

บรรยากาศองค์การและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น
Organization Climate and Administrative Factors Affecting the Quality of Worklife of Dental Personnel at Sub-District Health Promoting Hospitals in Khon Kaen Province

บุษบา แสงสุวรรณ (Bussaba Sangsuwan)* ดร.นครินทร์ ประสทธิ (Dr.Nakarin Prasit)**
ดร.นพรัตน์ เสนาฮาด (Dr.Nopparat Senahad)** ดร.สุรัชย์ พิมหา (Dr.Surachai Phimha)^{1***}

(Received: March 30, 2022; Revised: July 17, 2022; Accepted: July 23, 2022)

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวางโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ประชากรที่ศึกษา คือ นักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข) และเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น จำนวน 155 คน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 107 คน คัดเลือกตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย และกลุ่มตัวอย่างในสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 10 คน ผลการศึกษพบว่า ระดับบรรยากาศองค์การภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.03 (S.D. = 0.51) ระดับปัจจัยทางการบริหารภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.90 (S.D. = 0.56) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.92 (S.D. = 0.51) และพบว่า บรรยากาศองค์การมีมิติความอบอุ่น และปัจจัยทางการบริหารด้านการบริหารจัดการ ด้านบุคลากร และด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง สามารถรวมพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 68.0 ($R^2 = 0.680$, $p\text{-value} < 0.001$) และควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การที่ดี เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ABSTRACT

This cross-sectional descriptive research aimed to study organizational climate and administrative factors affecting the quality of work life of dental personnel at sub-district health promoting hospitals in Khon Kaen province Thailand, The samples were 107 dental personnel randomly selected by simple random sampling from 155 populations of dental personnel at sub-district health promoting hospitals in Khon Kaen province. And using in-depth interviews with 10 key The results showed that the level of overall organization climate was at a high level; the average was 4.03 (S.D.=0.51), the level of overall administrative factors was at a high level; the average was 3.90 (S.D.=0.56), and the level of overall quality of worklife of dental personnel at sub-district health promoting hospitals in Khon Kaen province was at a high level; the average was 3.92 (S.D.=0.51). And found that the warmth dimension of organizational climate and three variables of administrative factors; management, personnel, and technology affected and could jointly predict the quality of worklife of dental personnel at sub-district health promoting hospitals in Khon Kaen province at 68.0 percent. ($R^2=0.680$, $p\text{-value}<0.001$), and there should be a study of factors affecting the creation of a good organizational atmosphere. To promote teamwork of public health officials in sub-district health promoting hospitals.

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ ปัจจัยทางการบริหาร คุณภาพชีวิตการทำงาน

