

บรรยากาศองค์การและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน
ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
จังหวัดมหาสารคาม

The Organizational Climate and Key Success Factors affecting the
Performance of Public Health Technical Officers at Sub-District
Health Promoting Hospital in Maha Sarakham Province

พรรษา อินทร์รัมย์ (Pansa Intaram)* ดร.ประจักษ์ บัวพันธ์ (Dr.Prachak Bouphan)^{1**}

(Received: March 5, 2021; Revised: June 4, 2021; Accepted: June 8, 2021)

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม ประชากรที่ศึกษา คือ นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน 262 คน สุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบได้ขนาดตัวอย่าง 152 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามสำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ และการสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติอนุมาน ผลการวิจัยพบว่า ระดับบรรยากาศองค์การ ระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จ และระดับการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรอิสระ 4 ตัว ได้แก่ ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการ ด้านการเชื่อมโยงระหว่างสถานบริการในเครือข่ายเดียวกัน ด้านผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุนและติดตาม และบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีผล และสามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม ได้ร้อยละ 83.0 ($R^2=0.83$, $p\text{-value}<0.001$)

ABSTRACT

This cross-sectional descriptive research aimed to study the organizational climate and key success factors affecting the performance of public health officers at sub-district health promoting hospital in Maha Sarakham province, Thailand. The samples were 152 public health technical officers that randomly selected by systematic random sampling from the 262 populations. Data collected by using questionnaires for quantitative data and In-depth interview guidelines for the qualitative data gathering. The results revealed that the overall of organizational climate, key success factors and the performance of public health officers were at high level. The fourth independent variables, namely the key success factor; the development an image of the health service office, the link between line of service and network, the executives at all levels have monitoring and supporting and organizational climate; the dimensions of oneness were affecting and could joint predict the performance of public health officers at sub-district health promoting hospital in Maha Sarakham province at 83.0 percentage. ($R^2=0.83$, $p\text{-value}<0.001$)

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ การปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข

Keywords: Organizational climate, Key success factors, The Performance of Public Health Technical Officers

¹Corresponding author: bprach@kku.ac.th

*นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

**รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทนำ

ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านสุขภาพมีแนวโน้มสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงด้านสังคมและเศรษฐกิจ ทั้งปัจจัยทางด้านพฤติกรรมและด้านสังคม ซึ่งลักษณะดังกล่าวทำให้ระบบบริการปฐมภูมิมีความจำเป็นเพิ่มมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้ประชาชนเข้าถึงระบบบริการสุขภาพเพิ่มมากขึ้น ด้วยข้อจำกัดการจัดการงบประมาณ และจัดบริการสนับสนุน บริการปฐมภูมิมีความไม่เป็นเอกภาพของหน่วยบริหารที่เกี่ยวข้อง และวิธีดำเนินการมีประสิทธิภาพไม่เต็มที่ ซึ่งจำเป็นต้อง มีการเร่งรัดการพัฒนาควบคู่ไปกับการสนับสนุนการพัฒนาระบบบริการปฐมภูมิ [1] จึงมุ่งเน้นพัฒนาระบบบริการสุขภาพ ให้ทุกคนในประเทศไทยสามารถเข้าถึงการบริการที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง โดยมีการใช้ทรัพยากรสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบที่มีความยั่งยืน การพัฒนาระบบบริการในแต่ละเขตพื้นที่เน้นความเข้มแข็งโดยเฉพาะระบบ บริการระดับปฐมภูมิ ระบบเครือข่ายการส่งต่อระหว่างสถานบริการสุขภาพเพื่อให้เกิดการกระจายการใช้ทรัพยากรอย่าง เสมอภาคและมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยเน้นการพัฒนาขีดความสามารถในการประเมินผลกระทบ ด้านสุขภาพของชุมชน ท้องถิ่น ภายใต้พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จึงนับเป็นก้าวสำคัญของการพัฒนา ระบบบริการปฐมภูมิ [2] โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจึงถือว่าเป็นหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ ที่เป็น ศูนย์กลางที่เชื่อมต่อระหว่างชุมชนกับระบบสาธารณสุข ที่มีบทบาทสำคัญในการให้บริการสาธารณสุข ทางด้านการ ส่งเสริมสุขภาพ ด้านการป้องกันโรค ด้านการรักษาพยาบาล และด้านการฟื้นฟูสภาพ นอกเหนือจากนี้ยังต้องมีหน้าที่ ทางด้านการฝึกอบรม และสนับสนุนการดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐานอีกด้วย

นักวิชาการสาธารณสุขถือเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยมี หน้าที่รับผิดชอบหลักคือ การปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้นที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการ ประกอบ ไปด้วย 1) ด้านการปฏิบัติการ คือ การศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย สืบค้น รวบรวมข้อมูลทางวิชาการเบื้องต้นที่ไม่ ซับซ้อนเกี่ยวกับงานสาธารณสุข ร่วมพัฒนาเนื้อหาองค์ความรู้คุณภาพมาตรฐานเกี่ยวกับงานแบบองค์รวม 2) ด้านการ วางแผน วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการเพื่อให้การ ดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด 3) ด้านการประสานงาน ประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายใน ภายนอกทีมงานหรือหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับ ข้อมูล ข้อเท็จจริงแก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับ มอบหมาย และ 4) ด้านการบริการ ตรวจสอบสภาพของเครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ให้มีคุณภาพเหมาะสมแก่การนำไปใช้งาน อยู่เสมอ สนับสนุนการถ่ายทอดความรู้วิชาการ ในงานทางด้านสาธารณสุขปฏิบัติการในการพัฒนาศักยภาพในองค์กร เพื่อให้เป็นบุคลากรที่มีความชำนาญการและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นิเทศงานด้านสาธารณสุขให้แก่อาสาสมัคร สาธารณสุขประจำหมู่บ้านเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในพื้นที่ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ [3] ในการปฏิบัติงานของ นักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนั้น ความรู้ความสามารถทางวิชาการทั้ง 4 ด้าน มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขรวมถึงส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข ที่ผ่านมา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก [4-6] ซึ่งในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบลนั้นต้องอาศัยบรรยากาศองค์การและปัจจัยแห่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพได้นั้นจะต้องอาศัยบรรยากาศองค์การและ เป็น ปัจจัยที่เป็นตัวส่งเสริมให้นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย 9 มิติ ได้แก่ 1) มิติโครงสร้างองค์การ 2) มิติความรับผิดชอบ 3) มิติความอบอุ่น 4) มิติการให้รางวัล 5) มิติ การสนับสนุน 6) มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน 7) มิติความขัดแย้ง 8) มิติความเสี่ยง และ 9) มิติความเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกัน [7] บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุข บรรยากาศ องค์การที่ดีจะช่วยส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคคลในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ นักวิชาการสาธารณสุขทั้งภายในและภายนอกองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการศึกษาบรรยากาศองค์การมี

ผู้ทำวิจัยไว้แล้วพบว่า ภาพรวมบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพ และผลงานบริการปฐมภูมิของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดชัยภูมิ ($r=0.623$, $p\text{-value}<0.001$) [8] และภาพรวมบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา ($r=0.669$, $p\text{-value}<0.001$) [9] และบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์และงานบริการเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองคาย ($r=0.614$, $p\text{-value}<0.001$) [10] จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ภาพรวมบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข [5, 24] นอกจากบรรยากาศองค์การแล้ว ยังพบว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งปัจจัยแห่งความสำเร็จประกอบด้วย 1) ผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุนและติดตาม 2) หน่วยงานสนับสนุนทุกระดับมีแผนงานสนับสนุน 3) การลงมือปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีความพร้อมและสมัครใจในการมีส่วนร่วม 4) การสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ 5) การพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการ และ 6) การเชื่อมโยงระหว่างสถานบริการในเครือข่ายเดียวกัน [11] ซึ่งปัจจัยแห่งความสำเร็จโดยเฉพาะการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงตลอดจนการมีส่วนร่วมจากบุคคลที่เกี่ยวข้องจะทำให้ นักวิชาการสาธารณสุขสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จมีผู้ทำวิจัยไว้แล้วพบว่า ภาพรวมปัจจัยแห่งความสำเร็จมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาสาธารณสุขของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ($r=0.552$, $p\text{-value}<0.001$) [6] และภาพรวมของปัจจัยแห่งความสำเร็จมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว ($r = 0.735$, $p\text{-value} < 0.001$) [12] และปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานร่วมกับการทำงานเชิงรุกในชุมชน ด้านความเชื่อมโยงระหว่างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลด้วยกันและกับโรงพยาบาลแม่ข่าย ปัจจัยจุดด้านการยอมรับนับถือ และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ร่วมพหุการปฏิบัติงานคุ้มครองผู้บริโภคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองบัวลำภูได้ร้อยละ 64.6 ($R^2=0.646$, $p\text{-value} < 0.001$) [13] จากการศึกษาวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ภาพรวมปัจจัยแห่งความสำเร็จมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข [13]

จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย 13 อำเภอ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 175 แห่ง และมีนักวิชาการสาธารณสุข 262 คน จากข้อมูลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม ในปี พ.ศ.2562 พบว่า มีผลงานทางวิชาการเพียง 7.8 % ที่เป็นผลงานของนักวิชาการสาธารณสุข และจากข้อมูลการประชุมวิชาการ เขตสุขภาพที่ 7 ประจำปี 2562 พบว่า มีผลงานทางวิชาการมีเพียง 0.8 % ที่เป็นผลงานของนักวิชาการสาธารณสุข [14] โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักวิชาการสาธารณสุขซึ่งเป็นบุคลากรสาธารณสุขที่มีบทบาทสำคัญด้านการพัฒนาวิชาการการสาธารณสุข จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้นักวิชาการสาธารณสุขได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ เผยแพร่ผลงานวิชาการ ส่งเสริมและกระตุ้นการศึกษาให้เกิดองค์ความรู้เพื่อนำไปพัฒนาระบบบริการประชาชน รวมทั้งสร้างเครือข่ายทางวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นจะต้องให้การสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพกับนักวิชาการสาธารณสุขเพื่อให้อาจพัฒนาสมรรถนะและสามารถปฏิบัติงานได้ตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพ [15]

จากปัญหาและความสำคัญของการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคามที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงศึกษาบรรยากาศองค์การ และปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม

วัตถุประสงค์ในวิจัย เพื่อศึกษา

1. มีบรรยากาศองค์การและปัจจัยแห่งความสำเร็จอะไรบ้างที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม
2. ระดับบรรยากาศองค์การ ระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จ และระดับการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับใด
3. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม มีอะไรบ้าง

วิธีการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Descriptive Study)

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา นักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 262 คน [16] และกลุ่มตัวอย่าง คือ นักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 152 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 ได้นำค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรจากการศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ [18] ซึ่งเป็นลักษณะงานที่คล้ายคลึงกันกับการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้ค่า $R_{Y.A,B}^2 = 0.689$

$R_{Y.A}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Reduce Model ($R_{Y.A,B}^2 - R_{Y.B}^2$) ซึ่งได้ค่า $R_{Y.A}^2 = 0.673$

$R_{Y.B}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุที่เปลี่ยนแปลง (R^2 Change) เมื่อไม่มีตัวแปรที่ต้องการทดสอบ $R_{Y.B}^2 = 0.016$

λ คือ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนตัวแปรอิสระและอำนาจการทดสอบ

w คือ จำนวนตัวแปรอิสระนอกเหนือจากตัวแปรที่ต้องการทดสอบ (เซต A) = 0

u คือ จำนวนตัวแปรอิสระที่ต้องการทดสอบ (เซต B) เท่ากับ 14

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

จากการใช้สูตรในการคำนวณหาขนาดตัวอย่างได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 152 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มอย่างเป็นระบบ (Systematic Random Sampling) โดยนำรายชื่อข้าราชการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดมหาสารคาม ทั้งหมดจำนวน 262 คน มาสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการหาช่วงของการสุ่มได้เท่ากับ $1.72 = 2$ จากนั้นทำการสุ่มตำแหน่งเริ่มต้นได้เท่ากับ 2

