

ปัจจัยทางการบริหารและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

Administration Factors and Organizational Climate Affecting the Performance of Public Health Officers at Sub-District Health Promoting Hospital in Khon Kaen Province

ศรัณยา พันธุ์โยธา (Saranya Phanyotha)* ดร.ประจักษ์ บัวพันธ์ (Dr.Prachak Bouphan)^{1**}

(Received: May 26, 2020; Revised: July 14, 2020; Accepted: July 17, 2020)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน 277 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างเป็นระบบ ได้ขนาดตัวอย่าง 137 คน และการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญจำนวน 12 คน ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.98 เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 20 มกราคม 2563 ถึงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2563 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติอนุมาน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05. ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมระดับปัจจัยการบริหาร ระดับบรรยากาศองค์การและระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D. = 0.43), 3.96 (S.D. = 0.47) และ 3.98 (S.D. = 0.51) ตามลำดับ และพบว่าภาพรวมปัจจัยการบริหาร และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุข ($r = 0.746$, $p\text{-value} < 0.001$, $r = 0.863$, $p\text{-value} < 0.001$) ตามลำดับ และพบว่าตัวแปร 5 ตัว ประกอบด้วย ปัจจัยทางการบริหารด้านเวลา และบรรยากาศองค์การมีมิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความเสี่ยง มิติความอบอุ่น และมิติความขัดแย้งสามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 75.2 ($R^2 = 0.752$, $p\text{-value} < 0.001$) โดยผลการวิจัยครั้งนี้หน่วยงานสาธารณสุขสามารถนำไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

¹Corresponding author: bprach@kku.ac.th

*นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

**รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ABSTRACT

This cross-sectional descriptive research aimed to study administrative factors and organizational climate affecting the performance of public health officers at sub-district health promoting hospitals in Khon Kaen province, Thailand. The samples were 137 that selected by systematic random sampling from the 277 population of public health officers at sub-district health promoting hospitals and 12 key informants were in In-depth interview guidelines for the qualitative data gathering. The questionnaire was tested for reliability with Cronbach's Alpha Coefficient that was at 0.98. Data was collected between 20th January to 20th February 2020 Statistics was performed by descriptive statistics and inferential statistics by significance at 0.05 level. The result showed that the overall of the administrative factors the organizational climate and the performance of public health officers at high level 3.95 (S.D. = 0.43), 3.96 (S.D. = 0.47) and 3.98 (S.D. = 0.51) respectively. The correlation between the administrative factors, the organizational climate and the performance of public health officers were at high level ($r = 0.746$, $p\text{-value} < 0.001$, $r = 0.863$, $p\text{-value} < 0.001$) respectively. The time of administration factors and the fourth variables of organizational climate including standard, risk, warmth and conflict could predict the performance of public health officers at sub-district health promoting hospitals in Khon Kaen province at 75.2 percentage ($R^2 = 0.752$, $p\text{-value} < 0.001$). The results of this research showed that public health organization can be using the results of this study to make the plan to improve and develop the performance of public health officers at sub-district health promoting hospitals.

คำสำคัญ : ปัจจัยการบริหาร บรรยากาศองค์กร การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุข

Keywords: Administration factors, Organizational climate, Performance of public health officers

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้กำหนดเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และแนวทางในการพัฒนาประเทศในระยะ 5 ปี โดยมุ่งขับเคลื่อนเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติเพื่อวางรากฐานการพัฒนาประเทศไทยให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งมีคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม และยึดหลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลผลิตภาพการผลิตบนฐานการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม รวมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมของประเทศไทย ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และเปลี่ยนวิถีการดำรงชีวิตของคน [1] กระทรวงสาธารณสุขได้นำแนวคิดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 มาพัฒนาและสร้างกระบวนการ สร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในระบบสุขภาพตั้งแต่ระดับตติยภูมิ ทุติยภูมิ และปฐมภูมิ ที่มีความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยมียุทธศาสตร์ความเป็นเลิศ 4 ด้าน คือ 1) ด้านส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ 2) ด้านบริการเป็นเลิศ 3) ด้านบุคลากรเป็นเลิศ และ 4) บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาลประกอบด้วย 15 แผนงาน 40 โครงการ และ 55 ตัวชี้วัด เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในการดำเนินงานด้านสาธารณสุขให้แก่ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข [2]

