

คุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่
สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครพนม
Personal Characteristics and Success Factors Influencing Job Satisfaction of
Health Officers at Sub-district Health Promotion Hospitals
in Nakhon Phanom Province

ปัทนิฐา แสนคำ (Patnitha Saenkham)* ประจักษ์ บัวผัน (Prachak Bouphan)^{1**} นพรัตน์ เสนาฮาด (Nopparat Senahad)**

(Received: March 17, 2024; Revised: May 29, 2024; Accepted: May 30, 2024)

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครพนม ประชากรที่ศึกษา คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 490 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 153 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ และแนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน ผลการศึกษา พบว่า ภาพรวมระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จและระดับความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.99 (S.D.=0.47) และ 4.09 (S.D.=0.44) ตามลำดับ และพบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวแปร ประกอบด้วย ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการและด้านการเชื่อมโยงระหว่างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลด้วยกันและกับโรงพยาบาลแม่ข่าย สามารถร่วมกันในการพยากรณ์และมีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 51.7 ($R^2=0.517$, $p\text{-value}<0.001$)

ABSTRACT

This descriptive cross-sectional study aimed to investigate the personal characteristics and success factors influencing job satisfaction of health officers at Sub-district Health Promotion Hospitals in Nakhon Phanom Province. The study population consisted of 490 health officers, from which a stratified random sampling of 153 participants was selected. Data collection tools included a structured questionnaire for quantitative data and an In-Depth Interview guidelines for qualitative data. Descriptive and inferential statistics were used for data analysis. The results indicated that the overall level of success factors and job satisfaction were high, with mean scores of 3.99 (S.D.=0.47) and 4.09 (S.D.=0.44), respectively. Two independent variables factors related to the enhancement of the hospital's image and the connectivity between Sub-district Health Promotion Hospitals and with the parent hospital together predicted and influenced job satisfaction among health officers by 51.7 % ($R^2=0.517$, $p\text{-value}<0.001$)

คำสำคัญ: คุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ความสุขในการทำงาน

Keywords: Personal characteristics, Success factors, Job satisfaction

¹Corresponding author: bprach@kku.ac.th

*นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารสาธารณสุข 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

ในสถานการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงหลายอย่างเกิดขึ้นเป็นอย่างมาก ทั้งด้านสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทำให้ภาครัฐจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ทรัพยากรมนุษย์จัดเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากร และยังมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) มีแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนา โดยหมุดหมายที่ 12 คือ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต เป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญในการพัฒนาประเทศในการเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ด้านกระทรวงสาธารณสุข (พ.ศ. 2560-2579) ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ คือ ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อความสุขของคนไทยทุกคน โดยในแต่ละยุทธศาสตร์ได้กำหนดประเด็นการพัฒนาพร้อมทั้งแผนงานและโครงการสำคัญที่ต้องดำเนินการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม [1] โดยด้านการสาธารณสุขไทยก็มีการเปลี่ยนแปลงเช่นเดียวกัน ซึ่งจะเน้นให้ความสำคัญกับระบบสุขภาพเป็นอย่างมาก และการให้บุคลากรด้านสาธารณสุขมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น มีทัศนคติทางบวกต่อการทำงาน ลดความเครียดจากการทำงาน สร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ ส่งผลให้การทำงานในองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยแผนยุทธศาสตร์ฉบับนี้ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ความเป็นเลิศ 4 ด้านของกระทรวงสาธารณสุข คือ 1) ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ 2) บริการเป็นเลิศ 3) บุคลากรเป็นเลิศ และ 4) บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล โดยได้กำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน คือ ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน [2] จากการพัฒนาความสุขของบุคลากรในด้านต่างๆ กระทรวงสาธารณสุขและสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม เน้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสุขในการทำงานของบุคลากรโดยเฉพาะในระดับโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล ความสุขในการทำงาน คือ ประสบการณ์และความรู้สึกของบุคลากรที่ต้องการให้ตัวเองได้รับการยกย่องและยอมรับจากบุคคลทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตา กรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การได้รับสวัสดิการที่เพียงพอ และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน กระทรวงสาธารณสุขได้ใช้ HAPPINOMETER เป็นเครื่องมือวัดระดับความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทั่วทั้งประเทศ ซึ่งองค์ประกอบของมิติความสุขมี 9 มิติ ประกอบด้วย 1) สุขภาพดี 2) ผ่อนคลายดี 3) น้ำใจดี 4) จิตวิญญาณดี 5) ครอบครัวดี 6) สังคมดี 7) ใฝ่รู้ดี 8) สุขภาพเงินดี และ 9) การงานดี [3] จากผลการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมา พบว่าภาพรวมระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อยู่ในระดับมาก [4-6] ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนั้น ต้องอาศัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข และเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งทำให้แต่ละบุคคลมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป โดยคุณลักษณะส่วนบุคคลที่สำคัญ ประกอบด้วย 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพสมรส 4) ระดับการศึกษา 5) ตำแหน่ง 6) รายได้ 7) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข และ 8) การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน [7]

