

การพัฒนาปฏิรูปประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564) ซึ่งเป็นแบบแผนระยะ 5 ปี มุ่งขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติ เพื่อวางรากฐานการพัฒนาประเทศ โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในการพัฒนาที่มีความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน ซึ่งยึดคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาและมุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเปลี่ยนวิถีดำเนินชีวิตของคนไทย [1] นโยบายกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2562 นำไปสู่การพัฒนาและการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข เพื่อให้บรรลุเป้าหมายกระทรวงสาธารณสุข คือ ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน โดยมียุทธศาสตร์ความเป็นเลิศ 4 ด้าน คือ ด้านส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรค และคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ ด้านบริการเป็นเลิศ ด้านบุคลากรเป็นเลิศ และด้านบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล โดยมี 15 แผนงาน 40 โครงการ และ 55 ตัวชี้วัด ในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งด้านบุคลากรเป็นเลิศ แผนงานที่ 10 การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ มี 2 โครงการ 3 ตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ เพื่อพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพสู่ความเป็นมืออาชีพ การบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ และเป็นองค์กรแห่งความสุข [2] และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาสุขภาพจังหวัดสกลนครระยะเวลา 5 ปี (2560 - 2564) จากแผนปฏิบัติการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร ประจำปีงบประมาณ 2562 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ด้านบุคลากรเป็นเลิศ แผนงานที่ 10 การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ มี 4 โครงการ เพื่อสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การบริหารจัดการกำลังคนให้มีประสิทธิภาพ เป็นองค์กรแห่งความสุข และพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [3]

คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความหมายครอบคลุมทุกมิติที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ซึ่งมีส่วนในการส่งเสริม การสนับสนุน ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรที่มีผลต่อการทำงาน ซึ่งตอบสนองความต้องการทั้งทาง

ด้านร่างกาย และจิตใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานทำให้มีความสุขในการทำงานนำไปสู่ผลของการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามเป้าหมาย ตามทฤษฎีของ Walton ประกอบไปด้วย 8 ด้าน คือ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่มีความปลอดภัย 3) ด้านพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ในการทำงาน 5) ด้านการยอมรับและการมีส่วนร่วมในองค์กร 6) ด้านสิทธิหรือประชาธิปไตยในองค์กร 7) ด้านความสมดุลในชีวิต และ 8) ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับชุมชน [4] คุณภาพชีวิตการทำงานถือว่าเป็นกลไกที่สำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานที่ปฏิบัติงาน และช่วยลดการดึงเครียดในจิตใจ และเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล การมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะส่งผลต่อการทำงานที่ดีขึ้น จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อยู่ในระดับมาก [5-7]

คุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล นั้นปัจจัยแห่งความสำเร็จถือเป็นสิ่งที่จำเป็นและเป็นปัจจัยที่จะทำให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้แล้วนั้น ต้องได้รับการสนับสนุนติดตามจากผู้บริหารพร้อมทั้งหน่วยงานมีความพร้อม ความร่วมมือและต้องอาศัยปัจจัยแห่งความสำเร็จตามแนวคิดของ ชูชัย สุภวงค์ และคณะ ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุนและติดตาม 2) หน่วยงานสนับสนุนทุกระดับมีแผนงานสนับสนุน 3) การลงมือปฏิบัติในพื้นที่ที่มีความพร้อมและสมัครใจในการมีส่วนร่วม 4) การสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ 5) การพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการ 6) ความเชื่อมโยงระหว่างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลกับโรงพยาบาลแม่ข่าย [8] ปัจจัยแห่งความสำเร็จมีความสำคัญต่อการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตามภารกิจหลักพื้นฐานในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการพัฒนาคุณภาพการรักษายาบาลและภาพลักษณ์ ด้านความเชื่อมโยงระหว่างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและโรงพยาบาลแม่ข่าย ด้านการใช้กระบวนการประชาคม ด้านการสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ ด้านการลงมือปฏิบัติในพื้นที่ที่มีความพร้อมและสมัครใจในการมีส่วนร่วมและด้านหน่วยงานสนับสนุนทุกระดับมีแผนงานสนับสนุนนั้นมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [9-11]

