

ปัจจัยแห่งความสำเร็จและสุนทรียทักษะภาวะผู้นำที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่
สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมุกดาหาร
Success Factors and Aesthetic Leadership Skills Influencing the Quality of Work
Life of Health Officers at Sub-district Health Promotion Hospitals
in Mukdahan Province

กอบศักดิ์ พิมานแพง (Kobsak Pimanpang)* ประจักษ์ บัวพันธ์ (Prachak Bouphan)^{1**} นพรัตน์ เสนาฮาด (Nopparat Senahad)**

(Received: March 17, 2024; Revised: May 24, 2024; Accepted: May 27, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวางครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จและสุนทรียทักษะภาวะผู้นำที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมุกดาหาร ประชากรที่ศึกษา คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมุกดาหาร จำนวน 749 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 143 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ และแนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ จำนวน 12 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จ ระดับสุนทรียทักษะภาวะผู้นำ และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.07 (S.D. = 0.50), 4.09 (S.D. = 0.43) และ 4.02 (S.D. = 0.45) ตามลำดับ และพบว่าตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร ได้แก่ สุนทรียทักษะภาวะผู้นำด้านทักษะการพัฒนาตนเอง ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ด้านการเชื่อมโยงระหว่างสถานบริการและเครือข่ายบริการสุขภาพ และสุนทรียทักษะภาวะผู้นำด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร สามารถร่วมกันในการพยากรณ์และมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมุกดาหาร ได้ร้อยละ 54.4 ($R^2 = 0.544$, $p\text{-value} < 0.001$)

ABSTRACT

This descriptive cross-sectional study aimed to investigate the success factors and aesthetic leadership skills that influence the quality of work life (QWL) among health officers at Sub-district Health Promotion Hospitals in Mukdahan Province. The study population comprised of 749 health officers, with a stratified random sample of 143 participants. Data collection involved quantitative data from structured questionnaires and qualitative data from in-depth interviews with 12 participants. Descriptive and inferential statistics were used for data analysis, with a significance level set at 0.05. The results indicated high levels of success factors, aesthetic leadership skills, and QWL, with mean scores of 4.07 (S.D. = 0.50), 4.09 (S.D. = 0.43), and 4.02 (S.D. = 0.45), respectively. Three variables-self-development leadership skills, success factors related to service and health network connectivity, and communication leadership skills-collectively predicted and influenced QWL among health officers, accounting for 54.4% of the variance ($R^2 = 0.544$, $p\text{-value} < 0.001$)

คำสำคัญ: ปัจจัยแห่งความสำเร็จ สุนทรียทักษะภาวะผู้นำ คุณภาพชีวิตการทำงาน

Keywords: Success factors, Soft skills of leadership, Quality of working life

¹Corresponding author: bprach@kku.ac.th

*นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
Student, Master of Public Health Administration Program, Faculty of Public Health, Khon Kaen University.

**อาจารย์ กลุ่มวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
Lecturer, Department of Public Health Administration, Faculty of Public Health, Khon Kaen University.

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันเกิดขึ้นภายใต้ปัจจัยด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจ การพัฒนาทางเทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม และภัยคุกคามต่อชีวิตมนุษย์ หลังการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ประชาชนปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตไปสู่รูปแบบใหม่ เพื่อความอยู่รอดของตนและครอบครัว แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) มีเป้าหมายให้เกิดการปรับเปลี่ยนด้านสุขอนามัยและการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในชีวิตประจำวัน ระบบสาธารณสุขจึงเกิดการปรับปรุงทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุ และการจัดการให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและเกิดการสนับสนุนทางสังคมอย่างเหมาะสม รวมทั้งพัฒนาระบบสาธารณสุขและการจัดการภาวะฉุกเฉินให้มีประสิทธิภาพและรวดเร็ว [1] กระทรวงสาธารณสุขจึงกำหนดแผนปฏิบัติการโดยเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของระบบบริการสุขภาพ โดยมีเป้าหมาย “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” สู่ยุทธศาสตร์ความเป็นเลิศ 4 ด้าน โดยถ่ายทอดสร้างความเข้าใจด้านบุคลากรเป็นเลิศแก่บุคลากรให้มีการพัฒนาสมรรถนะและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น เพื่อให้กำลังคนมีเพียงพอ มีคุณภาพ กระจายอย่างเป็นธรรม ประชาชนได้รับบริการจากบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ [2] โดยเฉพาะบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิที่สำคัญ

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลที่ได้รับการตอบสนองความต้องการด้านร่างกายและด้านจิตใจ โดยมีปัจจัยในการปฏิบัติงานและสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี 4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน 5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน 6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม และ 8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง [3] ซึ่งบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร และบุคลากรที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานจะมีความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและสมรรถนะการทำงานเพิ่มขึ้น จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อยู่ในระดับมาก [4-6]