Keywords: Organizational climate, Administrative factors, Quality of worklife

¹Corresponding author: suraphi@kku.ac.th

*นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

**อาจารย์ สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

***ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 นับเป็นยุคโลกไร้พรมแดน ระบบเศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ล้วนมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาประเทศของตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ได้ให้ความหมายของบุคลากรด้านสุขภาพ ไว้ว่า เป็นกลไกหลักที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในระบบสุขภาพให้บรรลุเป้าหมายของการมีสุขภาพที่ดีของประชาชน ดังนั้นกลไกการบริหารจัดการบุคลากรด้านสุขภาพ การวางแผนและพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานและมุ่งสู่ความเป็นเลิศ [1] นำไปสู่การมีนโยบายและตัวชี้วัดระดับกระทรวงที่ชัดเจน พร้อมทั้งกำหนดเป็นนโยบายระดับเขต โดยผู้บริหารให้ความสำคัญ ในการวางแผนการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและสามารถดำเนินการได้สะดวก มีการสนับสนุนทั้งงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น นอกจากนี้กระทรวงสาธารณสุขยังเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการด้านสาธารณสุขให้กับประชาชนทั่วประเทศและได้ส่งต่อนโยบายไปยังเขตสุขภาพต่างๆ ทั้งในด้านการสาธารณสุข การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสภาพและการคุ้มครองผู้บริโภค มีการดำเนินงานครอบคลุมทุกระดับ ตั้งแต่สถานบริการระดับตติยภูมิ ทุติยภูมิ และปฐมภูมิ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริการด้านสาธารณสุขและเจ้าหน้าที่ที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน โดยมีเป้าหมาย คือ “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” [2] ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อบุคลากรด้านสุขภาพ ซึ่งการทำงานในปัจจุบัน องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต่างมุ่งเน้นในการบริหารทรัพยากรบุคคล เนื่องจากบุคลากรเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า และเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้ จึงมีองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ ที่เข้ามามีส่วนช่วยในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและการคำนึงถึงสุขภาพอนามัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การยอมรับและการมีส่วนร่วมในองค์กร 6) สิทธิหรือประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับชุมชน [3] คุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากร จะนำไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องมีความพร้อม ความเต็มใจ พุ่งเททั้งความรู้และความสามารถ บรรยากาศองค์การจึงมีความสำคัญ ที่ในการเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตการทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ ซึ่งบรรยากาศองค์การเป็นทุกสิ่งทุกอย่างที่ประกอบขึ้นมาภายในองค์กร มีผลต่อการดำเนินงานขององค์กร การมีบรรยากาศองค์การที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและผลลัพธ์ที่ได้ ซึ่งบรรยากาศองค์การประกอบด้วย 9 มิติ 1) มิติโครงสร้างองค์กร 2) มิติความรับผิดชอบ 3) มิติการให้รางวัล 4) มิติความเสี่ยง 5) มิติความอบอุ่น 6) มิติการสนับสนุน 7) มิติความขัดแย้ง 8) มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน และ 9) มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน [4, 12-13] นอกจากนี้ ยังพบว่าการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับปัจจัยหลายอย่างซึ่งส่งเสริมให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยทางการบริหารจึงสำคัญเป็นอย่างมากกับการบริหารจัดการ เป็นเครื่องมือที่ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานใช้ในกระบวนการบริหาร และในการดำเนินงานตามภารกิจ เพื่อใช้แก้ไขข้อผิดพลาดและปัญหาจากการดำเนินงานอย่างมีระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรอย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน 1) ด้านบุคลากร 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ 4) ด้านการบริหารจัดการ 5) ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน และ 6) ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง [5, 17-19]

จังหวัดขอนแก่น ครอบคลุมพื้นที่ 26 อำเภอ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 248 แห่ง มีนักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข) และเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 155 คน [6] โดยมีกลุ่มงานทันตสาธารณสุขคอยควบคุมและติดตามการปฏิบัติงานด้านทันตสาธารณสุขของหน่วยงานใน

สังกัด ซึ่งการดำเนินงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ผู้ที่มีความสำคัญในการดำเนินงานด้านนี้คือ นักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข) และเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ทำให้ทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ต้องรับผิดชอบภาระงานค่อนข้างมาก ปฏิบัติงานด้วยความเสี่ยง จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นว่า ทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจะมีหน้าที่ในการรับผิดชอบงานอื่นร่วมด้วย อีกทั้งยังไม่มีแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนในกรอบการปฏิบัติงานด้านคลินิกทันตกรรม ซึ่งส่งผลทั้งต่อคุณภาพการบริการและคุณภาพชีวิตในการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จากสถานการณ์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาบรรยากาศองค์กรและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น เพื่อเป็นแนวทางการวางแผนให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรและสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษามาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานราชการและประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อศึกษา

1. ระดับบรรยากาศองค์กร ระดับปัจจัยทางการบริหาร และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น
2. บรรยากาศองค์กรและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น
3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

สมมติฐานการวิจัย

บรรยากาศองค์กรและปัจจัยทางการบริหารมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาคือ นักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข) และเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น จำนวน 155 คน คำนวณขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ Cohen (1988) [7] ในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรและสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple linear regression analysis) ดังนี้