หลังจากนั้นทำการสุ่มแบบเป็นระบบโดยเพิ่มทีละ 2 โดยเริ่มจากตำแหน่งที่ 2,4,6,...,n จนได้จำนวนตัวอย่าง 131 คน จากนั้นทำการสุ่มรอบที่ 2 โดยเริ่มจากการหาช่วงของการสุ่มได้เท่ากับ 7 ทำการสุ่มตำแหน่งเริ่มต้นได้ตำแหน่งที่ 1 จากนั้นทำการสุ่มแบบเป็นระบบโดยเพิ่มทีละ 7 โดยเริ่มจากตำแหน่งที่ 1,8,15,...,n จนได้ขนาดตัวอย่างครบ 152 คน และทำการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อสนับสนุนการอธิบายข้อมูลเชิงปริมาณ โดยคัดเลือกนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป ถึงใกล้เกษียณอายุราชการที่สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม ได้ดีที่สุด (Key Informants) จำนวน 12 คน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือก ดังนี้ นักวิชาการสาธารณสุข ระดับจังหวัด จำนวน 1 คน นักวิชาการสาธารณสุข ระดับอำเภอ จำนวน 3 คน และนักวิชาการสาธารณสุข ระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 8 คน รวมทั้งสิ้น 12 คน ซึ่งกลุ่มบุคคลดังกล่าวยินดี และให้ร่วมมือในการสัมภาษณ์เชิงลึก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือมีทั้งหมด 2 ชุด **ชุดที่ 1** แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 5 ส่วน ได้แก่ **ส่วนที่ 1** คุณลักษณะส่วนบุคคล มีคำถาม 6 ข้อ **ส่วนที่ 2** บรรยายกาตองค์การ มีคำถาม 45 ข้อ **ส่วนที่ 3** ปัจจัยแห่งความสำเร็จ มีคำถาม 30 ข้อ **ส่วนที่ 4** การปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข มีคำถาม 20 ข้อ โดยส่วนที่ 2 ถึง ส่วนที่ 4 ใช้มาตราส่วนประมาณค่า มีคำตอบให้เลือกตอบ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ [19] และ**ส่วนที่ 5** เป็นคำถามปลายเปิด โดยให้ผู้ตอบได้เสนอปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม มีคำถาม 3 ข้อ **ชุดที่ 2** การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviewed) จำนวน 4 ข้อ มีทั้งหมด 4 ส่วน ได้แก่ **ส่วนที่ 1** เป็นคำถามเกี่ยวกับบรรยายกาตองค์การ **ส่วนที่ 2** เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จ **ส่วนที่ 3** เป็นคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และ**ส่วนที่ 4** เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เครื่องมือ ทั้ง 2 ชุด ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงของเนื้อหา (Content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน พบว่า ทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขและปรับปรุง แล้วนำไปทดลองใช้เครื่องมือกับนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ซึ่งมีลักษณะการปฏิบัติงานคล้ายคลึงกัน และมีพื้นที่ใกล้เคียงกันในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach 's Alpha Coefficients) ได้ค่าความเที่ยงของตัวแปรบรรยายกาตองค์การ เท่ากับ 0.97 ตัวแปรปัจจัยแห่งความสำเร็จ เท่ากับ 0.96 และตัวแปรการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.94 และค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งชุด เท่ากับ 0.98

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้อมูลเชิงคุณภาพใช้แนวทางในการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อนำข้อมูลมาสนับสนุนการอธิบายข้อมูลเชิงปริมาณ

การแปลผล การแปลผลคะแนนระดับบรรยายกาตองค์การ ระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จ และระดับการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดมหาสารคาม โดยนำมาจัดระดับ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งได้จากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ย โดยนำมาจัดระดับ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งได้จากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ [20] ระดับมากที่สุด (4.50 - 5.00 คะแนน) ระดับมาก (3.50 - 4.49 คะแนน) ระดับปานกลาง (2.50 - 3.49 คะแนน) ระดับน้อย (1.50 - 2.49 คะแนน) และระดับน้อยที่สุด (1.00 - 1.49 คะแนน) สำหรับเกณฑ์การแบ่งระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) [21] 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