ปัจจัยแห่งความสำเร็จถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ซึ่งปัจจัยแห่งความสำเร็จ คือ ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการบรรลุวิสัยทัศน์องค์กร ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุนการปฏิบัติ 2) หน่วยงานสนับสนุนทุกระดับมีการจัดทำแผนเพื่อการพัฒนา 3) การปฏิบัติในพื้นที่ที่มีความพร้อมและสมัครใจมีส่วนร่วม 4) การสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติ 5) การพัฒนาคุณภาพการรักษาพยาบาลและภาพลักษณ์ของสถานบริการร่วมกับการทำงานเชิงรุก และ 6) การเชื่อมโยงระหว่างสถานบริการและเครือข่ายบริการสุขภาพ [7] ซึ่งปัจจัยแห่งความสำเร็จเป็นปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงาน จึงมีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ภาพรวมปัจจัยแห่งความสำเร็จมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [8-9, 4] นอกจากนี้ปัจจัยแห่งความสำเร็จแล้ว ยังพบว่าสุนทรียทัศนคติภาวะผู้นำก็มีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ซึ่งสุนทรียทัศนคติภาวะผู้นำ คือ ทัศนคติส่วนบุคคลที่ทำให้การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ผลดีและประสบความสำเร็จ จัดเป็นทักษะที่ไม่ใช่ความรู้วิชาการหรือความสามารถทางด้านเทคนิคที่ใช้ในการปฏิบัติงานโดยตรง ประกอบด้วย 1) ทักษะการทำงานเป็นทีม 2) ทักษะการติดต่อสื่อสาร 3) ทักษะการคิดริเริ่ม 4) ทักษะความสามารถในการเป็นผู้นำ 5) ทักษะการสอนงาน 6) ทักษะการพัฒนาตนเอง 7) ทักษะการวางแผนและจัดองค์กร และ 8) ทักษะ

การนำเสนอ [10] ซึ่งสุนทรียทักษะภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการเรียนรู้และการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายองค์กร จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ภาพรวมสุนทรียทักษะภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [11-13]

จังหวัดมุกดาหาร มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ทั้งหมด 78 แห่ง เจ้าหน้าที่สาธารณสุข จำนวน 749 คน [14] โดยมีภารกิจให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชน ประกอบด้วย ส่งเสริมสุขภาพ ควบคุมป้องกันโรค รักษาพยาบาลฟื้นฟูสภาพ และคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ ซึ่งพบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมุกดาหาร มีหน้าที่และความรับผิดชอบในด้านอื่นที่ไม่ใช่การให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนและชุมชน มีงานเพิ่มขึ้น ปฏิบัติงานข้ามสายงาน และปฏิบัติงานหลายหน้าที่ในเวลาเดียวกัน เกิดผลกระทบร่างกายมีความเหนื่อยล้า และจิตใจเกิดความเครียด วิตกกังวล ซึมเศร้า ส่งผลให้แรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลง ซึ่งจากรายงานผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ 2565 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมุกดาหาร พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขต่ำกว่าเกณฑ์ในมิติสุขภาพเงินดีและมีมิติสมดุลชีวิตกับการทำงาน ร้อยละ 49.2 และ 58.0 [15] ตามลำดับ แสดงถึงผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม ซึ่งจากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จและสุนทรียทักษะภาวะผู้นำที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมุกดาหาร เพื่อไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษา

1. ปัจจัยแห่งความสำเร็จและสุนทรียทักษะภาวะผู้นำที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมุกดาหาร
2. ระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จ ระดับสุนทรียทักษะภาวะผู้นำ และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมุกดาหาร
3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมุกดาหาร

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Descriptive Cross-Sectional Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมุกดาหาร จำนวน 749 คน [14] และกลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานของ Cohen (1988) [16] ดังนี้

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

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

ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ ได้นำค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรจากการศึกษา ปัจจัยทางการบริหารและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ [17] ซึ่งเป็นงานวิจัยที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับการวิจัยครั้งนี้ จึงได้ขนาดตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 143 ตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยนำรายชื่อเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมุกดาหาร จำนวน 749 คน มาจัดกลุ่มจำแนกตามตำแหน่ง คำนวณขนาดตัวอย่างตามสัดส่วนประชากร และทำการสุ่มอย่างง่ายเพื่อเลือกตัวอย่างตามสัดส่วนโดยการจับสลากแล้วไม่ใส่คืน

กลุ่มบุคคลที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview Group)

ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อสนับสนุนการอธิบายข้อมูลเชิงปริมาณ โดยคัดเลือกบุคคลที่ยินดีและสามารถให้ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมุกดาหาร ได้ดีที่สุด จำนวน 12 คน จากองค์การบริหารส่วนจังหวัด 2 คน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด 1 คน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ 1 คน และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 8 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีทั้งหมด 2 ชุด คือ **ชุดที่ 1** แบบสอบถาม แบ่งเป็น 5 ส่วน **ส่วนที่ 1** เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 8 ข้อ **ส่วนที่ 2** เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จ จำนวน 30 ข้อ **ส่วนที่ 3** เป็นคำถามเกี่ยวกับสุนทรียทักษะภาวะผู้นำ จำนวน 40 ข้อ **ส่วนที่ 4** เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 40 ข้อ โดยส่วนที่ 2 ถึง ส่วนที่ 4 ใช้มาตราส่วนประมาณค่า มีคำตอบให้เลือกตอบ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ และ **ส่วนที่ 5** เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 3 ข้อ เป็นคำถามปลายเปิด โดยให้ผู้ตอบคำถามแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ **ชุดที่ 2** แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก แบ่งเป็น 4 ส่วน **ส่วนที่ 1** เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จในการทำงาน จำนวน 1 ข้อ **ส่วนที่ 2** เป็นคำถามเกี่ยวกับสุนทรียทักษะภาวะผู้นำในการทำงาน จำนวน 1 ข้อ **ส่วนที่ 3** เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 8 ข้อ และ **ส่วนที่ 4** เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 1 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เครื่องมือทั้ง 2 ชุด ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน โดยนำแต่ละข้อคำถามมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence : IOC) พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำ ไปทดลองใช้กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ซึ่งมีคุณลักษณะใกล้เคียงกันกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงด้านปัจจัยแห่งความสำเร็จ เท่ากับ 0.96 ด้านสุนทรียทักษะภาวะผู้นำ เท่ากับ 0.98 ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน เท่ากับ 0.96 และแบบสอบถามทั้งชุด เท่ากับ 0.98

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เวอร์ชัน 26 โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

การแปลผล คะแนนระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จ ระดับสุนทรียทักษะภาวะผู้นำ และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมุกดาหาร โดยนำมาจัดระดับ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งได้จากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ย [18] ดังนี้ ระดับมากที่สุด (4.50-5.00) ระดับมาก (3.50-4.49) ระดับปานกลาง (2.50-3.49) ระดับน้อย (1.50-2.49) และระดับน้อยที่สุด (1.00-1.49) สำหรับเกณฑ์การแบ่งระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ (r) ใช้เกณฑ์ของ Elifson, Runyon, & Haber (1990) [19] มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 แบ่งระดับดังนี้ $r = \pm 1$ หมายถึง มีความสัมพันธ์โดยสมบูรณ์ $r = \pm 0.71$ ถึง ± 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง $r = \pm 0.31$ ถึง ± 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง $r = \pm 0.01$ ถึง ± 0.30 หมายถึง ความสัมพันธ์ต่ำ และ $r = 0$ หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังได้รับการพิจารณาอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 27 ธันวาคม 2566 ลำดับที่ 4.3.03 : 46/2566 เลขที่โครงการ HE662251 โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 15 มกราคม 2567 ถึงวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2567

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมุกดาหาร

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 116 คน (81.9 %) ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 40 คน (28.0 %) โดยมีอายุเฉลี่ย 41.98 ปี (S.D. = 10.73 ปี) อายุต่ำสุด 24 ปี อายุสูงสุด 60 ปี ส่วนใหญ่สถานภาพสมรส จำนวน 87 คน (60.8 %) ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 127 คน (88.8 %) มีตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพมากที่สุด จำนวน 43 คน (30.1 %) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 39,675.11 บาท (S.D. = 18,144.74 บาท) รายได้ต่ำสุด 10,000 บาท รายได้สูงสุด 80,000 บาท ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 11 ขึ้นไป จำนวน 74 คน (51.7 %) มีค่ามัธยฐาน 11 ปี ระยะเวลาต่ำสุด 1 ปี ระยะเวลาสูงสุด 40 ปี ส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการอบรมด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 121 คน (84.6 %) และผู้ที่เคยได้รับการอบรมด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน 1 ครั้ง จำนวน 15 คน (68.2 %) มีค่ามัธยฐาน 1 ครั้ง ต่ำสุด 1 ครั้ง และสูงสุด 4 ครั้ง

2. ระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมุกดาหาร

ผลการศึกษา พบว่า ภาพรวมปัจจัยแห่งความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.07 (S.D. = 0.50) และเมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านหน่วยงานสนับสนุนทุกระดับมีการจัดทำแผนเพื่อการพัฒนา อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.10 (S.D. = 0.58) รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติในพื้นที่ที่มีความพร้อมและสมัครใจมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.10 (S.D. = 0.59) และพบว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุน การปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.04 (S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ด้านการเชื่อมโยงระหว่างสถานบริการและเครือข่ายบริการ สุขภาพ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.04 (S.D. = 0.61) ตามลำดับ

3. ระดับสุนทรียทักษะภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมุกดาหาร

ผลการศึกษา พบว่า ภาพรวมสุนทรียทักษะภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.09 (S.D. = 0.43) และเมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่าสุนทรียทักษะภาวะผู้นำที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ทักษะการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.37 (S.D. = 0.48) รองลงมา คือ ทักษะการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.21 (S.D. = 0.47) และพบว่าสุนทรียทักษะภาวะผู้นำ ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ทักษะการวางแผนและจัดองค์การ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.89 (S.D. = 0.63) รองลงมา คือ ทักษะความสามารถในการเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.97 (S.D. = 0.55) ตามลำดับ

4. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมุกดาหาร

ผลการศึกษา พบว่า ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.02 (S.D. = 0.45) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.23 (S.D. = 0.56) รองลงมา คือ ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.22 (S.D. = 0.47) และพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.73 (S.D. = 0.70) รองลงมา คือ สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.93 (S.D. = 0.55) ตามลำดับ

5. ปัจจัยแห่งความสำเร็จและสุนทรียทักษะภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมุกดาหาร

ผลการศึกษา พบว่า ภาพรวมปัจจัยแห่งความสำเร็จมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมุกดาหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.551$, $p\text{-value} < 0.001$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมุกดาหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่า ภาพรวมสุนทรียทักษะภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมุกดาหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.715$, $p\text{-value} < 0.001$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมุกดาหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

6. ปัจจัยแห่งความสำเร็จและสุนทรียทักษะภาวะผู้นำที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมุกดาหาร

ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมุกดาหาร ที่ถูกเลือกเข้าสมการ คือ ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และตัวแปรอิสระที่ไม่ถูกเลือกเข้าสมการ คือ ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติ มากกว่า 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าสมการเรียงลำดับ ดังนี้ สุนทรียทักษะภาวะผู้นำด้านทักษะการพัฒนาตนเอง ($R^2 = 0.399$, $p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการเชื่อมโยงระหว่างสถานบริการและเครือข่ายบริการสุขภาพ ($R^2 = 0.096$, $p\text{-value} < 0.001$) และสุนทรียทักษะภาวะผู้นำด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร ($R^2 = 0.049$, $p\text{-value} < 0.001$) ซึ่งตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร สามารถร่วมกันในการพยากรณ์และมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมุกดาหาร ได้ร้อยละ 54.4 ($R^2 = 0.544$, $p\text{-value} < 0.001$)

โดยสามารถกำหนดเป็นสมการถดถอยพหุเชิงเส้นตรง ซึ่งเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ แทนค่าในสมการได้ดังนี้

$$Y = 1.068 + (0.302) (\text{สุนทรียทักษะภาวะผู้นำด้านทักษะการพัฒนาตนเอง}) + (0.208) (\text{ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการเชื่อมโยงระหว่างสถานบริการและเครือข่ายบริการสุขภาพ}) + (0.283) (\text{สุนทรียทักษะภาวะผู้นำด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร})$$

ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นๆให้คงที่แล้ว คะแนนของตัวแปรสุนทรียทักษะภาวะผู้นำด้านทักษะการพัฒนาตนเอง ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการเชื่อมโยงระหว่างสถานบริการและเครือข่ายบริการสุขภาพ และสุนทรียทักษะภาวะผู้นำด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้คะแนนคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมุกดาหาร เพิ่มขึ้น 0.302, 0.208 และ 0.283 หน่วย ตามลำดับ โดยมีค่าคงที่ของสมการทำนาย เท่ากับ

1.068 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร สามารถร่วมกันในการพยากรณ์และมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมุกดาหาร ได้ร้อยละ 54.4 ($R^2 = 0.544$, $p\text{-value} < 0.001$) ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

7. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมุกดาหาร

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมุกดาหาร จากแบบสอบถามทั้งหมด 143 ฉบับ พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้เสนอปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ทั้งหมด 58 ฉบับ (40.6 %) เมื่อพิจารณารายรายตัวแปร พบว่า ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของปัจจัยแห่งความสำเร็จ คือ ด้านการเชื่อมโยงระหว่างสถานบริการและเครือข่ายบริการสุขภาพ (33.4 %) ส่วนสุนทรียทัศนภาวะผู้นำ คือ ด้านทักษะการพัฒนาตนเอง (62.5 %) และคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมุกดาหาร คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย (73.5 %) รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (59.2 %)