นักวิชาการสาธารณสุข เป็นตำแหน่งที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ) ได้กำหนดกรอบตำแหน่งและอนุมัติให้มีขึ้นประจำศูนย์สุขภาพชุมชนตั้งแต่ปี 2537 [3] บทบาทของนักวิชาการสาธารณสุขที่ ก.พ กำหนดขึ้นนั้น ประกอบไปด้วย 4 ด้านได้แก่ 1) บทบาทด้านการปฏิบัติการ 2) บทบาทด้านการวางแผน 3) บทบาทด้านการประสานงาน 4) บทบาทด้านการบริการ [4]

ในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข เพื่อให้งานสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำต้องมีปัจจัยนำเข้า คือปัจจัยทางการบริหาร โดยใช้แนวคิดของทอกล่อ เดชไทย [5] ประกอบด้วย 1) ด้านบุคลากร 2) ด้านงบประมาณ 3) วัสดุอุปกรณ์ 4) ด้านการบริหารจัดการและยังมีปัจจัยทางการบริหารที่สนับสนุนการปฏิบัติงานอีก 2 ปัจจัย โดยใช้แนวคิดของประจักษ์ บัวผัน [6] คือ 5) ด้านเวลา 6) ด้านเทคโนโลยี

นอกจากปัจจัยทางการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานแล้ว บรรยากาศองค์กรก็เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้แนวคิดของ Litwin & Stringer [7] ประกอบด้วย 8 มิติ ได้แก่ 1) มิติโครงสร้างองค์กร 2) มิติความรับผิดชอบ 3) มิติความอบอุ่น 4) มิติการให้รางวัล 5) มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน 6) มิติความขัดแย้ง 7) มิติความเสี่ยง และ 8) มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย 26 อำเภอ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 248 แห่ง และมีจำนวนนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 277 คน [8] ซึ่งบทบาทนักวิชาการสาธารณสุขถือเป็นอีกหนึ่งวิชาชีพที่มีความสำคัญต่อระบบสุขภาพที่จะช่วยในการขับเคลื่อนให้การดำเนินงานในระบบสุขภาพให้มีการพัฒนาและบรรลุความสำเร็จ โดยเฉพาะบทบาทหน้าที่ในด้านการประสานงาน ซึ่งต้องทำการประสานการทำงานร่วมกัน ทั้งภายในและภายนอกทีมงานหรือหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด จากการวิเคราะห์ผลการประเมินเอกสารประกอบการตรวจราชการ กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น รอบที่ 2 ประจำปีงบประมาณ 2561 พบว่า การดำเนินงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางแห่ง การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในระดับตำบล ในการดำเนินงานด้านระบบการดูแลผู้สูงอายุระยะยาว (Long-term care) ยังพบว่าการประสานงานยังไม่ครอบคลุมระหว่างชุมชนและองค์กรภาครัฐและเอกชน เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โรงเรียน ชุมชน ซึ่งยังพบว่าขาดการสื่อสารทำความเข้าใจ ขาดการคืนข้อมูลให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทำให้การประสานงาน การดำเนินการระหว่างหน่วยงานภาครัฐระดับตำบลหรือเครือข่ายอื่นๆยังไม่ราบรื่น รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพการบริการต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากความต้องการของประชาชนไม่มีที่สิ้นสุด [9] จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยทางการบริหารและบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น เพื่อจะได้นำผลการศึกษาที่ได้มาพัฒนาต่อยอดการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพและพัฒนาระบบการทำงานของหน่วยงาน ในด้านการปฏิบัติงาน การวางแผน และการติดต่อประสานงาน และระบบการให้บริการให้ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพในหน่วยงานต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหาร ระดับบรรยากาศองค์การและระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