นอกจากปัจจัยแห่งความสำเร็จแล้ว บรรยากาศองค์กร ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บรรยากาศองค์กรจะช่วยส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพคุณภาพชีวิตของนักวิชาการสาธารณสุขในองค์กรได้ เพราะบรรยากาศองค์กรเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสำคัญในการปฏิบัติงานในองค์กร ได้จากสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร โดยทั้งสมาชิกในองค์กร และผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อบรรยากาศองค์กร ตามทฤษฎีของ Litwin & Stringer ประกอบด้วย 9 มิติ ได้แก่ 1) มิติโครงสร้างองค์กร 2) มิติความรับผิดชอบ 3) มิติความอบอุ่น 4) มิติการสนับสนุน 5) มิติการให้รางวัล 6) มิติความขัดแย้ง 7) มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน 8) มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และ 9) มิติความเสี่ยง [12] บรรยากาศองค์กรมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร การเสริมสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี จะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีทัศนคติที่ดี เกิดความพึงพอใจในงาน และมีความสุขในการทำงาน ตลอดจนสามารถอยู่ในองค์กรต่อไปได้ภายใต้กฎระเบียบขององค์กร จากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า บรรยากาศองค์กรมีมิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความมุ่งมั่น มิติความรับผิดชอบ มิติความอบอุ่น และมิติความเสี่ยง มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [9, 13-14]

จังหวัดสกลนคร มีทั้งหมด 18 อำเภอ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้งหมด 168 แห่ง มีนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร จำนวน 399 คน [15] จากข้อมูลการสรุปผลการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร ปีงบประมาณ 2560-2561 จากการสำรวจแบบประเมินวัดความสุขในระดับบุคคล (Happinometer) เพื่อวัดความสุขของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนครในด้านต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงาน ควบคู่กับการมีสุขภาพร่างกายที่ดี ครอบคลุมรอบด้าน อยู่ในสังคมที่ปลอดภัย ในปีงบประมาณ 2560 พบว่า ความสุขโดยค่าเฉลี่ยภาพรวมจังหวัดสกลนคร 65.19 ความสุขโดยเฉลี่ยโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 59.48 จากจำนวนทั้งหมด 4,288 คน ผลการประเมินความสุขของบุคลากร ทั้ง 9 ด้าน (เกณฑ์ค่าเฉลี่ยความสุขแต่ละด้านต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 50) ซึ่งผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ 50 คือ ด้านสุขภาพเงินดี และปีงบประมาณ 2561 พบว่า ความสุขโดยค่าเฉลี่ยภาพรวมจังหวัดสกลนคร 63.11 ความสุขโดยเฉลี่ยโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 64.56 จากจำนวนทั้งหมด 5,644 คน ผลการประเมินความสุขของบุคลากร ทั้ง 9 ด้าน (เกณฑ์ค่าเฉลี่ยความสุขแต่ละด้านต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 50) ซึ่งผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ 50 คือ ด้านสุขภาพเงินดี ซึ่งในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร นั้นมีภาระงาน และบทบาทหน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้น นักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลส่วนใหญ่มีจำนวน 1 คนต่อแห่ง ตลอดจนเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีอัตราค่าจ้างน้อย จึงทำให้นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติงานหลายบทบาทพร้อม ๆ กัน และยังพบว่ามีข้อจำกัดการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งนักวิชาการสาธารณสุขบางส่วนมีรายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน เกิดความวิตกกังวล ทั้งด้านการเงินและการงาน ส่งผลต่อสุขภาพใจ สุขภาพกาย และอาจจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน [16] จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่ศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จ และบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร เพื่อทราบปัจจัยแห่งความสำเร็จและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร และสามารถนำผลการวิจัยเสนอต่อผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริม การสนับสนุนคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์ในวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จ และบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จ ระดับบรรยากาศองค์การ และ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร

วิธีการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Descriptive Study)

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา คือ นักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร จำนวน 399 คน [15] และกลุ่มตัวอย่าง คือ นักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร จำนวน 101 คน และการสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 12 คนโดยการคำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Linear Regression Analysis) โดยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ Cohen [17] ดังนี้

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

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

เมื่อกำหนดให้

$R_{Y.A,B}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Full Model ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ ได้นำค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปร จากการศึกษาบรรยากาของค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา [18] ซึ่งเป็นลักษณะงานที่คล้ายคลึงกันกับการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้ค่า $R_{Y.A,B}^2 = 0.677$

$R_{Y.A}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Reduce Model ($R_{Y.A,B}^2 - R_{Y.B}^2$) ซึ่งได้ค่า $R_{Y.A}^2 = 0.652$

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

λ คือ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนตัวแปรอิสระและอำนาจการทดสอบ

w คือ จำนวนตัวแปรอิสระนอกเหนือจากตัวแปรที่ต้องการทดสอบ (เซต A) = 0

u คือ จำนวนตัวแปรอิสระที่ต้องการทดสอบ (เซต B) เท่ากับ 1

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

เพราะฉะนั้นการศึกษานี้ใช้ตัวอย่างในการศึกษาจำนวนทั้งหมด 101 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มอย่างเป็นระบบ (Systematic Random Sampling) โดยนำรายชื่อ นักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดสกลนคร ทั้งหมดจำนวน 399 คน มาสุ่มตัวอย่างอย่างเป็นระบบ จนได้ขนาดตัวอย่างครบ 101 คน และทำการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อสนับสนุนการอธิบายข้อมูลเชิงปริมาณ โดยคัดเลือกนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป ถึงใกล้เกษียณอายุราชการที่สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร ได้ดีที่สุด (Key Informants) จำนวน 12 คน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือก ดังนี้ นักวิชาการสาธารณสุข ระดับจังหวัด จำนวน 1 คน นักวิชาการสาธารณสุข ระดับอำเภอ จำนวน 2 คน และนักวิชาการสาธารณสุข ระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 9 คน รวมทั้งสิ้น 12 คน ซึ่งกลุ่มบุคคลดังกล่าวมีความยินดี และให้ร่วมมือในการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นอย่างดี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือมีทั้งหมด 2 ชุด ชุดที่ 1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล มีคำถาม 6 ข้อ ส่วนที่ 2 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ มีคำถาม 24 ข้อ ส่วนที่ 3 บรรยากาของค์การ มีคำถาม 36 ข้อ ส่วนที่ 4 คุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุข มีคำถาม

32 ข้อ โดยส่วนที่ 2 ถึง ส่วนที่ 4 ใช้มาตราส่วนประมาณค่า มีคำตอบให้เลือกตอบ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ [19] และส่วนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิด โดยให้ผู้ตอบได้เสนอปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร มีคำถาม 3 ข้อ ชุดที่ 2 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviewed) จำนวน 4 ข้อ มีทั้งหมด 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จ ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เครื่องมือ ทั้ง 2 ชุด ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงของเนื้อหา (Content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน พบว่า ทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขและปรับปรุง แล้วนำไปทดลองใช้เครื่องมือกับนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบึงกาฬ ซึ่งมีลักษณะการปฏิบัติงานคล้ายคลึงกัน และมีพื้นที่ใกล้เคียงกันในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficients) ได้ค่าความเที่ยงของตัวแปรปัจจัยแห่งความสำเร็จ เท่ากับ 0.87 ตัวแปรบรรยากาศองค์กร เท่ากับ 0.94 และตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน เท่ากับ 0.96 และค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งชุด เท่ากับ 0.95