นอกจากคุณลักษณะส่วนบุคคลแล้ว ยังพบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อให้การดำเนินงานในองค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยแห่งความสำเร็จ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุนและติดตาม 2) หน่วยงานสนับสนุน ทุกระดับมีแผนงานสนับสนุน 3) การลงมือปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีความพร้อมและสนใจในการมีส่วนร่วม 4) การสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ 5) การพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการ และ 6) การเชื่อมโยงระหว่างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลด้วยกันและกับโรงพยาบาลแม่ข่าย [8] จังหวัดนครพนม มีทั้งหมด 12 อำเภอ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 151 แห่ง มีเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้งสิ้น จำนวน 490 คน [9] จากข้อมูลสรุปผลการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม ประจำปีงบประมาณ 2565 มีการกำหนดตัวชี้วัดระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข โดยใช้เครื่องมือ HAPPINOMETER ประเมินความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข พบว่า ภาพรวมมีความสุขร้อยละ 68.84 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรสาธารณสุขมีความสุขอยู่ในระดับความสุขตามเป้าหมาย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขสูงสุด คือ มิติน้ำใจดี ร้อยละ 77.55 และค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มิติสุขภาพเงินดี ร้อยละ 51.32 [10] จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าปัญหาด้านสุขภาพเงินส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเป็นอย่างมาก ซึ่งเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต้องรับผิดชอบงานหลายด้านนอกเหนือจากงานหลัก และในบางครั้งต้องปฏิบัติงานข้ามสายงานวิชาชีพได้ไปทำงานรักษาพยาบาล งานบริหาร งานการเงิน บัญชีและพัสดุ รวมทั้งงานด้านอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้มีภาระงานต่างๆ เพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขบางส่วนมีรายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย มีภาระด้านค่าใช้จ่ายในครอบครัวเพิ่มสูงขึ้น อาจส่งผลให้เกิดความเครียด ความวิตกกังวลใจ และยังขาดขวัญกำลังใจในการทำงานขาดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่งผลทำให้มีอัตราการลาออกของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จนั้นควรมีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้การสอดคล้องกับเป้าหมายของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม คือ ชาวนครพนมสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข และระบบสุขภาพยั่งยืน [11] จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำศึกษาเรื่อง คุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครพนม เพื่อทราบคุณลักษณะส่วนบุคคล และระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครพนม และสามารถนำผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขและเป็นประโยชน์ต่อการวางแผน พัฒนา และส่งเสริมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในจังหวัดให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษา

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครพนม
2. คุณลักษณะบุคคล ระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จ และระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครพนม

3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครพนม

วิธีการวิจัย

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Descriptive Cross-Sectional Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้การศึกษาคือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครพนม จำนวน 490 คน [9] กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครพนม ได้จากการคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตร การคำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานของ Cohen [12] ได้จากสูตรดังนี้

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

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

เมื่อกำหนดให้

$R_{Y.A,B}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Full Model ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ได้นำค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรจากศึกษา แรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น [13] ซึ่งเป็นลักษณะงานที่คล้ายคลึงกับการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้ค่า $R_{Y.A,B}^2 = 0.766$

$R_{Y.A}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Reduce Mode ($R_{Y.A,B}^2 - R_{Y.B}^2$)
ซึ่งได้ค่า $R_{Y.A}^2 = 0.754$

$R_{Y.B}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุที่เปลี่ยนแปลง (R^2 Change) เมื่อไม่มีตัวแปรที่ต้องการทดสอบ $R_{Y.B}^2 = 0.012$

λ คือ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนตัวแปรอิสระและอำนาจการทดสอบ

w คือ จำนวนตัวแปรอิสระนอกเหนือจากตัวแปรที่ต้องการทดสอบ (เซต A) เท่ากับ 0 ตัวแปร (เซต B) เท่ากับ 13