สมมุติฐานการวิจัย

ปัจจัยทางการบริหารและบรรยากาศองค์การมีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Descriptive Study)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ นักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น จำนวน 277 คน [8]

กลุ่มตัวอย่าง คือ นักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น จำนวน 137 คน และการสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 12 คน โดยการคำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple linear regression analysis) โดยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ Cohen (1988) [10] ดังนี้

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

$$\text{เมื่อ} \quad \lambda = \lambda_L - \frac{1/\nu_L - 1/\nu}{1/\nu_L - 1/\nu_U} (\lambda_L - \lambda_U) \quad \dots \quad (2)$$

เมื่อกำหนดให้

$R^2_{Y.A,B}$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Full Model ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ได้นำสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปร จากการศึกษาค้นคว้าที่มีผลต่อการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครพนม (Bouphan P, Srichan R, 2017) [11] ซึ่งเป็นลักษณะงานที่คล้ายคลึงและมีพื้นที่เดียวกันในการทำวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้ค่า $R^2_{Y.A,B} = 0.561$

$R^2_{Y.A}$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Reduce model ($R^2_{Y.A,B} - R^2_{Y.B}$) ซึ่งได้ค่า $R^2_{Y.A} = 0.536$

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

λ คือ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนตัวแปรอิสระและอำนาจการทดสอบ

w คือ จำนวนตัวแปรอิสระนอกเหนือจากตัวแปรที่ต้องการทดสอบ (เซต A) = 0 (เซต B) = 13

u คือ จำนวนตัวแปรอิสระที่ต้องการทดสอบ (เซต B) เท่ากับ 1 ตัวแปร

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

$$\begin{aligned}\text{แทนค่าได้ } N &= \frac{7.80(1-0.561)}{0.561-0.536} + 0 \\ N &= 136.96\end{aligned}$$

เพราะฉะนั้นการศึกษานี้ใช้ตัวอย่างในการศึกษาจำนวนทั้งหมด 137 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มอย่างแบบเป็นระบบ (Systematic random sampling) โดยนำรายชื่อ นักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ทั้งหมดจำนวน 277 คน มาสุ่มตัวอย่างอย่างเป็นระบบจนได้จำนวนตัวอย่างตามที่คำนวณไว้ คือ 137 คน ในการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อสนับสนุนการอธิบายข้อมูลเชิงปริมาณโดยเลือกนักวิชาการสาธารณสุขที่สามารถให้ข้อมูลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น โดยแบ่งเป็น 4 โซน ประกอบด้วย โซนกลาง 3 คน โซนใต้ 3 คน โซนเหนือ 3 คน โซนตะวันตก 3 คน รวมทั้งสิ้น 12 คน เป็นผู้ที่มีความยินดีและให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยมีแบบบันทึกและบันทึกเสียงในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย เครื่องมือมีทั้งหมด 2 ชุด ชุดที่ 1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 ปัจจัยทางการบริหาร ส่วนที่ 3 บรรยายาสองคัคร ส่วนที่ 4 การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุข โดยส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 4 ใช้มาตราส่วน ประเมินค่า (Rating scales) มีคำตอบให้เลือกตอบโดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ [12] และส่วนที่ 5 คำถามปลายเปิด โดยให้ผู้ตอบได้เสนอปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ชุดที่ 2 แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก มีทั้งหมด 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ปัจจัยทางการบริหาร ส่วนที่ 2 บรรยายาสองคัคร ส่วนที่ 3 การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุข ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เครื่องมือทั้ง 2 ชุด ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน พบว่า ทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขและปรับปรุงโดยผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว นำไปทดลองใช้เครื่องมือกับ นักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งมีลักษณะการปฏิบัติงานคล้ายคลึงกันและมีพื้นที่ใกล้เคียงกันในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficients) จะต้องมีความตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป จึงจะยอมรับว่ามีความเที่ยงที่เชื่อถือได้ พบว่า ได้ค่าความเที่ยงของตัวแปรปัจจัยทางการบริหาร เท่ากับ 0.95 ตัวแปรบรรยายาสองคัครเท่ากับ 0.96 และตัวแปรการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุข เท่ากับ 0.94 และภาพรวมทั้ง 3 ตัวแปรที่ศึกษาเท่ากับ 0.98