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุดและค่าสูงสุด และสถิติเชิงอนุมาน เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Linear Regression Analysis) และการทดสอบ Linearity โดยใช้ Kolmogorov-Smirnov H_0 : ค่าความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงปกติ, H_A : ค่าความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงไม่ปกติ จากการทดสอบพบว่า (p-value) = 0.094 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ตามที่กำหนดไว้ จึงยอมรับ H_0 : ค่าความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงปกติ

การแปลผล การแปลผลคะแนนระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จ ระดับบรรยากาศองค์กร และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดสกลนคร โดยนำมาจัดระดับ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งได้จากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ [20]

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ หลังจากได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 27 มกราคม 2563 เลขที่ HE 622265 โดยดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2563 ถึง วันที่ 10 มีนาคม 2563

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 64.4 อายุระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 45.5 ซึ่งมีอายุเฉลี่ย 33.8 ปี (S.D.=9.02) อายุต่ำสุด 21 ปี อายุสูงสุด 59 ปี สถานภาพสมรส ร้อยละ 49.5 ระดับการศึกษาสูงสุด อยู่ในกลุ่มปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 96.0 มีรายได้เฉลี่ย 25,786.73 บาท (S.D.= 11,139.44) รายได้ต่ำสุด 11,340 บาท รายได้สูงสุด 54,000 บาท เป็นตำแหน่งพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ร้อยละ 42.6 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อยู่ระหว่าง 1-5 ปี ร้อยละ 39.6 โดยมีค่ามัธยฐาน 2 ปี ค่าต่ำสุด 1 ปี

และค่าสูงสุด 29 ปี ทั้งนี้เคยได้รับการฝึกอบรมในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อยู่ระหว่าง 1-2 ครั้ง ร้อยละ 79.2 โดยมีค่ามัธยฐานการฝึกอบรม จำนวน 1 ครั้ง ซึ่งมีค่าต่ำสุด จำนวน 1 ครั้ง และค่าสูง จำนวน 6 ครั้ง

2. ระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร

ผลการวิจัยระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จ พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.10 (S.D.=0.44) ซึ่งเมื่อพิจารณาตามปัจจัย พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านหน่วยงานสนับสนุนทุกระดับมีแผนงานสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.18 (S.D.=0.57) รองลงมา คือ ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านความเชื่อมโยงระหว่างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลกับโรงพยาบาลแม่ข่าย อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.10 (S.D.=0.56) ส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการลงมือปฏิบัติในพื้นที่ที่มีความพร้อมและสนใจในการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.00 (S.D.=0.54) รองลงมา คือ ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุน และติดตามอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.01 (S.D.=0.55) ตามลำดับ

3. ระดับบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร

ผลการวิจัยระดับบรรยากาศองค์การ พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.05 (S.D.=0.47) ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านบรรยากาศองค์การ พบว่า มิติโครงสร้างองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.16 (S.D.=0.51) รองลงมา คือ มิติความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.12 (S.D.=0.54) ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ มิติการให้รางวัล อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.93 (S.D.=0.60) รองลงมา คือ มิติความขัดแย้ง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.93 (S.D.=0.58) ตามลำดับ

4. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร

ผลการวิจัยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุข พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.00 (S.D.=0.42) ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเกี่ยวข้องกับชุมชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.12 (S.D.=0.54) รองลงมา คือ ด้านความสมดุลในชีวิต อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.06 (S.D.=0.54) ส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.80 (S.D.=0.61) รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.89 (S.D.=0.58) ตามลำดับ

5. ปัจจัยแห่งความสำเร็จและบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ พบว่า ภาพรวมปัจจัยแห่งความสำเร็จมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.757$, $p\text{-value}<0.001$) ส่วนบรรยากาศองค์การ พบว่า ภาพรวมบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.837$, $p\text{-value}<0.001$) ตามลำดับ ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