U คือ จำนวนตัวแปรอิสระที่ต้องการทดสอบ (เซต B) เท่ากับ 1 ตัวแปร

V คือ ค่าที่ได้จาก $V = N - u - W - 1$

จากการใช้สูตรในการคำนวณขนาดตัวอย่างได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 153 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยสำรวจรายชื่อ แล้วจัดกลุ่มเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครพนม ตามตำแหน่งวิชาชีพ ซึ่งแบ่งออก 6 กลุ่ม จากนั้นคำนวณหาขนาดตัวอย่างของแต่ละวิชาชีพเทียบกับสัดส่วนของประชากรในแต่ละกลุ่มตามตำแหน่ง และทำการสุ่มอย่างง่าย จนได้ขนาดตัวอย่างครบ 153 คน โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาเกณฑ์การคัดเข้า (Inclusion criteria) ดังนี้ 1) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 1 ปี

ขึ้นไป และ 2) ยินดีและเต็มใจในการเข้าร่วมในการวิจัย และเกณฑ์การคัดออก (Exclusion criteria) ดังนี้
1) เป็นเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล น้อยกว่า 6 เดือน 2) อาสาสมัครขอถอนตัว
ออกจากกรเข้าร่วมวิจัย และ 3) อาสาสมัครตอบข้อมูลลงในแบบสอบถามไม่ครบถ้วนสมบูรณ์

กลุ่มบุคคลที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณ โดยพิจารณา
คัดเลือกบุคคลที่สามารถให้ข้อมูลความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
จังหวัดนครพนม ที่ให้ข้อมูลได้ดีที่สุด (Key Informant) จำนวน 12 คน โดยพิจารณาคัดเลือก ดังนี้ 1) ระดับจังหวัด
จำนวน 1 คน 2) องค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 1 คน 3) ระดับอำเภอ จำนวน 3 คน และ 4) ระดับตำบล จำนวน
7 คน ซึ่งมีความยินดีและให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์เชิงลึก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถาม 2 ชุด ดังนี้ ชุดที่ 1 แบบสอบถาม (Questionnaire)
จำนวน 85 ข้อ ประกอบด้วย ข้อคำถาม 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 8 ข้อ ส่วนที่ 2 ปัจจัยแห่ง
ความสำเร็จ จำนวน 30 ข้อ ส่วนที่ 3 ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
จังหวัดนครพนม จำนวน 45 ข้อ และส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของ
เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครพนม จำนวน 2 ข้อ ชุดที่ 2 แนวทางการสัมภาษณ์
เชิงลึก (In-Depth Interview Guidelines) ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นไว้ 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แนวทางการสัมภาษณ์
เชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จ ส่วนที่ 2 แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่
สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครพนม และส่วนที่ 3 แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับ
ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
ตำบล จังหวัดนครพนม

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เครื่องมือทั้ง 2 ชุด ผ่านตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงเชิง
เนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และ
ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) จากนั้นจึงนำแต่ละข้อคำถามมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective
Congruence; IOC) พบว่า ทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 รวมถึงการตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ
(Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ และนำไป
ทดลองใช้ (Try out) กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร จำนวน 30 คน ซึ่งที่
ลักษณะการปฏิบัติงานคล้ายคลึงกันและมีพื้นที่ใกล้เคียงกันกับจังหวัดนครพนม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ
ครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงของ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ เท่ากับ 0.97 ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขใน
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครพนม เท่ากับ 0.96 และค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งชุด เท่ากับ 0.98

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS เวอร์ชัน 26
สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และสถิติอนุมาน ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การ
ถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้แนวทางในการสัมภาษณ์
เชิงลึก โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา เพื่อนำข้อมูลมาสนับสนุนการอธิบายข้อมูลเชิงปริมาณ

การแปลผล คะแนนระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จ และระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขใน
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครพนม โดยการนำมาจัดระดับ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย
และน้อยที่สุด ซึ่งได้จากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยได้ดังนี้ [14] 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) สำหรับเกณฑ์การแบ่ง

ระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) [15] มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง $+1$ แบ่งระดับดังนี้ $r = 0$ 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 มีความสัมพันธ์สูง และ $r = \pm 1$ หมายถึง มีความสัมพันธ์โดยสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ หลังจากได้รับการรับรองจาก คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 3 มกราคม 2567 ลำดับที่ 4.3.02 : 45/2566 เลขที่โครงการ HE662247 โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 22 มกราคม 2567 ถึงวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2567