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

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

ในการวิจัยครั้งนี้ นำค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรจากการศึกษา บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร [8] มาใช้ในการคำนวณขนาดตัวอย่าง ได้ขนาดตัวอย่าง เท่ากับ 107 คน โดยผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายจากประชากรทั้งหมด 155 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่างใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก

การเลือกบุคคลเพื่อทำการสัมภาษณ์เชิงลึก ได้เลือกกลุ่มบุคคลที่ให้ข้อมูลได้ดีที่สุด จากต้นตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น จำนวนทั้งหมด 10 คน (Key informants)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้โดยข้อมูลเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามและข้อมูลเชิงคุณภาพใช้แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ ดังนี้

ชุดที่ 1 แบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 บรรยายการตอบคำถาม มี 45 ข้อ ส่วนที่ 3 ปัจจัยทางการบริหาร มี 30 ข้อ ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของต้นตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น มี 40 ข้อ โดยคำถามส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 ใช้มาตราส่วนประมาณค่า มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ [9] โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ ระดับมากที่สุด (5 คะแนน) ระดับมาก (4 คะแนน) ระดับปานกลาง (3 คะแนน) ระดับน้อย (2 คะแนน) และระดับน้อยที่สุดคิด (1 คะแนน) ส่วนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของต้นตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น มี 3 ข้อ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบได้เสนอความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

ชุดที่ 2 เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยการนำข้อมูลจากงานวิจัยเชิงปริมาณที่พบปัญหา คือข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดมาใช้สัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อนำมาสนับสนุนอธิบายข้อมูลเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยกำหนดประเด็นไว้ 4 ส่วนดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับบรรยายการตอบคำถามที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of ต้นตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ส่วนที่ 2 เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of ต้นตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ส่วนที่ 3 เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of ต้นตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ส่วนที่ 4 เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of ต้นตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

การตรวจสอบเครื่องมือ

เครื่องมือทั้ง 2 ชุด ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงของเนื้อหา (Content validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความตรง (Validity) จากนั้นจึงนำแต่ละข้อคำถามมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence : IOC) พบว่าทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 และทำการตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ทั้งฉบับเท่ากับ 0.978 ด้านบรรยายการตอบคำถาม เท่ากับ 0.952 ด้านปัจจัยทางการบริหาร เท่ากับ 0.946 และด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน of ต้นตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เท่ากับ 0.945

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และใช้สถิติอนุมานหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ส่วนการสัมภาษณ์เชิงลึก ทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

การแปลผล

การแปลผลคะแนนระดับบรรยากาศองค์การ ระดับปัจจัยทางการบริหาร และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ทันตบุคลากร โดยการนำมาจัดระดับ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งได้จากการแบ่งช่วงคะแนน
เฉลี่ย [10] ดังนี้ ระดับมากที่สุด (4.50-5.00) ระดับมาก (3.50-4.49) ระดับปานกลาง (2.50-3.49) ระดับน้อย (1.50-2.49)
ระดับน้อยที่สุด (1.00-1.49) สำหรับเกณฑ์การแบ่งระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง
+1 ใช้เกณฑ์ของ Elifson & Kirk W. [11] แบ่งระดับได้ดังนี้ $r = 0$ หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์ $r = \pm 0.01$ ถึง ± 0.30
หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ $r = \pm 0.31$ ถึง ± 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง $r = \pm 0.71$ ถึง ± 0.99 หมายถึง มี
ความสัมพันธ์สูง และ $r = \pm 1$ มีความสัมพันธ์โดยสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้หลังจากได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการ
วิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่นเมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2564 เลขที่ HE 642260 โดยดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่าง
วันที่ 5 มกราคม 2565 ถึงวันที่ 31 มกราคม 2565 ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยนำหนังสือขออนุญาตเก็บ
รวบรวมข้อมูลขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการทำวิจัยให้กับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น และสำนักงาน
สาธารณสุขอำเภอในจังหวัดขอนแก่น โดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังอาสาสมัคร จากกลุ่มตัวอย่าง 107 คน
พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งนัดหมาย วัน เวลา ในการส่งแบบสอบถามกลับคืน เมื่อครบกำหนด 20
วัน โดยผู้วิจัยเตรียมซองจดหมาย และจำหน่ายซองจดหมายถึงผู้วิจัย เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างสะดวกในการส่งแบบสอบถาม
กลับ เมื่อตอบแบบสอบถามเสร็จสิ้น และส่งถึงผู้วิจัยโดยตรงเมื่อครบกำหนดนัดหมายส่งคืนแบบสอบถาม ถ้าได้
แบบสอบถามกลับคืนมาไม่ครบ ผู้วิจัยจะส่งแบบสอบถามซ้ำ โดยส่งทางไปรษณีย์ถึงกลุ่มตัวอย่างทุกราย โดยเตรียมซอง
จดหมาย จำหน่ายซองจดหมายถึงผู้วิจัย เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างสะดวกในการส่งกลับแบบสอบถาม