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมุกดาหาร ซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัยโดยเรียงลำดับตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าสมการได้ดังนี้

สุนทรียทัศนภาวะผู้นำด้านทักษะการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นทักษะและความสามารถส่วนบุคคลในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงตนเองของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทางด้านความคิด ทักษะคิด ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญให้มีเพิ่มขึ้น โดยการเรียนรู้ทักษะวิทยาการใหม่นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ การเปิดรับข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาจากผู้อื่น การวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงตนเอง และการพัฒนาทางจิตใจ จึงเป็นทักษะที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการพัฒนาตนเองเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และเกิดการพัฒนาคูณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้ดียิ่งขึ้น [10] ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาไว้แล้วของอลิสา ไพหนูสี และคณะ, สุระศักดิ์ เจริญคุณ และคณะ, และทักษิณา บุญจันทร์ และคณะ พบว่า สุนทรียทัศนภาวะผู้นำด้านทักษะการพัฒนาตนเองมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ($R^2 = 0.692$, $p\text{-value} < 0.001$), ($R^2 = 0.613$, $p\text{-value} < 0.001$), ($R^2 = 0.709$, $p\text{-value} < 0.001$) [11, 13, 20] ตามลำดับ ทั้งนี้ หากมีบริบทและปัจจัยอื่นๆ ที่แตกต่างกัน อาจส่งผลให้สุนทรียทัศนภาวะผู้นำด้านทักษะการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีข้อจำกัด จึงส่งผลที่แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาไว้แล้วของชุลีพร เพ็งทอง และคณะ พบว่า สุนทรียทัศนภาวะผู้นำด้านทักษะการพัฒนาตนเองไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [12]

ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการเชื่อมโยงระหว่างสถานบริการและเครือข่ายบริการสุขภาพ ซึ่งการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำเป็นต้องมีการพัฒนาระบบการติดต่อและประสานงานระหว่างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลกับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลแม่ข่ายเพื่อการสนับสนุนการปฏิบัติงาน การสนับสนุนด้านวิชาการ การสนับสนุนด้านบุคลากร การพัฒนาระบบส่งต่อ และ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร [7] ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาไว้แล้วของสิริพร จงมีศิลป์ และคณะ,

เจริญรัตน์ บุญที และคณะ, และชาญณรงค์ นัยเนตร และคณะ พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการเชื่อมโยงระหว่างสถานบริการและเครือข่ายบริการสุขภาพมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ($R^2 = 0.759$, $p\text{-value} < 0.001$), ($R^2 = 0.698$, $p\text{-value} < 0.001$), ($R^2 = 0.834$, $p\text{-value} < 0.001$) [21-22, 8] ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม หากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีการปฏิบัติงานในสถานที่ที่มีบริบทและปัจจัยอื่นๆ ที่แตกต่างกัน อาจส่งผลให้ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการเชื่อมโยงระหว่างสถานบริการและเครือข่ายบริการสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีข้อจำกัด จึงส่งผลที่แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาไว้แล้วของธนัญชนก รัตนสิมการ และคณะ พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการเชื่อมโยงระหว่างสถานบริการและเครือข่ายบริการสุขภาพไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [23]

สุนทรียทักษะภาวะผู้นำด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร เป็นทักษะและความสามารถส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในการรับสารและส่งสารให้เกิดต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ โดยการรับฟังข้อมูลข่าวสารอย่างตั้งใจ การสรุปข้อมูลข่าวสารโดยปราศจากอคติ การให้ข้อมูลข่าวสาร ที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ใช้ช่องทางสื่อสารที่หลากหลาย เพิ่มการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และการสร้างการมีส่วนร่วมในการสื่อสาร [10] ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาไว้แล้วของเสาวณีย์ ม่วงนิล และคณะ, สุระศักดิ์ เจริญคุณ และคณะ, และทักษิณา บุญจันทร์ และคณะ พบว่า สุนทรียทักษะภาวะผู้นำด้านทักษะการติดต่อสื่อสารมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ($R^2 = 0.610$, $p\text{-value} < 0.001$), ($R^2 = 0.613$, $p\text{-value} < 0.001$), ($R^2 = 0.709$, $p\text{-value} < 0.001$) [24, 13, 20] ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม หากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีการปฏิบัติงานในสถานที่ที่มีบริบทและปัจจัยอื่นๆ ที่แตกต่างกัน อาจส่งผลให้สุนทรียทักษะภาวะผู้นำด้านทักษะการติดต่อสื่อสารของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีข้อจำกัด จึงส่งผลที่แตกต่างกันซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาไว้แล้วของอลิสา ไพหนูสี และคณะ พบว่า สุนทรียทักษะภาวะผู้นำด้านทักษะการติดต่อสื่อสารไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [11]