6. ปัจจัยแห่งความสำเร็จและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร ที่ถูกเลือกเข้าสมการ คือ ตัวแปร ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการเรียงลำดับ ดังนี้ บรรยากาศองค์การมีการให้รางวัล ($p\text{-value}<0.001$) มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ($p\text{-value}=0.019$) มิติความเสี่ยง ($p\text{-value}=0.004$) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ด้านการพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการ ($p\text{-value}=0.015$) และบรรยากาศองค์การมีความอบอุ่น ($p\text{-value}=0.038$) ทั้งนี้ตัวแปรอิสระ ทั้ง 5 ตัวแปร มีผลและสามารถร่วมพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 76.4 ตามลำดับ ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

จากผลการศึกษาสามารถนำมากำหนดเป็นสมการถดถอยพหุเชิงเส้นตรง ซึ่งเป็นสมการทำนาย คุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้ $Y = 0.976 + (0.201) (\text{บรรยากาศองค์การมีการให้รางวัล}) + (0.144) (\text{มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน}) + (0.168) (\text{มิติความเสี่ยง}) + (0.121) (\text{ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการ}) + (0.114) (\text{บรรยากาศองค์การมีความอบอุ่น})$ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรบรรยากาศองค์การมีการให้รางวัล มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มิติความเสี่ยง ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการ และคะแนนของตัวแปรบรรยากาศองค์การมีความอบอุ่น เพิ่มขึ้นด้านละ 1 หน่วย จะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร (Y) เพิ่มขึ้น 0.201, 0.144, 0.168, 0.121, และ 0.114 หน่วย ตามลำดับ โดยมีค่าคงที่ของสมการทำนาย เท่ากับ 0.976 ทั้งนี้ตัวแปรอิสระ ทั้ง 5 ตัวแปร มีผลและสามารถร่วมพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 76.4 ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

7. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิดจากแบบสอบถามทั้งหมด 101 ฉบับ พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้เสนอปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ ทั้งหมด 42 ฉบับ ร้อยละ 41.6 โดยปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่ คือ มีข้อจำกัดในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข่าวสารวิชาการในระดับอำเภอ และหน่วยงานในระดับพื้นที่ เช่น มาตรฐานการปฏิบัติงาน งานวิชาการต่าง ๆ ส่วนข้อเสนอแนะ คือ การอบรมพัฒนาฟื้นฟูความรู้วิชาการ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในพื้นที่ ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกปัญหาส่วนใหญ่ คือ นักวิชาการสาธารณสุขบางส่วนในหน่วยงานยังขาดทักษะความรู้ ประสบการณ์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข่าวสารวิชาการ มาตรฐานการปฏิบัติงานต่าง ๆ ดังนั้น โรงพยาบาลชุมชน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเครือข่าย ควรสนับสนุนการจัดเวทีประชุมวิชาการในพื้นที่ เพื่อให้มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานพัฒนาระบบบริการประชาชน และบรรลุตามเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษา ซึ่งใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร ได้แก่ บรรยากาศองค์การมีการให้รางวัล มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มิติความเสี่ยง ปัจจัยแห่ง