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครพนม

พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 109 คน (71.2%) อายุระหว่าง 31–40 ปี จำนวน 61 คน (39.9%) อายุเฉลี่ย 41.72 ปี (S.D.=10.03 ปี) อายุต่ำสุด 23 ปี อายุสูงสุด 60 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 97 คน (63.4%) ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 132 คน (86.2%) มีตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ มากที่สุด จำนวน 59 คน (38.5%) รายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 39 คน (25.5%) โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 37,673.46 บาท (S.D.=15,269.52 บาท) มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี จำนวน 65 คน (42.4%) ค่ามัธยฐาน 12 ปี ค่าต่ำสุด 1 ปี ค่าสูงสุด 40 ปี ไม่เคยได้รับการ ฝึกอบรมเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานใน 1 ปีที่ผ่านมา จำนวน 91 คน (59.5%) และผู้ที่เคยได้รับการฝึกอบรม เกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานใน 1 ปีที่ผ่านมา ส่วนใหญ่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน ปีละ 1 ครั้ง จำนวน 39 คน (62.9%)

2. ระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัด นครพนม

พบว่า ภาพรวมปัจจัยแห่งความสำเร็จอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.99 (S.D.=0.47) ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้าน ปัจจัยแห่งความสำเร็จ พบว่า ด้านการพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.19 (S.D.=0.50) รองลงมา คือ ด้านผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุนและติดตาม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.01 (S.D.=0.58) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.90 (S.D.=0.68) รองลงมา คือ ด้านหน่วยงานสนับสนุนทุกระดับมีแผนงานสนับสนุน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.90 (S.D.=0.65) ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 1

3. ระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัด นครพนม

พบว่า ภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.09 (S.D.=0.44) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสุขในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ น้ำใจดี อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.39 (S.D.=0.51) รองลงมา คือ ครอบครัว ดี อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.36 (S.D.=0.56) ส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือ สุขภาพเงินดี อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.67 (S.D.=0.67) รองลงมา คือ ผ่อนคลายดี อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D.=0.63) ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 2

4. คุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครพนม

คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข และการได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครพนม รายละเอียดดังตารางที่ 3

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ พบว่า ภาพรวมปัจจัยแห่งความสำเร็จมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.639$, $p\text{-value}<0.001$) รายละเอียดดังตารางที่ 4

5. คุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครพนม

พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครพนม ที่ถูกเลือกเข้าสมการ คือ ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวแปรอิสระที่ไม่ได้ถูกเลือกเข้าสมการ คือ ตัวแปรที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการเรียงลำดับ ดังนี้ ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการ ($R^2=0.482$, $p\text{-value}<0.001$) และปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการเชื่อมโยงระหว่างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลด้วยกันและกับโรงพยาบาลแม่ข่าย ($R^2=0.035$, $p\text{-value}=0.001$) ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวแปร สามารถร่วมกันในการพยากรณ์และมีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 51.7 ($R^2=0.517$, $p\text{-value}<0.001$)

จากผลการศึกษานำมากำหนดเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง ซึ่งเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ แทนค่าสมการได้ดังนี้ $Y = 1.383 + (0.454)(\text{ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการ}) + (0.203)(\text{ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการเชื่อมโยงระหว่างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลด้วยกันและกับโรงพยาบาลแม่ข่าย})$ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ให้คงที่แล้ว โดยตัวแปรอิสระตัวแรก คือ คะแนนของตัวแปรปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ทำให้คะแนนความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครพนม เพิ่มขึ้น 0.454 หน่วย และตัวแปรอิสระตัวที่ 2 คือ ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการเชื่อมโยงระหว่างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลด้วยกันและกับโรงพยาบาลแม่ข่าย มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B)=0.203 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ให้คงที่แล้ว คะแนนของตัวแปรปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการเชื่อมโยงระหว่างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลด้วยกันและกับโรงพยาบาลแม่ข่าย เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ทำให้คะแนนความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครพนม เพิ่มขึ้น 0.203 หน่วย โดยมีค่าคงที่ของสมการทำนาย เท่ากับ 1.383 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปร สามารถร่วมกันในการพยากรณ์และมีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 51.7 ($R^2=0.517$, $p\text{-value}<0.001$) ดังรายละเอียดในตารางที่ 5

การอภิปรายผลการวิจัย

ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครพนม โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Linear Regression Analysis) สามารถอภิปรายผลการวิจัยโดยเรียงลำดับตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าสมการ ได้ดังนี้

ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการ ซึ่งการพัฒนาภาพลักษณ์ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจะเน้นการพัฒนาคุณภาพการรักษาพยาบาล ระบบการบริการด้านสาธารณสุขที่มีคุณภาพตาม