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก

ปัจจัยแห่งความสำเร็จเป็นองค์ประกอบในการพัฒนาคุณภาพการให้บริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้บรรลุเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ พบว่า โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางแห่งมีข้อจำกัดในการถ่ายทอดนโยบายและการสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข และมีข้อจำกัดด้านระเบียบและหลักเกณฑ์การประสานงานและสนับสนุนจากโรงพยาบาลแม่ข่ายและเครือข่ายบริการสุขภาพ ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรปรับปรุงระเบียบและหลักเกณฑ์การสนับสนุนการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จัดทำบันทึกความตกลงสนับสนุนการดำเนินงานสาธารณสุขร่วมกันกับโรงพยาบาลแม่ข่ายและเครือข่ายบริการสุขภาพต่างๆ พร้อมกับการจัดประชุมรูปแบบออนไลน์ เพื่อการเข้าถึงข้อมูลและการถ่ายทอดนโยบายสู่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอย่างทั่วถึง

สุนทรียทักษะภาวะผู้นำเป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขให้เกิดประสิทธิภาพ พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขบางคนมีข้อจำกัดด้านทักษะการวางแผนและจัดองค์การและด้านทักษะความสามารถในการเป็นผู้นำ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของชุมชน จึงต้องทำงานเชิงรุกโดยบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นเพิ่มขึ้น เช่น ผู้นำชุมชน ตำรวจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น จึงควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขปรับบทบาทการปฏิบัติงานและ

เพิ่มสมรรถนะการให้บริการสุขภาพประชาชนให้มีประสิทธิภาพ มีมาตรฐาน ผ่านการรับรองคุณภาพ เพื่อส่งเสริมทักษะการวางแผน และจัดการ และการทักษะความสามารถในการเป็นผู้นำของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขให้ที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข พบว่า โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางแห่งมีข้อจำกัดด้านค่าตอบแทน เนื่องจากสถานะเงินบำรุงและกรอบตำแหน่งที่ได้รับอนุมัติให้จ้างโดยใช้วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แต่มีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอื่นเพิ่ม เป็นเหตุให้เกิดความรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนที่น้อยกว่าสิทธิที่ควรได้ และบางแห่งยังมีข้อจำกัดด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม อาคาร สถานที่ ตลอดจนเครื่องมือ เครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำกัด จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพบริการ ดังนั้น จึงควรปรับปรุงระเบียบค่าตอบแทน และพัฒนาสวัสดิการให้สอดคล้องสภาพเศรษฐกิจและการดำรงชีพปัจจุบัน พร้อมปรับปรุงแผนงบประมาณและการสนับสนุนทรัพยากรให้ตามบริบทและความจำเป็นของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในการดำเนินงานสาธารณสุขและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขต่อไป

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร ได้แก่ สุนทรียทักษะภาวะผู้นำด้านทักษะการพัฒนาตนเอง ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการเชื่อมโยงระหว่างสถานบริการและเครือข่ายบริการสุขภาพ และสุนทรียทักษะภาวะผู้นำด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร สามารถร่วมกันในการพยากรณ์และมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมุกดาหาร ได้ร้อยละ 54.4 ($R^2 = 0.544$, $p\text{-value} < 0.001$)

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

องค์การบริหารส่วนจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดมุกดาหาร ควรดำเนินการดังนี้

1. ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขได้รับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาในด้านความคิด ทักษะคิด ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
2. ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขเรียนรู้ทักษะวิทยาการใหม่ เพื่อการพัฒนาตนเองและสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ
3. ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีการประสานงานและสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานกับโรงพยาบาลแม่ข่ายและเครือข่ายบริการสุขภาพ เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลในการดำเนินงานสาธารณสุขให้เกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง
4. ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขสร้างการมีส่วนร่วมในการสื่อสารเชิงรุกทั้งภายในและระหว่างหน่วยงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการสื่อสารและการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
2. ควรมีการศึกษาการเชื่อมโยงระหว่างสถานบริการและเครือข่ายบริการสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณกลุ่มวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่สนับสนุนทุนการวิจัยในครั้งนี้ ขอบพระคุณองค์การบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหารและเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกท่านที่ให้โอกาสผู้วิจัยและมีส่วนร่วมในการวิจัยครั้งนี้ให้สำเร็จด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