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน ส่วนการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อนำมาสนับสนุนการอธิบายข้อมูลเชิงปริมาณทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา(Content analysis)

การแปลผล การแปลผลคะแนนระดับปัจจัยทางการบริหาร ระดับบรรยากาศองค์การ ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น โดยนำมาจัดระดับ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งได้จากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ย [13] ดังนี้ ระดับมากที่สุด (4.50-5.00 คะแนน) ระดับมาก (3.50-4.49 คะแนน) ระดับปานกลาง (2.50-3.49 คะแนน) ระดับน้อย (1.50-2.49 คะแนน) ระดับน้อยที่สุด (1.00-1.49 คะแนน) สำหรับเกณฑ์การแบ่งระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) [14] มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 แบ่งระดับดังนี้ $r = 0$ หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์(No Relationship) $r = +0.01$ ถึง $+0.30$ หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ (Weak Relationship) $r = +0.31$ ถึง $+0.70$ หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง (Moderate Relationship) $r = +0.71$ ถึง $+0.99$ หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง (Strong Relationship) $r = +1$ หมายถึง มีความสัมพันธ์โดยสมบูรณ์ (Perfect Relationship)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากการวิจัยในครั้งนี้ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 15 มกราคม 2563 เลขที่ HE622260 โดยดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 20 มกราคม 2563 ถึงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2563 โดยขออนุญาตในการจัดทำวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นและสาธารณสุขอำเภอทุกแห่งทั้ง 26 อำเภอ และส่งกลับแบบสอบถามเมื่อตอบแบบสอบถามเสร็จสิ้นและส่งถึงผู้วิจัยเมื่อครบกำหนด ซึ่งการเก็บแบบสอบถามสามารถเก็บรวบรวมได้ทั้งหมด

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

คุณลักษณะส่วนบุคคลของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดขอนแก่น พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.6 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.6 โดยมีอายุเฉลี่ย 39.52 ปี (S.D. = 10.62 ปี) อายุต่ำสุด 23 ปีอายุสูงสุด 56 ปี ส่วนใหญ่สถานภาพสมรสคู่ คิดเป็นร้อยละ 59.1 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 71.5 ส่วนใหญ่ระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อยู่ในช่วง 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 46.0 มีค่ามัธยฐาน 10 ปี (Min = 1 ปี, Max = 30 ปี) และส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล คนคิดเป็นร้อยละ 88.3 และส่วนใหญ่จำนวนการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 1-2 ครั้งคิดเป็นร้อยละ 40.1 (Min = 1 ครั้ง, Max = 6 ครั้ง)

2. ระดับปัจจัยทางการบริหารในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

เมื่อพิจารณาระดับปัจจัยทางการบริหาร พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D. = 0.43) ซึ่งเมื่อพิจารณาตามปัจจัย พบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.07 (S.D. = 0.58) รองลงมา คือ ปัจจัยทางการบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.03 (S.D. = 0.54) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ ปัจจัยทางการบริหารด้านเทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.81 (S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ปัจจัยทางการบริหารด้านบุคลากรอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.85 (S.D. = 0.51)

3. ระดับบรรยากาศองค์การในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

เมื่อพิจารณาระดับบรรยากาศองค์การ พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D. = 0.47) ซึ่งเมื่อพิจารณาตามปัจจัย พบว่า บรรยากาศองค์การมิติโครงสร้างองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.17 (S.D. = 0.59) รองลงมา คือ บรรยากาศองค์การมิติความอบอุ่นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.10 (S.D. = 0.59) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บรรยากาศองค์การมิติความเสี่ยงอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.80 (S.D. = 0.62) รองลงมา คือ บรรยากาศองค์การมิติความขัดแย้งอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.81 (S.D. = 0.58)

4. ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

เมื่อพิจารณาระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 3.98 (S.D. = 0.51) ซึ่งเมื่อพิจารณาตามปัจจัย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการปฏิบัติการและด้านการวางแผน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ในระดับมากเท่ากับ 4.02 (S.D. = 0.58) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการประสานงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.91 (S.D. = 0.57) รองลงมา คือ ด้านการบริการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D. = 0.58)

5. ปัจจัยทางการบริหารและบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

ปัจจัยทางการบริหาร พบว่า ภาพรวมปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.746$, $p\text{-value} < 0.001$) ส่วนปัจจัยทางการบริหารรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านบุคลากร ($r = 0.450$, $p\text{-value} < 0.001$) ด้านงบประมาณ ($r = 0.532$, $p\text{-value} < 0.001$) ด้านวัสดุอุปกรณ์ ($r = 0.605$, $p\text{-value} < 0.001$) ด้านการบริหารจัดการ ($r = 0.628$, $p\text{-value} < 0.001$) ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ($r = 0.683$, $p\text{-value} < 0.001$) ด้านเทคโนโลยี ($r = 0.602$, $p\text{-value} < 0.001$) ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

บรรยากาศองค์การ พบว่า ภาพรวมบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.863$, $p\text{-value} < 0.001$) ส่วนบรรยากาศองค์การรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ มิติ

โครงสร้างองค์การ ($r = 0.707$, $p\text{-value} < 0.001$) มิตินิยมอุปถัมภ์ ($r = 0.717$, $p\text{-value} < 0.001$) มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($r = 0.720$, $p\text{-value} < 0.001$) มิตินิยมขัดแย้ง ($r = 0.713$, $p\text{-value} < 0.001$) มิตินิยมเสี่ยง ($r = 0.716$, $p\text{-value} < 0.001$) และพบว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ มิตินิยมรับผิดชอบ ($r = 0.681$, $p\text{-value} < 0.001$) มิตินิยมให้รางวัล ($r = 0.673$, $p\text{-value} < 0.001$) มิตินิยมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ($r = 0.693$, $p\text{-value} < 0.001$) ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

6. ปัจจัยทางการบริหารและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ที่ถูกเลือกเข้าสมการ คือ ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวแปรอิสระที่ไม่ได้ถูกเลือกเข้าสมการคือตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการเรียงลำดับ ดังนี้ บรรยากาศองค์การมิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($p\text{-value} = 0.001$) บรรยากาศองค์การมิติความเสี่ยง ($p\text{-value} = 0.001$) บรรยากาศองค์การมิตินิยมอุปถัมภ์ ($p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยทางการบริหารด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ($p\text{-value} < 0.001$) บรรยากาศองค์การมิตินิยมขัดแย้ง ($p\text{-value} = 0.015$) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปรสามารถรวมพยากรณ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 75.2 ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

7. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดจากแบบสอบถามทั้งหมด 137 ฉบับ พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้เสนอปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะทั้งหมด 51 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 37.23 โดยปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่ คือ ด้านบุคลากร เนื่องจากบุคลากรมีภาระงานมาก ปริมาณงานมากกว่าคนจึงทำให้การปฏิบัติงานไม่เต็มที่และส่งผลต่อการดำเนินงานไม่สำเร็จทันระยะเวลาที่กำหนดและในบางงานที่ไม่ได้รับผิดชอบงาน ไม่มีความเชี่ยวชาญในงานนั้นๆแต่ต้องรับผิดชอบงานจึงทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพ ส่วนข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอกับภาระงานที่ได้รับและควรมีการจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรทุกคนรวมทั้งผู้รับผิดชอบงานเพื่อพัฒนาและเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกส่วนใหญ่ พบว่า นักวิชาการสาธารณสุขได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบของนักวิชาการสาธารณสุขเนื่องจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีจำนวนน้อย เช่น การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ รวมถึงนักวิชาการสาธารณสุขเสนอว่าค่าตอบแทนในการทำงานไม่สอดคล้องกับภาระงานที่ปฏิบัติ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภาระงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มขวัญกำลังใจและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับนักวิชาการสาธารณสุขในการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