= ± 0.71 ถึง ± 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง (Strong Relationship) $r = \pm 1$ หมายถึง มีความสัมพันธ์โดยสมบูรณ์ (Perfect Relationship)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ หลังจากได้รับการรับรองจาก คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 3 ธันวาคม 2563 เลขที่ HE632252 โดย ดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 10 ธันวาคม 2563 ถึง วันที่ 10 มกราคม 2564

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 61.8 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 31.5 โดยเฉลี่ยอายุ 40.44 ปี (S.D.=10.12 ปี) อายุต่ำสุด 23 ปี อายุสูงสุด 59 ปี ส่วนใหญ่สถานภาพสมรส ร้อยละ 61.2 ส่วนใหญ่สำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 76.3 ส่วนใหญ่ระดับชำนาญการ ร้อยละ 57.2 ส่วนใหญ่ระยะเวลาการ ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม อยู่ระหว่าง 1-10 ปี ร้อยละ 45.4 มีค่ามัธยฐาน 14 ปี ค่าต่ำสุด 1 ปี ค่าสูงสุด 38 ปี และส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 1-5 ครั้ง ร้อยละ 51.9 มีค่ามัธยฐาน 1 ครั้ง ซึ่งมีค่าต่ำสุด 1 ครั้ง ค่าสูงสุดจำนวน 20 ครั้ง

2. ระดับบรรยากาศองค์การกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบล จังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิจัยภาพรวมระดับบรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคามพบว่า อยู่ใน ระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.11 (S.D.=0.51) ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านบรรยากาศองค์การ พบว่า มิติโครงสร้างองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูง ที่สุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.30 (S.D.=0.59) รองลงมา คือ มิติความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.26 (S.D.=0.55) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มิติความเสี่ยง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D.=0.64) รองลงมา คือ มิติความขัดแย้ง อยู่ ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.02 (S.D.=0.67) ตามลำดับ

3. ระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบล จังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิจัยภาพรวมระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ในกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.13 (S.D.=0.51) ซึ่งเมื่อ พิจารณาตามปัจจัย พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ใน ระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.20 (S.D.= 0.56) รองลงมา คือ ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการเชื่อมโยงระหว่างสถานบริการใน เครือข่ายเดียวกัน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.18 (S.D.=0.53) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ด้านการลงมือปฏิบัติในพื้นที่ที่มีความพร้อมและสนใจในการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.02 (S.D.=0.56) รองลงมา คือ ผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุนและติดตาม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.07 (S.D.=0.63) ตามลำดับ

4. ระดับการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิจัยภาพรวมระดับการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัด มหาสารคาม พบว่า ในกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.22 (S.D.=0.47) ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบริการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.38 (S.D.=0.57) รองลงมาคือ ด้านการประสานงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.22 (S.D.=0.52) ส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ด้านการปฏิบัติการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.14 (S.D.=0.57) รองลงมาคือ ด้าน การวางแผน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.16 (S.D.=0.53) ตามลำดับ

5. บรรยากาศองค์การและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม บรรยากาศองค์การ พบว่า ภาพรวมบรรยากาศองค์การมี ความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.792$, $p\text{-value}<0.001$) ส่วนปัจจัยแห่งความสำเร็จ พบว่า ภาพรวมปัจจัยแห่งความสำเร็จมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.852$, $p\text{-value}<0.001$) ตามลำดับ ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

6. บรรยายการองค์การและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม ที่ถูกเลือกเข้าสมการคือ ตัวแปร ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวแปรอิสระที่ไม่ได้ถูกเลือกเข้าสมการคือตัวแปรที่มีค่า นัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการเรียงลำดับ ดังนี้ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ด้านการพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการ ($p\text{-value}<0.001$) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ด้านการเชื่อมโยงระหว่างสถานบริการในเครือข่ายเดียวกัน ($p\text{-value}=0.001$) บรรยายการองค์การ มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ($p\text{-value}=0.011$) และปัจจัยแห่งความสำเร็จ ด้านผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุนและติดตามด้านการพัฒนา ($p\text{-value}=0.040$)

ดังนั้น จึงกล่าว ได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร มีผลและสามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคามได้ร้อยละ 83.0 ตามลำดับ ดังรายละเอียดในตารางที่ 1-2