1. Office of the National Economic and Social Development Council. The Thirteenth Plan (2023-2027). Retrieved June 26, 2023; from http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2565/E/258/T_0001.PDF
2. Ministry of Public Health. Strategy and planning division of Office of the Permanent Secretary Ministry of Public Health. Retrieved December 13, 2022; from; https://spd.moph.go.th/wp-content/MOPH_plan-66-for-web.pdf
3. Walton RE. Quality of Working Life: What is it. Sloan Management Review. 1973; 15: 11-21.
4. Changsri N, Boupan P. Critical Success Factors and Organizational Climate Affecting the Quality of Working Life of Public Health Technical Officers at Sub-District Health Promoting Hospitals in Sakon Nakhon Province. KKU Research Journal (Graduate Studies). 2021; 21(2): 211-223. Thai.
5. Thinpaiboon S, Srichaijaroonpong S, Siruecha C. Organizational Climate and Organization Support Affecting the Quality of Work Life of Public Health Officers at Sub-District Health Promoting Hospital, Kalasin Province. Research and Development Health System Journal. 2021; 14(1): 431-440. Thai.
6. Sangsuwan B, Prasit N, Senahad N, Phimha S. Organization Climate and Administrative Factors Affecting the Quality of Worklife of Dental Personnel at Sub-District Health Promoting Hospitals in Khon Kaen Province. KKU Research Journal (Graduate Studies). 2023; 23(2): 224-234. Thai.
7. Supawong C, Chunhurasmi S, Sirilakson S, Ladadam L, Sivawannichakorn S, Wetchasuttanont K. Handbook of health promotion hospital services. 2nd ed. Nonthaburi: Ministry of Public Health; 2010. Thai.
8. Naiyanet C, Boupan P. Administrative Factors and Key Success Factors Affecting the Performance of Prevention and Control Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) Among Health Personnel at Sub-District Health Promoting Hospitals in Nongbualamphu Province. KKU Research Journal (Graduate Studies). 2023; 23(2): 211-223. Thai.



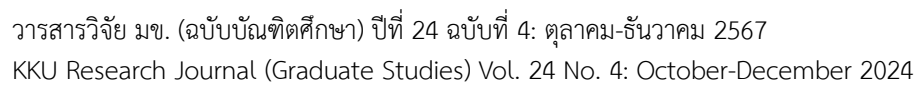
9. Jaitan T, Boupan P, Phimha S. Critical Success Factor Affecting Surveillance and Rapid Response Performance of Health Care Provider at Sub-District Health Promoting Hospitals in Loei Province. *KKU Research Journal (Graduate Studies)*. 2021; 21(3): 161-171. Thai.
10. Crosbie. *Learning the Soft Skills of Leadership*. Industrial and Commercial Training. 2005; 37(1): 45–51.
11. Painoosee A, Boupan P, Phimha S. Leadership Soft Skills and Organizational Support Affecting the Academic Presentation Role of Public Health Officers at Sub-District Health Promoting Hospitals in Khon kaen Province. *KKU Journal for Public Health Research*. 2023; 16(2): 41–57. Thai.
12. Pengthong C, Senahad N, Prasit N, Phimha S. Leadership Soft Skills and Administrative Factors Affecting the Prevention and Control of Opisthorchiasis among Public Health Officers at Sub-District Health Promoting Hospitals in Khon Kaen Province. *KKU Research Journal (Graduate Studies)*. 2023; 23(2): 235–246. Thai.
13. Charoenkhun S, Sriruecha C. Leadership Soft Skills Affecting Performance for Competencies Achievement of Sub-District Health Promoting Hospital Directors in Khon Kaen Province. *KKU Journal for Public Health Research*. 2020; 13(3): 69–77. Thai.
14. Mukdahan Provincial Health Office. Report of personnel at Mukdahan Provincial Health Office for inspection of Quarter 3/2022. Mukdahan: Mukdahan Provincial Health Office. [Photocopied]; 2022. Thai.
15. Mukdahan Provincial Health Office. Personnel Happinometer analysis report at Mukdahan Provincial Health Office for inspection of Quarter 3/2022. Mukdahan: Mukdahan Provincial Health Office. [Photocopied]; 2022. Thai.
16. Cohen, J. *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. 2nd ed. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates; 1988.
17. Prasoetram N, Jutarasaka M, Boupan P. Administrative Factors and Organizational Climate Affecting the Quality of Working Life among Dental Health Personnel at Sub-District Health Promoting Hospitals in Buriram Province. *Thai Dental Nurse Journal*. 2023; 34(1): 96–108. Thai.
18. Likert R. *The human organization: Its management and values*. New York: McGraw-Hill; 1967.
19. Elifson KW, Runyon RP, Haber A. *Fundamentals of Social Statistics*. 2nd ed. New York: McGraw-Hill; 1990.
20. Boonkhan T, Boupan P, Ahipalakul C. Personal Characteristics and Soft Skills of Leadership Affecting the Dood Dovernance Performance at Sub-District Health Promoting Hospital Directors in Udonthani Province. *KKU Research Journal (Graduate Studies)*. 2019; 19(3): 142–153. Thai.
21. Jongmeesi S, Prasit N, Phimha S, Senahad N, Kongsrima S, Thammawongsa P. et al. Administrative Factors and Key Success Factors Affecting Tuberculosis Control Performance of Health Personnel at Sub-District Health Promoting Hospitals in Kalasin Province. *Regional Health Promotion Center 9 Journal*. 2023; 17(3): 994–1010. Thai.