สรุปและอภิปรายผล

1. ภาพรวมปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.746$, $p\text{-value} < 0.001$) เนื่องจากการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขจะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องอาศัยปัจจัยทางการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย คน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องจักร การบริหารจัดการ เวลาในการปฏิบัติงานและเทคโนโลยี [6] ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [15-17]

2. ภาพรวมของบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.863$, $p\text{-value} < 0.001$) เนื่องจากบรรยากาศองค์การเป็นการรู้สึกหรือการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ทางตรงและทางอ้อมเป็นสิ่งที่มิอาจหลีกเลี่ยงได้ในการปฏิบัติงานในองค์กร [7] ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [15,18-19]

3. จากการวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารและบรรยากาศองค์การที่มีผลกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ บรรยากาศองค์การมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์การมีความเสี่ยง บรรยากาศองค์การมีความอบอุ่น ปัจจัยทางการบริหารด้านเวลาในการปฏิบัติงานและบรรยากาศองค์การมีความขัดแย้ง ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปร สามารถรวมพยากรณ์การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 75.2 เนื่องจากการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้มีความสำคัญกับบรรยากาศองค์การมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นส่วนสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่นักวิชาการสาธารณสุขรับรู้เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ เป้าหมายและมาตรฐานในการปฏิบัติงานขององค์กร ที่ทำให้นักวิชาการสาธารณสุขในหน่วยงานมีแนวทางมาตรฐานในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว [20-22] ในส่วนบรรยากาศองค์การ มีความเสี่ยงซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการทำงานที่บุคลากรรับรู้เกี่ยวกับความเสี่ยง ซึ่งเป็นการประเมินความเสี่ยง ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว [19, 21, 23] ในส่วนบรรยากาศองค์การมีความอบอุ่น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างสัมพันธ์ภาพและความสัมพันธ์ภายในองค์กรในบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว [21, 24-25] ในส่วนปัจจัยทางการบริหารด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่ทุกองค์กรต้องมีในการบริหารจัดการเพื่การดำเนินงาน การบริหารเวลาที่มีประสิทธิภาพจะสามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างรวดเร็ว ถือว่าเป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ต่อการทำงานเพื่อที่จะให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมายมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว [26-28] และในส่วนบรรยากาศองค์การมีความขัดแย้ง ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ส่งผล

ต่อการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานนั้นสามารถประสบความสำเร็จได้หากองค์การใช้ความขัดแย้งในองค์การเป็นแรงผลักดันในการทำงานให้สำเร็จ ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว [19, 23]

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดขอนแก่น ควรส่งเสริมให้นักวิชาการสาธารณสุขมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขให้มีความชัดเจนเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและการควบคุมกำกับ ประเมินผลของนักวิชาการสาธารณสุขเป็นรูปแบบเดียวกันทั้งจังหวัด

2) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดขอนแก่น ควรส่งเสริมให้ความสำคัญในการบริหารความเสี่ยงของนักวิชาการสาธารณสุข เพื่อให้ นักวิชาการสาธารณสุขสามารถกำหนดแนวทางในการบริหารความเสี่ยงและสามารถระบุความเสี่ยง จัดการความเสี่ยงและติดตามประเมินผลความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน เพื่อความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขและประชาชนในชุมชนที่รับผิดชอบ

3) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดขอนแก่น ควรส่งเสริมให้นักวิชาการสาธารณสุขในด้านมีความอบอุ่น โดยผู้บริหารที่เกี่ยวข้องควรให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานและช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

4) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดขอนแก่น ควรส่งเสริมให้นักวิชาการสาธารณสุขจัดทำแผนการปฏิบัติงานรายเดือนเพื่อให้สามารถติดตาม ควบคุมกำกับกับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น ควรส่งเสริมบทบาทนักวิชาการสาธารณสุขในด้านการจัดการความขัดแย้งรวมถึงการใช้ความขัดแย้งเป็นแรงผลักดันในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

2) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารความขัดแย้งของนักวิชาการสาธารณสุขในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ประจักษ์ บัวผัน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และสาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น นักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ที่ให้ความร่วมมือกับผู้วิจัยเป็นอย่างดี ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ไม่ได้เอ่ยนามไว้ ณ ที่นี้