จากผลการศึกษาสามารถนำมากำหนดเป็นสมการถดถอยพหุเชิงเส้นตรง ซึ่งเป็นสมการทำนาย การปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y = 0.756 + (0.282) (\text{ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการ}) + (0.277) (\text{ปัจจัยแห่งความสำเร็จการเชื่อมโยงระหว่างสถานบริการในเครือข่ายเดียวกัน}) + (0.149) (\text{บรรยายการองค์การมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน}) + (0.125) (\text{ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุนและติดตาม})$$

ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรปัจจัยแห่งความสำเร็จ ด้านการพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการ ด้านการเชื่อมโยงระหว่างสถานบริการในเครือข่ายเดียวกัน ตัวแปรบรรยายการองค์การ มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และคะแนนตัวแปรปัจจัยแห่งความสำเร็จ ด้านผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุนและติดตาม เพิ่มขึ้นด้านละ 1 หน่วย จะทำให้การปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม (Y) เพิ่มขึ้น 0.282, 0.277, 0.149 และ 0.125 หน่วย ตามลำดับ โดยมีค่าคงที่ของสมการทำนาย เท่ากับ 0.756 ทั้งนี้ตัวแปรอิสระ ทั้ง 4 ตัวแปร มีผล และสามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม ได้ร้อยละ 75.6 ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

7. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม โดย ภาพรวมข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิดจากแบบสอบถามทั้งหมด 152 ฉบับ พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้เสนอปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ ทั้งหมด 42 ฉบับ ร้อยละ 27.6 โดยปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่ คือ การสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ พบว่า ประชาชนบางส่วนมีข้อจำกัดในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข่าวสารและไม่เข้าใจในบริบทของการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุข

ส่วนข้อเสนอแนะ คือ การอบรมพัฒนาฟื้นฟูความรู้วิชาการ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในพื้นที่ ชี้แจงและทำความเข้าใจกับประชาชน ภาศิเครือข่ายเพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกปัญหาส่วนใหญ่ คือ หน่วยงานบางพื้นที่ขาดความร่วมมือจากประชาชนมีในการใช้กระบวนการประชาคมในการจัดทำแผนการปฏิบัติงาน เช่น การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในขั้นตอนการตัดสินใจปฏิบัติ ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมการเพิ่มความง่ายในการปฏิบัติ สร้างให้ประชาชนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความ

กระตือรือร้นในการช่วยให้เกิดผลในทางปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จตามแผนที่ได้วางไว้

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษา ซึ่งใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม สรุปผลการวิจัยได้ว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการ ด้านการเชื่อมโยงระหว่างสถานบริการในเครือข่ายเดียวกัน บรรยากาศองค์การมีมติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุนและติดตาม ดังนั้นแล้ว จึงสามารถ ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร มีผล และสามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม ได้ร้อยละ 83.0

ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการ ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการรักษายาบาลของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งประกอบด้วย มีแผนการรักษาตามมาตรฐาน มีการประชาสัมพันธ์สื่อสารให้ประชาชนเข้าใจเพื่อรับทราบถึงการปฏิบัติงาน มีประชาชนมารับบริการเพราะเกิดความเชื่อมั่นในการให้บริการ มีประชาชนไว้วางใจหน่วยงานในการเข้ารับการรักษา และมีประชาชนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการมีผลต่อการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [21, 23]

นอกจากนี้แล้วปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการเชื่อมโยงระหว่างสถานบริการในเครือข่ายเดียวกัน เป็นปัจจัยที่มีผล และสามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม เนื่องจากการเชื่อมโยงระหว่างสถานบริการในเครือข่ายเดียวกันจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการให้บริการระหว่างสถานบริการในเครือข่ายตลอดจนประสิทธิภาพในระบบการส่งต่อและการติดตามผลการรักษายาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย มีการสนับสนุนข้อมูลวิชาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลกับโรงพยาบาลชุมชน มีการปฏิบัติงานเชิงรุกในชุมชนร่วมกันระหว่างโรงพยาบาลชุมชนกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีการติดตามประเมินผลงานการปฏิบัติงานทุก 1 ปี และมีการพัฒนาความเชื่อมโยงของการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัย ที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการเชื่อมโยงระหว่างสถานบริการในเครือข่ายเดียวกันมีผลต่อการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [12-13, 23]