ความสำเร็จด้านการพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการ และบรรยากาศองค์การมีความอบอุ่น ดังนั้นแล้ว จึงสามารถสรุปผลการวิจัยได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปร มีผลและสามารถร่วมพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 76.4 ซึ่งบรรยากาศองค์การมีการให้รางวัลถือเป็นมิติสำคัญในการช่วยส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่บุคลากรสามารถรับรู้เกี่ยวกับการให้รางวัลผู้ที่ปฏิบัติงานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร การได้รับการยกย่องชมเชย เมื่อมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานที่ตั้งไว้ได้รับการประเมินผลงานตามภาระที่ได้รับมอบหมายบุคลากร ได้รับการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม และได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างยุติธรรม ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า บรรยากาศองค์การมีการให้รางวัลมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [18, 21-22] นอกจากนี้แล้วบรรยากาศองค์การมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเป็นองค์ประกอบอีกมิติในการช่วยส่งเสริมลักษณะสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่บุคลากรสามารถรับรู้เกี่ยวกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน ให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรใช้กระบวนการของการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานมีเป้าหมายร่วมกัน และมีความพึงพอใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัย ที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [18, 23-24] นอกจากนี้แล้วมีความเสี่ยงเป็นองค์ประกอบอีกมิติในการช่วยส่งเสริมลักษณะสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่บุคลากรสามารถรับรู้เกี่ยวกับการเสี่ยงภัยในการปฏิบัติงานในองค์กร สามารถระบุนโยบายความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน สามารถกำหนดเป้าหมาย การบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน สามารถติดตามประเมินความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน และสามารถเฝ้าระวังความเสี่ยง ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัย ที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า มิติความเสี่ยงมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [14, 21, 25] นอกจากบรรยากาศองค์การของการทำงานที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่กล่าวมาแล้ว ยังมีปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการที่มีส่วนช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและคุณภาพบริการของสถานบริการ ส่งเสริมให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน พัฒนาคุณภาพระบบบริการอย่างต่อเนื่อง และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัย ที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [9, 10, 26] นอกจากนี้แล้วยังมีตัวแปรบรรยากาศองค์การมีความอบอุ่น ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการของลักษณะสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่บุคลากรสามารถรับรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ภายในองค์กร ภายใต้บรรยากาศของการทำงานเป็นทีม การทำงานร่วมกันให้ความช่วยเหลือกัน มีความคล่องตัวอิสระในการปฏิบัติงาน มีสิ่งแวดล้อมที่ดี และเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาสามารถให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาได้ ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัย ที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า มิติความอบอุ่นมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [5, 14, 18]

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดสกลนคร ควรส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยการให้รางวัลและพิจารณาความดีความชอบให้สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและกระตุ้นให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดสกลนคร ควรส่งเสริมและสร้างบรรยากาศองค์การที่ดีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันให้กับนักวิชาการสาธารณสุข โดยกระบวนการของการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนและการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพและผลงานในหน่วยบริการปฐมภูมิได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดสกลนคร ควรส่งเสริมบรรยากาศองค์การที่ดีความเสี่ยง โดยมอบหมายให้นักวิชาการสาธารณสุข มีการรับผิดชอบ การบริหารความเสี่ยง และการการใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อนำมาสนับสนุนในการประเมินผลงาน การจัดการบริหาร การระบุความเสี่ยง การจัดการความเสี่ยง และการประเมินผลความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยและเกิดประสิทธิภาพเหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่

4. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดสกลนคร ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการ โดยส่งเสริมให้นักวิชาการสาธารณสุขได้รับการฝึกอบรม ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีกระบวนการทักษะในการปฏิบัติงาน เน้นพัฒนาระบบบริการอย่างต่อเนื่องในและนอกสถานบริการ เพื่อให้ นักวิชาการสาธารณสุขสามารถให้บริการสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดสกลนคร ควรส่งเสริมบรรยากาศองค์การที่ดีความอบอุ่นให้กับนักวิชาการสาธารณสุข โดยผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและร่วมวิเคราะห์ปัญหาพร้อมวางแผนในการทำงานและร่วมกำหนด แนวทางในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานหรือเป้าหมายของหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเฝ้าระวังความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
2. ควรมีการศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานและกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ประจักษ์ บัวผัน ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รวมถึงคณาจารย์คณะสาธารณสุขศาสตร์ทุกท่าน และขอขอบพระคุณภาควิชาบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ขอบพระคุณ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสกลนคร สาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอ นักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่งในจังหวัดสกลนคร และทุกท่านที่มีได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ มีส่วนร่วมให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี



เอกสารอ้างอิง

1. Bureau of Policy and Strategy, Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health. The twelve National health development plan under the national economic and social development plan B.E.2560-2564. Bangkok: The War Veterans Organization of Thailand Press; 2017. Thai.
2. Bureau of Policy and Strategy Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health. Strategy of Ministry of public health.2562. Bangkok: The War Veterans Organization of Thailand Press; 2019. Thai.
3. Sakon Nakhon Provincial Health Office. Strategic health development plan B.E.2560-2564. Sakon Nakhon: Sakon Nakhon Provincial Health Office. [Photocopied]; 2017. Thai.
4. Walton RE. Quality of working life: What is it. Sloan Management Review, 4 (7), 20-23.1973.
5. Supapoom P, Janposri W. 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 July 16; BuriRam, Thailand; 2014.P.607-614. Thai.
6. Sompitta T, Apipalakul C. The Effect of Organizational Climate to Qualityon Working Life of Health Officer in Sub District Health Promoting Hospital Mahasarakham Province. Research and Development Health System Journal, 2017; 10(1). Thai.
7. Napim C, Bouphan P, Apipalakul C. Personal Characteristics and Motivation Affecting the Happiness at Work of Health Personnel at Sub-District Health Promoting Hospitals in Phetchabun Province, Khon Kaen Province. KKU Res J (GS), (2018); 18(4), 154-166. Thai.
8. Supawong C, group. Service Manual of District Health Promoting Hospital. 3rd ed. Bangkok: Organization Veterans; 2010. Thai.
9. Chayngam T, Bouphan P, Phimha S. Organizational Climate and Critical Success Factors Affecting Performance of Family Care Team at Sub-District Level in Nongbua Lamphu Province. KKU Res J (GS), 2018; 18(3): 124-135. Thai.
10. Deechan S, Bouphan P. Motivation and Key Success Factors Affecting Thai Traditional Medicine Performance of Health Personnel at Sub-District Health Promoting Hospitals in Loei Province, Khon Kaen Province. KKU Res J (GS), (2019); 19(2), 166-176. Thai.
11. Yotha N, Bouphan P, Phimha S. Critical success factors and Organization climate affecting the Research for solving health problem of Public Health Officers at Sub-district Health Promoting Hospitals in Khon Kean Province. KKU Res J (GS), 2018; 19(1): 149-160. Thai.
12. Litwin GH, Stringer RA. Motivation and organization climate. Boston: Havard University Graduate; 1968.
13. keekeing J, Bouphan P. Organizational Climate and Organizational Support Affecting the Performance of Public Health Technical Officers at Sub-District Health Promoting Hospitals in Phetchabun Province. KKU Res J (GS).2019; 19(2): 154-162. Thai.



14. Prasit N, Bouphan P. Motivation and Organizational Climate Affecting Surveillance and Rapid Response Performance of Health Personnel at Sub-District Health Promoting Hospitals, Nakhonratchasima Province. *KKU Res J (GS)*.2018; 18(2): 65-77. Thai.
15. Sakon Nakhon Provincial Health Office. Information of Public Health Technical Officers, Ministry of Public Health: Sakon Nakhon Provincial Health Office. [Photocopied]; 2019. Thai.
16. Sakon Nakhon Provincial Health Office. Selected academic papers presented at the Sakon Nakhon Provincial Health Conference. Quality and Service Development Department B.E.2560-2562. Sakon Nakhon: Sakon Nakhon Provincial Health Office. [Photocopied]; 2019. Thai.
17. Cohen J. Statistical power analysis for the behavioral sciences. 2nd ed. Hill Seale, N.J: Lawrence Erlbaum Associates. 1988
18. RachaPhat R, Sriruacha C. Organizational Climate and Organizational Support Affecting the Happiness at Workplace of Public Health Ministry Officers at Sub-District Health Promoting Hospital in Nakhon Ratchasima Province.
19. Likert R. The human organization: Its management and value. New York: McGraw-Hill. 1967.
20. Chantrasuwan S, Buatuan S. Social Science Research Methodology. Khon Kaen: Department of Sociology and Anthropology, Faculty of Humanities and Social Science, Khon Kaen University; 2004. Thai.
21. Uttharang S, Bouphan P. Factors Affecting the Participation of Health Personnel in the Community Health Center Implementation at Sub-District Health Promoting. *KKU Res J (GS)*.2017; 17(3): 64-76. Thai.
22. Samseemoung K, Sriruacha C. The Organizational Climate and Administrative Factor Affecting the Performance of Public Health officer in Consumer Protection at Sub-District Health Promoting Hospitals. *Research and Development Health System Journal*. 2018; 11(2): 487-495. Thai.
23. Sattthum D, Sriruacha C. Organizational climate and organizational support affecting the Performance of public health personnel under the primary care quality and outcome framework at Sub-District Health Promoting Hospital in Chaiyaphum Province. *KKU Journal for Public Health Research*.2019; 12(1): 41-50. Thai.
24. Wongkalasin S, Bouphan P. Factors Affecting to Quality of Work Life of Pharmacist at Community Hospital In Health Service Provider Board Office 8. *KKU Res J (GS)*.2017; 1(1): 69-80. Thai.
25. Khamharnpol T, Sriruacha C. Organizational climates affecting the performance of sub-district health promoting Hospital directors in district health system development in Udon Thani province. *Journal of the Office of DPC 7 Khon Kaen*, 2018; 25(2): 35-45. Thai.
26. Puttamonsing P, Bouphan P, Apipalakul C. Key Success Factors and Organizational Support Affecting the Star Health Promoting Hospital of Health Personnel at Sub-District Health Promoting Hospitals in Buriram Province. *KKU Res J (GS)*.2019; 19(3): 120-130. Thai.