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.2017-2021. Bangkok: The War Veterans Organization of Thailand Press; 2017. Thai.
2. The National Health Development Plan Steering Committee, Ministry of Public Health The twelve National Health Development Plan B.E.2017-2021. Bangkok: Ministry of Public Health; 2016. Thai.
3. Role assignment, Office of Permanent Secretary Ministry Public Health. 2005; 119(14)
4. Office of the Civil Service Commission. standards Position specification. Nonthaburi: Office of the Civil Service Commission.[Photocopied]; 2011. Thai.
5. Thonglor D. Principle of public health administration.3rd ed.Bangkok: Sam Charoen Panich; 2002. Thai.
6. Prachak B. Principles of Public Administration. 4th ed. Khon Kaen University, Khon Kaen; 2015. Thai.
7. Litwin GH, Stringer RA. Motivation and organization climate. Boston: Division of research Havard University graduate school of business administration; 1968.
8. Khon Kaen Provincial Health Office. Supporting documents for inspection Ministry of Public Health the first time for fiscal year 2019. Khon Kaen: Khon Kaen Provincial Health Office; 2019.Thai.
9. Khon Kaen Provincial Health Office. Supporting documents for inspection Ministry of Public Health the second time for fiscal year 2018. Khon Kaen: Khon Kaen Provincial Health Office; 2018.Thai.
10. Cohen J. Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences. 2nd ed. New York: Department of psychology New York University; 1988.
11. Bouphan P, Srichan R. Factors Affecting the Research for Solving Health Problem of Health Personnel at Sub-district Health Promoting Hospitals. Procedia-Social and Behavioral Sciences, (237), 1097-1104; 2017.
12. Likert R. The human organization: Its management and value. New York: McGraw-Hill. 1976.
13. Chantrasuwan S, Buatuan S. Social sciences research methodology. Khon Kaen: Department of sociology and anthropology, Faculty of humanities and social sciences, Khon Kaen University; 2004. Thai.
14. Elifson. Kirk W, Richard P, Runyon, Audrey Haber. Fundamentals of Socials Statistics . 2nd ed. New York: McGraw – Hill, Inc.19; 1990.
15. Jintana K, Prachak B. 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). 2018; 19(2),154-165. Thai.
16. Suwichai T, Prachak B. Administrative factors and Critical success factors affecting surveillance and rapid response performance of health personnel at sub-district health promoting hospitals, Khon Kaen Province. Journal of the Office of DPC 7 Khon Kaen. 2018; 25(1), 23-34. Thai.



17. Panumat T, Suwit U. Personal Characteristic And Administrative Factors Affecting Performance Surveillance And Rapid Response Team Sub-District Network Of Health Personnel At Sub-District Health Promoting Hospital, Udon Thani Province. *Research and Development Health System Journal*. 2018; 11(2), 75-83. Thai.
18. Piyapong S, Prachak B. Motivation and Organizational Climate Affecting the Knowledge Management of Personnel at the 7th Office of Disease Prevention and Control, Khon Kaen Province. *KKU Res J(GS)*. 2018; 18(2), 78-89. Thai.
19. 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.
20. Nuttapol Y, Prachak B, Surachai P. 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)*. 2019; 19(1), 149-160. Thai.
21. Nakarin P, Prachak B. Motivation and Organizational Climate Affecting Surveillance and Rapid Response Performance of Health Personnel at Sub-District Health Promoting Hospitals in Nakhon Ratchasima Province. *KKU Res J(GS)*. 2018; 18(2), 65-77. Thai.
22. Taweelert C, Prachak B, Surachai P. 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.
23. Tanakorn K, Chanaphol S. Organizational climates affecting the performance of sub-district health promoting hospital director in district health system development in Udon Thani province. *Journal of the Office of DPC 7 Khon Kaen*. 2018; 25(2), 35-45. Thai.
24. Prasert S, Withat 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; Buri Ram, Thailand; 2014.P.651-657*. Thai.
25. Pornpan S, Prachak B. The Influence of the Organizational Climate and Organizational Support on the Core Competency of Registered Nurses in the Community Hospitals of the Udon Thani Province. *KKU Res J(GS)*. 2011; 16(5), 551-562. Thai.
26. Thipparada K, Chanaphol S. Personal Attributes and Administrative Factors Affecting to Preventing and Solving Drug Abuse Public Health Personal at Sub-District Health Promoting Hospital in Nakhon Ratchasima Province. *KKU Journal for Public Health Research*. 2018; 11(4), 47-57. Thai.
27. Prathtana R, Suwit U. The Administrative Factors Affecting The Performance Of Responsible Officers In Health Consumer Protection In Sub-District Health Promoting Hospital, Khon Kaen Province. *Research and Development Health System Journal*. 2018; 11(2), 110-122. Thai.
28. Sasitorn P, Suwit U. Individual characteristics and administrative factors affecting performance of dental health technician in sub-district health promoting hospital, Khon Kaen Province. *Thai Dental Nurse Journal*. 2017; 28(1), 23-34. Thai