บรรยากาศองค์การมีมติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นองค์ประกอบอีกมิติ ในการช่วยส่งเสริมลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่บุคลากรเกี่ยวกับการรับรู้การเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม ตลอดจนการเป็นสมาชิกที่ดีมีคุณค่าต่อองค์การ จะส่งผลต่อการยึดนโยบายในการปฏิบัติงานและมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันตลอดจนการมีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งประกอบด้วย มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน ให้ความสำคัญกับบุคลากรคนอื่นในหน่วยงาน มีส่วนในการวางแผนกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานร่วมกัน มีการทำงานสัมพันธ์กันระหว่างส่วนต่าง ๆ และมีความพึงพอใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ [8, 24-25]

นอกจากบรรยากาศองค์การมีมติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ยังมีปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุนและติดตาม ที่มีส่วนช่วยในการได้รับการสนับสนุนด้านต่าง ๆ จากผู้บริหารในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เนื่องจากผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน ผู้บริหารนำนโยบายที่กำหนดไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ได้รับการติดตามเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องจากผู้บริหาร และได้รับการช่วยเหลือในการแก้ปัญหา เมื่อมีอุปสรรคในการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร [6,26]

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดมหาสารคาม ควรส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพในการรักษาพยาบาลของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโดยให้ความสำคัญกับการวางแผนเพื่อรองรับนโยบายให้บริการตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในด้านการบริหารความเสี่ยง การประกันคุณภาพ และการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการนำนโยบายมาสู่การปฏิบัติโดยยึดตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ และมีการติดตาม ควบคุมกำกับกับการให้บริการที่เน้นผู้รับบริการเป็นศูนย์กลางซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นในการให้บริการของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมากยิ่งขึ้น

2. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดมหาสารคาม ควรส่งเสริมปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการเชื่อมโยงระหว่างสถานบริการในเครือข่ายเดียวกัน โดยการให้การสนับสนุนและพัฒนาระบบการให้บริการและสามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและโรงพยาบาลแม่ข่ายที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพตลอดจนสามารถแก้ปัญหาการให้บริการในหน่วยบริการปฐมภูมิได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดมหาสารคาม ควรส่งเสริมบรรยากาศองค์การด้านมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน และมีความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

4. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดมหาสารคาม ควรส่งเสริมปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุนและติดตาม การปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและให้การช่วยเหลือในการแก้ปัญหา เมื่อมีอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อให้ นักวิชาการมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการ ได้รับการสนับสนุนและติดตามจากผู้บริหาร ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
2. ควรมีการศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานและกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

เอกสารอ้างอิง

1. Ministry of Public Health. Indicators for the development level of the district health network that link the primary care system with communities and localities with quality. Nonthaburi: Ministry of Public Health. 2015.
2. Division of Strategy and Planning, Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health. Development Plan, Strategy and Work Plans Fiscal Year 2020 - 2023. Bangkok: Ministry of Public Health. 2020.
3. Office of the Civil Service. Position Standards Office of Public Health Academic, Bangkok Public Service Commission: Office of the Civil Service Commission. 2011.
4. Seniwong Na, Ayudhya T, Udompanit S. Motivation affecting performance according to the core competencies of public health scholars working in Tambon Health Promoting Hospitals. Roi Et Province. KKU Res J (GS).2019; 12 (2), 42-51.