22. Boonthee J, Boupan P, Senahad N. Administrative Factors and Key Success Factors Affecting the Consumer Protection Performance of Health Personnel at Sub-District Health Promoting Hospitals in Phetchabun Province. *KKU Research Journal (Graduate Studies)*. 2023; 23(2): 159–171. Thai.
23. Rattanasimakorn T, Boupan P, Jutarasaka M, Prommawai N. Key success factors and organizational support affecting the star health promoting hospital of health personnel at sub-district health promoting hospitals in Udon Thani. *Thai Dental Nurse Journal*. 2022; 33(2): 111–127. Thai.
24. Mounghin S, Prasit N, Phimha S, Senahad N, Kongsrima S, Phanyotha S. et al. Leadership Soft Skills and Organizational Climate Affecting the Performance of Thai Traditional Medicine and Integrated Medicine of Public Health Personnel at Sub-District Health Promoting Hospitals in Khon Kaen Province. *Regional Health Promotion Center 9 Journal*. 2023; 17(3): 936–951. Thai.

ตารางที่ 1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรอิสระกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมุกดาหาร

ตัวแปรอิสระ	คุณภาพชีวิตการทำงาน		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (r)	p-value	ระดับ ความสัมพันธ์
ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	0.551***	< 0.001	ปานกลาง
1. ผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุนการปฏิบัติ	0.462***	< 0.001	ปานกลาง
2. หน่วยงานสนับสนุนทุกระดับมีการจัดทำแผนเพื่อการพัฒนา	0.461***	< 0.001	ปานกลาง
3. การปฏิบัติในพื้นที่ที่มีความพร้อมและสมัครใจมีส่วนร่วม	0.439***	< 0.001	ปานกลาง
4. การสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติ	0.371***	< 0.001	ปานกลาง
5. การพัฒนาคุณภาพการรักษายาบาลและภาพลักษณ์ของสถานบริการ ร่วมกับการทำงานเชิงรุก	0.537***	< 0.001	ปานกลาง
6. การเชื่อมโยงระหว่างสถานบริการและเครือข่ายบริการสุขภาพ	0.556***	< 0.001	ปานกลาง
สุนทรียทักษะภาวะผู้นำ	0.715***	< 0.001	สูง
1. ทักษะการทำงานเป็นทีม	0.545***	< 0.001	ปานกลาง
2. ทักษะการติดต่อสื่อสาร	0.623***	< 0.001	ปานกลาง
3. ทักษะการคิดริเริ่ม	0.574***	< 0.001	ปานกลาง
4. ทักษะความสามารถในการเป็นผู้นำ	0.578***	< 0.001	ปานกลาง
5. ทักษะการสอนงาน	0.630***	< 0.001	ปานกลาง
6. ทักษะการพัฒนาตนเอง	0.632***	< 0.001	ปานกลาง
7. ทักษะการวางแผนและจัดองค์การ	0.538***	< 0.001	ปานกลาง
8. ทักษะการนำเสนอ	0.582***	< 0.001	ปานกลาง

*** ระดับนัยสำคัญ น้อยกว่า 0.001



ตารางที่ 2 ค่าสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมุกดาหาร

ตัวแปร	B	95% CI		Beta	T	p-value	R	R ²	R ² adj	R ² change
		Lower	Upper							
1. ปกษะการพัฒนาตนเอง	0.302	0.16	0.44	0.323	4.274	< 0.001	0.632	0.399	0.395	-
2. ด้านการเชื่อมโยงระหว่างสถานบริการ และเครือข่ายบริการสุขภาพ	0.208	0.11	0.30	0.282	4.295	< 0.001	0.703	0.495	0.487	0.096
3. ปกษะการติดต่อสื่อสาร	0.283	0.14	0.43	0.295	3.893	< 0.001	0.738	0.544	0.535	0.049

ค่าคงที่ 0.752, F = 55.356, p – value < 0.001, R = 0.738, R² = 0.544, R²adj = 0.535