ตารางที่ 1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ
นักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

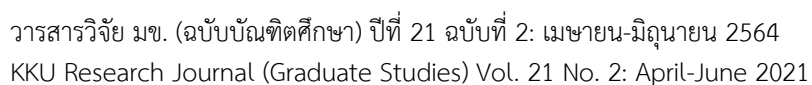
ปัจจัยทางการบริหาร	การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ		
	เพียร์สัน (r)	P-value	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยทางการบริหาร	0.746***	<0.001	สูง
1. ด้านบุคลากร	0.450***	<0.001	ปานกลาง
2. ด้านงบประมาณ	0.532***	<0.001	ปานกลาง
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์	0.605***	<0.001	ปานกลาง
4. ด้านการบริหารจัดการ	0.628***	<0.001	ปานกลาง
5. ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน	0.683***	<0.001	ปานกลาง
6. ด้านเทคโนโลยี	0.602***	<0.001	ปานกลาง

***Correlation is significant at the 0.001 level

ตารางที่ 2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างบรรยากาศองค์การกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ
นักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

บรรยากาศองค์การ	การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ		
	เพียร์สัน (r)	P-value	ระดับความสัมพันธ์
บรรยากาศองค์การ	0.863***	<0.001	สูง
1. มิติโครงสร้างองค์การ	0.707***	<0.001	สูง
2. มิติความรับผิดชอบ	0.681***	<0.001	ปานกลาง
3. มิติความอบอุ่น	0.717***	<0.001	สูง
4. มิติการให้รางวัล	0.673***	<0.001	ปานกลาง
5. มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน	0.720***	<0.001	สูง
6. มิติความขัดแย้ง	0.713***	<0.001	สูง
7. มิติความเสี่ยง	0.716***	<0.001	สูง
8. มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	0.693***	<0.001	ปานกลาง

***Correlation is significant at the 0.001 level



ตารางที่ 3 ค่าสถิติวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยพหุคูณแบบขั้นตอนของการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุข
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

ตัวแปร	B	Beta	T	p-value	R	R ²	R ² adj	R ² chang
1. บรรยายการสอองศ์การมิตินมาตรฐานการปฏิบัติงาน	0.199	0.212	3.333	0.001	0.720	0.518	0.514	-
2. บรรยายการสอองศ์การมิตินความเลื่อง	0.184	0.221	3.414	0.001	0.805	0.647	0.642	0.130
3. บรรยายการสอองศ์การมิตินความอบอูน	0.197	0.227	3.681	<0.001	0.841	0.707	0.701	0.060
4. ปัจจัยทางการบริหารด้นเวลาในการปฏิบัติงาน	0.218	0.232	4.025	<0.001	0.860	0.740	0.732	0.033
5. บรรยายการสอองศ์การมิตินความขัดแย้ง	0.147	0.167	2.470	0.015	0.867	0.752	0.742	0.012

ค่าคงที่ 0.257, F= 79.339, p-value < 0.001, R= 0.867, R²= 0.752, R²adj = 0.742