5. 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.
6. 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.
7. Litwin GH, Stringer RA. Motivation and Organizational Climate. Boston: Division of research Harvard University. 1968.
8. Satthum D, Sriuacha 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.
9. Prasit N, Bouphan P. 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.
10. Chanbai B, Sreuecha C. Personal Characteristics and Organizational Ambience Affecting District Health System Development of District Health Promotion Hospital Director. Udon Thani Province. *Journal of the Office of Disease Prevention and Control 7 Khon Kaen*,2018: 25 (2), 35-45.
11. Supawong C, group. Service Manual of District Health Promoting Hospital. 3rd ed. Bangkok: Organization Veterans; 2010. Thai.
12. Thamulet S, Buaphan P. Administrative Factors and Success Factors Affecting the Fast-Mobile Surveillance of Public Health Officers in Tambon Health Promoting Hospitals. Khon Kaen Province. *Office of Disease Prevention and Control 7 Khon Kaen*, 2018:25 (1), 23-34.
13. Phusot P, Buaphan P, Jutharos K. Motivation and Success Factors Affecting Consumer Protection Work of Public Health Officers in Tambon Health Promoting Hospitals. Nong Bua Lam Phu Province *KKU Research Journal (Graduate Studies)*, 2019: 25 (19), 23-34.
14. Health Region 7. 4th Health District Academic Conference Document.[Photocopied]; 2019. Thai.
15. Maha Sarakham Provincial Public Health Office. Evaluation of the performance of the district government. Maha Sarakham Provincial Health Office Fiscal year 2019. Maha Sarakham: Maha Sarakham Provincial Public Health Office
16. Maha Sarakham Provincial Public Health Office. Number of public health personnel from PROVIDER file classified by PROVIDERTYPE 2019: Mahasarakham Provincial Public Health Office.
17. Cohen J. Statistical power analysis for the behavioral sciences. 2nd ed. Hill Seale, N.J: Lawrence Erlbaum Associates. 1988
18. Singhapiwat P, Buaphan P. Performance Evaluation of Public Health Scholars in Tambon Health Promoting Hospital. Buriram Province *Journal of Public Health System Research*, 2014: 8 (3), 267-280.
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. Elifson, Kirk W, and Other. Fundamentals of Socials Statistics. 2nd ed. New York: McGraw – Hill, Inc.19; 1990.
22. 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.
23. Deechan S, Buaphan P. Motivation and Success Factors Affecting the Performance of Thai Traditional Medicine of Public Health Officers in Tambon Health Promoting Hospital, Loei Province. B. (Graduate Studies), 2019:19 (2), 166-176.
24. Chaingam T, Buaphan P, Phimha S. Atmosphere, body and success factors affecting the performance of the sub-district family doctor team in Nong Bua Lam Phu province. KKU Research Journal. (Graduate Studies), 2018: 18 (3), 124-135.
25. 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.
26. 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.
27. Praipayom P, Buaphan P. Development of the Tambon Health System of the Director of Tambon Health Promoting Hospitals. Nong Khai Province. Journal of Public Health Research Khon Kaen University, 2017 : 10 (3), 11-22.

ตารางที่ 1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างบรรยากาศองค์การกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม (N = 152)

ตัวแปรอิสระ	การปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (r)	p-value	ระดับ ความสัมพันธ์
บรรยากาศองค์การ	0.792***	< 0.001	สูง
1. มิติโครงสร้างองค์การ	0.641***	< 0.001	ปานกลาง
2. มิติความรับผิดชอบ	0.643***	< 0.001	ปานกลาง
3. มิติความอบอุ่น	0.589***	< 0.001	ปานกลาง
4. มิติการให้รางวัล	0.681***	< 0.001	ปานกลาง
5. มิติการสนับสนุน	0.727***	< 0.001	สูง
6. มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน	0.740***	< 0.001	สูง
7. มิติความขัดแย้ง	0.597***	< 0.001	ปานกลาง
8. มิติความเสี่ยง	0.682***	< 0.001	ปานกลาง
9. มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	0.735***	< 0.001	สูง

***ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.001

ตารางที่ 2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม (N = 152)

ตัวแปรอิสระ	การปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (r)	p-value	ระดับ ความสัมพันธ์
ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	0.852***	< 0.001	สูง
1. ผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุนและติดตาม	0.764***	< 0.001	สูง
2. หน่วยงานสนับสนุนทุกระดับมีแผนงานสนับสนุน	0.745***	< 0.001	สูง
3. การลงมือปฏิบัติในพื้นที่ที่มีความพร้อมและสนใจในการมีส่วนร่วม	0.644***	< 0.001	ปานกลาง
4. การสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ	0.713***	< 0.001	สูง
5. การพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการ	0.809***	< 0.001	สูง
6. ความเชื่อมโยงระหว่างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลกับโรงพยาบาลแม่ข่าย	0.798***	< 0.001	สูง

***ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.001

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนของการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม

[illegible]