ตารางที่ 1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรอิสระกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการ
สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร (N = 101)

ตัวแปรอิสระ	คุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุข		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p-value	ระดับ
	ของเพียร์สัน (r)		ความสัมพันธ์
ภาพรวมปัจจัยแห่งความสำเร็จ	0.757***	< 0.001	สูง
1. ผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุนและติดตาม	0.535***	< 0.001	ปานกลาง
2. หน่วยงานสนับสนุนทุกระดับมีแผนงานสนับสนุน	0.675***	< 0.001	ปานกลาง
3. การลงมือปฏิบัติในพื้นที่ที่มีความพร้อมและสมัครใจในการมีส่วนร่วม	0.597***	< 0.001	ปานกลาง
4. การสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ	0.551***	< 0.001	ปานกลาง
5. การพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการ	0.678***	< 0.001	ปานกลาง
6. ความเชื่อมโยงระหว่าง รพ.สต. และ รพ.แม่ข่าย	0.547***	< 0.001	ปานกลาง
ภาพรวมบรรยากาศองค์การ	0.837***	< 0.001	สูง
1. มิติโครงสร้างองค์การ	0.642***	< 0.001	ปานกลาง
2. มิติความรับผิดชอบ	0.665***	< 0.001	ปานกลาง
3. มิติความอบอุ่น	0.484***	< 0.001	ปานกลาง
4. มิติการสนับสนุน	0.685***	< 0.001	ปานกลาง
5. มิติการให้รางวัล	0.692***	< 0.001	ปานกลาง
6. มิติความขัดแย้ง	0.769***	< 0.001	สูง
7. มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน	0.640***	< 0.001	ปานกลาง
8. มิติความความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	0.723***	< 0.001	สูง
9. มิติความเสีย	0.752***	< 0.001	สูง

***ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.001

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์หัตถดอยพหุแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร (N = 10)

ตัวแปร	B	Beta	T	p-value	R	R ²	R ² adj	R ² change
1. มิติการให้รางวัล	0.201	0.292	3.821	< 0.001	0.769	0.592	0.588	-
2. มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	0.144	0.197	2.381	0.019	0.833	0.694	0.688	0.102
3. มิติความเสี่ยง	0.168	0.230	2.992	0.004	0.856	0.733	0.725	0.039
4. การพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการ	0.121	0.168	2.467	0.015	0.868	0.753	0.743	0.020
5. มิติความอบอุ่น	0.114	0.154	2.103	0.038	0.874	0.764	0.752	0.011

ค่าคงที่ 0.976, F = 61.671, p-value < 0.001, R = 0.874, R² = 0.764, R²adj = 0.75.2