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 75.7 มีอายุน้อยกว่า 31 ปี ร้อยละ 62.6 โดยมีอายุเฉลี่ย 30.83 ปี
(S.D.= 8.743) อายุต่ำสุด 22 ปี อายุสูงสุด 58 ปี ส่วนใหญ่สถานภาพโสด ร้อยละ 64.5 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี
หรือเทียบเท่า ร้อยละ 86.0 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 30,001 บาท ร้อยละ 91.6 รายได้เฉลี่ย 21,264.49 บาท (S.D.=
7,375.84) รายได้ต่ำสุด 11,000 บาท รายได้สูงสุด 51,000 บาท และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของทันตบุคลากรที่
ปฏิบัติงานน้อยกว่า 11 ปี ร้อยละ 77.6 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเฉลี่ย 7.02 ปี (S.D.= 6.763) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่ำสุด 1 ปี

2. ระดับบรรยากาศองค์การ

กลุ่มตัวอย่างมีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.03 (S.D.= 0.51) หากพิจารณารายข้อจะพบว่า
มิติโครงสร้างองค์การและมิติความอบอุ่น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากันคือ 4.17 (S.D.= 0.65, S.D.= 0.58 ตามลำดับ)
รองลงมาคือมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.09 (S.D.= 0.62) ส่วนมิติที่มีค่าเฉลี่ยน้อย
ที่สุดคือมิติความขัดแย้ง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.79 (S.D.= 0.66) รองลงมาคือมิติความเสี่ยง
อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D.= 0.63) ตามลำดับ

3. ระดับปัจจัยทางการบริหาร

กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยทางการบริหารอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.90 (S.D.= 0.56) รายข้อจะพบว่าด้านการ
บริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.04 (S.D.= 0.59) รองลงมาคือด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 4.01

(S.D.= 0.61) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.74 (S.D.= 0.73) รองลงมาคือด้านวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.83 (S.D.= 0.75) ตามลำดับ

4. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.92 (S.D.= 0.51) หากพิจารณารายละเอียดจะพบว่าการพัฒนาความสามารถของบุคคล และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับชุมชน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.09 (S.D.= 0.53, S.D.= 0.66 ตามลำดับ) รองลงมาคือการยอมรับและการมีส่วนร่วมในองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.07 (S.D.= 0.65) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.31 (S.D.= 0.91) รองลงมาคือความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.60 (S.D.= 0.83) ตามลำดับ

5. บรรยากาศองค์การและปัจจัยทางการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

ภาพรวมบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.778$, $P\text{-value} < 0.001$) ส่วนบรรยากาศองค์การรายด้านพบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ มิติความอบอุ่น ($r=0.688$, $P\text{-value} < 0.001$) มิติการสนับสนุน ($r=0.669$, $P\text{-value} < 0.001$) มิติความรับผิดชอบ ($r=0.640$, $P\text{-value} < 0.001$) มิติความเสี่ยง ($r=0.637$, $P\text{-value} < 0.001$) มิติโครงสร้างองค์การ ($r=0.635$, $P\text{-value} < 0.001$) มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($r=0.625$, $P\text{-value} < 0.001$) มิติความขัดแย้ง ($r=0.615$, $P\text{-value} < 0.001$) มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ($r=0.605$, $P\text{-value} < 0.001$) และมิติการให้รางวัล ($r=0.580$, $P\text{-value} < 0.001$)

ส่วนภาพรวมปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.786$, $P\text{-value} < 0.001$) ส่วนปัจจัยทางการบริหารรายด้านพบว่าปัจจัยทางการบริหารที่มีความสัมพันธ์ระดับสูง ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ($r=0.760$, $P\text{-value} < 0.001$) และปัจจัยทางการบริหารที่มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านบุคลากร ($r=0.693$, $P\text{-value} < 0.001$) ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ($r=0.640$, $P\text{-value} < 0.001$) ด้านงบประมาณ ($r=0.636$, $P\text{-value} < 0.001$) ด้านวัสดุอุปกรณ์ ($r=0.628$, $P\text{-value} < 0.001$) และด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ($r=0.575$, $P\text{-value} < 0.001$)

6. บรรยากาศองค์การและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

จากการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งประกอบด้วย การแจกแจงปกติ และตัวแปรอิสระต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน เมื่อผ่านข้อกำหนดในการใช้สถิติเบื้องต้นแล้ว ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ที่ถูกเลือกเข้าสมการคือตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงลำดับดังนี้ ปัจจัยทางการบริหาร ด้านการบริหารจัดการ ($P\text{-value} < 0.001$) ด้านบุคลากร ($P\text{-value} = 0.038$) ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ($P\text{-value} = 0.005$) และบรรยากาศองค์การ มิติความอบอุ่น ($P\text{-value} = 0.041$) ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 68.0 ได้สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงซึ่งเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$\begin{aligned} Y = & 0.657 + (0.362) (\text{ปัจจัยทางการบริหารด้านการบริหารจัดการ}) \\ & + (0.141) (\text{ปัจจัยทางการบริหารด้านบุคลากร}) \\ & + (0.147) (\text{ปัจจัยทางการบริหารด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง}) \\ & + (0.161) (\text{บรรยากาศองค์การในมิติความอบอุ่น}) \end{aligned}$$

7. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ในคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดจากแบบสอบถามทั้งหมด 107 ฉบับ พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้เสนอปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะทั้งหมด 51 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 47.66 โดยปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่คือคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ร้อยละ 70.59 รองลงมาคือบรรยากาศองค์การมีมิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน ร้อยละ 60.78 ส่วนปัญหาอุปสรรคน้อยที่สุดคือ คุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรด้านการยอมรับและการมีส่วนร่วมในองค์การ ร้อยละ 13.73 รองลงมาคือคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ร้อยละ 29.41

8. ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก

บรรยากาศองค์การ พบว่า บรรยากาศองค์การมีทั้งบรรยากาศเชิงบวกและลบ ซึ่งการมีบรรยากาศองค์การในเชิงบวกย่อมส่งผลดีให้เกิดความพึงพอใจแก่ทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล รวมถึงมีการบริหารจัดการภายในองค์การที่ดี มีการวางแผนการปฏิบัติ และการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ทางทันตกรรม โดยผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึกได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า บรรยากาศองค์การในเชิงลบ อาจมีส่งผลกระทบต่อการทำงานและคุณภาพชีวิตของทันตบุคลากรได้ องค์การจึงควรนึกถึงประโยชน์ของส่วนรวม เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศองค์การที่เหมาะสม เป็นการลดความขัดแย้งภายในองค์การและทำให้การทำงานเกิดความสำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยทางการบริหาร พบว่า งานทันตกรรมในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ต้องทำการเบิกวัสดุอุปกรณ์ในการทำทันตกรรมจากโรงพยาบาลชุมชน ซึ่งวัสดุทางทันตกรรมบางอย่างไม่สามารถเบิกได้หรือมีจำนวนไม่เพียงพอ และเมื่ออุปกรณ์ชำรุดเสียหายต้องทำเรื่องขอซ่อมแซมที่ค่อนข้างล่าช้า โดยผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึกได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ควรจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ที่มีจำเป็นต้องใช้อย่างเร่งด่วน หรือให้อำนาจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์เหล่านั้น เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับบริการที่ทันเวลาและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

คุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พบว่า โดยรวมแล้วมีปัญหาด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เนื่องจากในการปฏิบัติงานมีหลากหลายหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ โดยผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึกได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ควรมีการกำหนดอัตราค่าตอบแทนของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตามภาระงานหรือตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมาย

การอภิปรายผลการวิจัย

บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อาจเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บุคลากรในองค์การสามารถรับรู้ได้ว่าบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อความคิดความตั้งใจและความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ส่งผลกระทบท่อ

การปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตของทันตบุคลากรได้ องค์การจึงควรนึกถึงประโยชน์ของส่วนรวม โดยบรรยากาศองค์การที่ดีจะเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินงานเพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [8] และผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข [12-13] อย่างไรก็ตามในความแตกต่างของบรรยากาศองค์การ ส่งผลให้บุคลากรต้องรับมือกับภาระงานค่อนข้างหนัก ปฏิบัติงานด้วยความเสี่ยง รวมทั้งยังต้องการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องในระดับความสัมพันธ์ที่แตกต่างกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้ พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข [14-16] ส่วนภาพรวมของปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.786$, $p\text{-value} < 0.001$) อาจเนื่องมาจากปัจจัยทางการบริหารเป็นสิ่งที่สำคัญมากที่สุด เป็นหัวใจของการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งการที่จะทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่มีนั้น ต้องมีกระบวนการการพัฒนาศักยภาพให้มีประสิทธิภาพ โดยมีประเด็นหลักอยู่ที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการสร้างทัศนคติที่ดีต่องาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแนวโน้มที่จะให้คุณค่าต่อการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่าภาพรวมปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข [17] อย่างไรก็ตามด้วยความแตกต่างของสภาพปัญหา พื้นที่ และชุมชน ผู้ปฏิบัติงานจึงมีความต้องการปัจจัยหลายหลายอย่างที่จะส่งเสริมให้การทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ แต่บางแห่งยังพบว่าไม่สามารถสนับสนุนปัจจัยทางการบริหารได้ดีเท่าที่ควร จึงทำให้ผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องในระดับความสัมพันธ์ที่แตกต่างกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้ พบว่า ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข [18-21]

ปัจจัยทางการบริหารด้านการบริหารจัดการ สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 68.0 ซึ่งปัจจัยทางการบริหาร ด้านการบริหารจัดการ การบริหารจัดการเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการทรัพยากรการบริหารให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ [5] ซึ่งผลศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านการบริหารจัดการมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข [17-19, 21] นอกจากนี้การบริหารจัดการที่เกิดขึ้นในแต่ละองค์การ ล้วนมีความแตกต่างกันไปตามสถานการณ์และบริบทของพื้นที่ ทำให้ผลการวิจัยในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับการวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านการบริหารจัดการไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข [20] ส่วนด้านบุคลากร โดยบุคลากรเป็นหัวใจหลักของการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งการที่จะทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่มีนั้น ต้องมีกระบวนการการพัฒนาศักยภาพ เพื่อใช้แก้ไขข้อผิดพลาดและปัญหาที่เกิดจากการดำเนินงานอย่างมีระเบียบแบบแผน [5] ซึ่งผลศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านบุคลากรมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข [17, 21] นอกจากนี้การสนับสนุนอัตราส่วนกำลังคนหรือจำนวนของบุคลากรนั้น ขึ้นอยู่กับนโยบายและกรอบอัตรากำลังคนของแต่ละพื้นที่ จึงทำให้ผลการวิจัยในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับการวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านบุคลากรไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข [18-20] และส่วนด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง เป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสาร บันทึกข้อมูล และรายงานผลการปฏิบัติงาน ซึ่งบันทึกผ่านระบบออนไลน์ เทคโนโลยีจึงเป็นสิ่งสำคัญและต้องควบคู่ไปกับการปฏิบัติงาน [5] ซึ่งผลศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้

ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข [20-21] นอกจากนี้ถึงแม้เทคโนโลยีจะเพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงาน แต่ยังมีข้อจำกัดในเรื่องของการใช้งานที่มีความยุ่งยากซับซ้อน และการสนับสนุนอุปกรณ์เหล่านี้ยังไม่เพียงพอ จึงทำให้ผลการวิจัยในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับการวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข [17-19] และบรรยากาศองค์การมีมิติความอบอุ่น เป็นคุณลักษณะและสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่บุคลากรในองค์การสามารถรู้สึกได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม มีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องให้ความสำคัญกับมิติความอบอุ่น เพราะจะช่วยลดความกังวลและความเครียดในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานลงได้ ทำให้ลดความขัดแย้งภายในองค์การและเกิดความสามัคคี ส่งผลให้มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศองค์การที่ดี [4] ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า บรรยากาศองค์การมีมิติความอบอุ่นมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข [14] นอกจากนี้บรรยากาศองค์การมีมิติความอบอุ่น ไม่ได้เกิดขึ้นในทุกองค์การ เนื่องจากการรับรู้ส่วนบุคคล ซึ่งทำให้ผลการวิจัยในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับการวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า บรรยากาศองค์การมีมิติความอบอุ่น ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข [8, 12-14, 16]

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

- 1) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรมีการวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากร และวัสดุอุปกรณ์อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้มีทรัพยากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและทำให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรมีการวางแผนกำลังคนให้มีความเหมาะสม มีการมอบหมายงานพร้อมมอบความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และควรมีเกณฑ์ในการตัดสินพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและรู้สึกถึงความมีคุณค่าในตนเอง

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ของคณะสาธารณสุขศาสตร์ทุกท่าน ตลอดจนทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ที่ให้ความร่วมมือแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

1. Ministry of Public Health. National Health Development Plan 12. Ministry of Public Health; 2017
2. Dental Public Health Office. Report on the results of the 8th National Oral Health Survey, Nonthaburi: Sam Charoen Panich (Bangkok); 2018.
3. Walton RE. Quality of working life: What is it?. New York: John Wiley & Sons; 1973.
4. Stringer RA. Motivation and organization climate. Massachusetts : Harvard University Press; 2002.
5. Prachak B. Principles of Public Health Administration. 7th ed. Faculty of Public Health Khon kaen University; 2014.
6. Khon Kaen Provincial Public Health Office, Number of public health personnel classified by providertype in Health Area 7, Khon Kaen Province, fiscal year 2021: Provider file classified by providertype, Health Area 7, Khon Kaen Province, fiscal year 2021. Khon Kaen: Khon Kaen Provincial Public Health Office; 2021.

7. Cohen J. Statistical power analysis for the behavioral sciences. 2nd ed. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates; 1988.
8. Chabaprai S, Suwit U. Organizational Climate Affecting to Quality of Working Life of Dental Health Technician at Sub-District Health Promoting Hospitals in Sakon Nakhon Province. *KKU Res J (GS)*, 2020; 20(3): 145-157. Thai.
9. Likert R. The human organization: Its management and value. New York: McGraw-Hill; 1967.
10. Samrueng C, Suwan B. Social sciences research methodology. Khon Kaen: Department of sociology and anthropology, Faculty of humanities and social sciences, Khon Kaen University; 2004. Thai.
11. Elifson K. Fundamental of social statistic. International edition. Singapore: McGraw-Hill; 1990.
12. 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.
13. 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; 14(1): 89-104. Thai.
14. Nuttapol Y, Prachak B, Surachai P. Critical Success Factors and Organizational Climate Affecting the Research for Solving Health Problem of Public Health Officers at Sub-District Health Promoting Hospitals In Khon Kaen Province. *KKU Res J (GS)*, 2019; 19(1): 149-160. Thai.
15. Nakarin P, Prachak B. Motivation and Organizational Climate Affecting Surveillance and Rapid Response Performance of Health Personnel at Sub-District Health Promoting Hospitals, Nakhon Ratchasima Province. *KKU Res J (GS)*, 2018; 18(2): 65-77. Thai.
16. 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.
17. 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 in Khon Kaen province. *DPC 7 Khon kaen J*, 2018; 25(1): 23-34. Thai.
18. Pennapa C, Suwit U. Individual feature and administrative factors affecting the performance of information management of health personal at sub-district health promoting hospitals in Khon Kaen Province. *Thai Dental Nurse J*, 2019; 30(1): 92-102. Thai.
19. 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 J*, 2017; 28(1): 23-34. Thai.
20. Nuattapong S, Chanya A. Administrative factors affecting the performance of actual role of public health officers in Roi Et Province. Master of Public Health thesis in Public Health Administration, Graduate School, Khon Kaen University; 2013; Thai.

21. Phayvanh K, Prachak B, Surachai P. Personal Characteristics and Administrative Factors Affecting the Performance of Nurses in the Emergency Department of Public Hospitals in Vientiane Capital. *KKU Res J (GS)*, 2020; 20(2): 96-107. Thai.

ตารางที่ 1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างบรรยากาศองค์การและปัจจัยทางการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

บรรยากาศองค์การ และปัจจัยทางการบริหาร	คุณภาพชีวิตการทำงานของต้นตบบุคลากร		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (r)	P-value	ระดับความสัมพันธ์
บรรยากาศองค์การ	0.778	<0.001	สูง
มิติโครงสร้างองค์การ	0.635	<0.001	ปานกลาง
มิติความรับผิดชอบ	0.640	<0.001	ปานกลาง
มิติการให้รางวัล	0.580	<0.001	ปานกลาง
มิติความเสี่ยง	0.637	<0.001	ปานกลาง
มิติความอบอุ่น	0.688	<0.001	ปานกลาง
มิติการสนับสนุน	0.669	<0.001	ปานกลาง
มิติความขัดแย้ง	0.615	<0.001	ปานกลาง
มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน	0.625	<0.001	ปานกลาง
มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	0.605	<0.001	ปานกลาง
ปัจจัยทางการบริหาร	0.786	<0.001	สูง
ด้านบุคลากร	0.693	<0.001	ปานกลาง
ด้านงบประมาณ	0.636	<0.001	ปานกลาง
ด้านวัสดุอุปกรณ์	0.628	<0.001	ปานกลาง
ด้านการบริหารจัดการ	0.760	<0.001	สูง
ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน	0.640	<0.001	ปานกลาง
ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยข้อง	0.575	<0.001	ปานกลาง

**Correlation is significant at the 0.01 level

ตารางที่ 2 ค่าสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

ตัวแปร	B	Beta	T	P-value	R	R ²	R ² adj	R ² change
1. ด้านการบริหารจัดการ	0.362	0.416	4.916	<0.001	0.760	0.578	0.574	-
2. ด้านบุคลากร	0.141	0.184	2.106	0.038	0.798	0.637	0.630	0.060
3. ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง	0.147	0.194	2.875	0.005	0.816	0.666	0.656	0.029
4. มิติความอบอุ่น	0.161	0.181	2.075	0.041	0.824	0.680	0.667	0.014

ค่าคงที่ 0.657, F = 54.080 , P-value <0.001, R = 0.824, R² = 0.680 , R² adj = 0.667