มาตรฐาน โดยมีการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์หลายช่องทางให้ประชาชนเกิดความเข้าใจเพื่อรับทราบถึงแนวทางการปฏิบัติ และขั้นตอนการรักษา ทำให้ประชาชนและผู้มารับบริการเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาให้ความไว้วางใจ และมีความพึงพอใจ ในการให้บริการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข [8] ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วของ เจริญรัตน์ บุญทิ และคณะ, พรธษา อินทะรัมย์ และประจักษ์ บัวผัน, และนัฐรินทร์ ช่างศรี และประจักษ์ บัวผัน พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการสามารถร่วมกันในการพยากรณ์ และมีผลต่อการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ($R^2=0.698$, $p\text{-value}<0.001$), ($R^2=0.830$, $p\text{-value}<0.001$), ($R^2=0.764$, $p\text{-value}<0.001$), [16-18] ตามลำดับ แต่อย่างไรก็ตามในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในแต่ละแห่งมีปัญหา และบริบทที่แตกต่างกัน อาจส่งผลต่อการพัฒนาภาพลักษณ์ที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งอาจส่งผลให้ผลการศึกษาในครั้งนี้ไม่ สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการไม่มีผล ต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข [13, 19-20]

ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการเชื่อมโยงระหว่างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลด้วยกันและกับโรงพยาบาลแม่ ช่าย ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ การเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ในการจัดช่องทางการติดต่อประสานงาน และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารวิชาการการพัฒนางานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงการจัดสมมนางานวิชาการใน เครือข่ายและมีการส่งเสริม สนับสนุนการส่งผลงานวิชาการในงานวิชาการต่าง ๆ [8] ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับ งานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วของ เจริญรัตน์ บุญทิ และคณะ, ณัฐดนัย โคตรบรรเทา และคณะ, ปกนิวิทย์ คำสมาน และคณะ, และกัญญารัตน์ จันทโรสม และคณะ พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการเชื่อมโยงระหว่างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลด้วยกันและกับโรงพยาบาลแม่ช่าย ($R^2=0.698$, $p\text{-value}<0.001$), ($R^2=0.660$, $p\text{-value}<0.001$), ($R^2=0.566$, $p\text{-value}<0.001$), ($R^2=0.593$, $p\text{-value}, <0.001$) [16, 21-23] แต่อย่างไรก็ตามในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข แต่ละแห่งจะมีปัญหาและบริบทที่แตกต่างกัน รวมถึงมีนโยบายในการบริหารที่แตกต่างกัน อาจส่งผลต่อการเชื่อมโยงใน การบริการระหว่างสถานบริการได้ ซึ่งอาจส่งผลให้ผลการศึกษาในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการเชื่อมโยงระหว่างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลด้วยกันและกับโรงพยาบาลแม่ช่ายไม่มี ผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข [13, 17, 19]

ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการ พบว่า โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็น หน่วยบริการที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และด้วยภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้ตัวชี้วัดมีมากขึ้นตามมา ทำให้ ระบบบริการบางครั้งอาจเกิดความล่าช้า ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจของประชาชนผู้มารับบริการ ดังนั้น หน่วยงานที่ เกี่ยวข้องและผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ การใช้สื่อทาง โซเชียลเทคโนโลยีต่าง ๆ รวมถึงมีการประชาสัมพันธ์โดยใช้ออสม.เป็นสื่อกลางร่วมด้วย เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึง ระบบข้อมูลข่าวสารเพิ่มมากขึ้น และควรส่งเสริมการประเมินคุณภาพมาตรฐานของสถานบริการโดยใช้เกณฑ์การประเมิน ติดตาม เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐาน ซึ่งจะทำให้ภาพลักษณ์ของสถานบริการมีความน่าเชื่อถือและทำให้ ประชาชนเข้ามารับบริการเพิ่มมากขึ้น ส่วนปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการเชื่อมโยงระหว่างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลด้วยกันและกับโรงพยาบาลแม่ช่าย พบว่า บางพื้นที่มีการจัดทำผลงานวิชาการน้อย เจ้าหน้าที่สาธารณสุขบางส่วน ยังให้ความสำคัญในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงานวิชาการค่อนข้างน้อย เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณสนับสนุนการ ทำผลงาน และบางส่วนขาดองค์ความรู้ในการพัฒนาวิชาการ ดังนั้น ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการกระตุ้น และส่งเสริมให้มีการจัดทำผลงานวิชาการ โดยการจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สนับสนุนการพัฒนาด้วยการจัดทีม

พี่เลี้ยงคอยแนะนำ และเป็นพี่ปรึกษาชี้แนะแนวทางการจัดทำผลงานวิชาการ และผู้บริหารควรนำนโยบายด้านวิชาการมาเป็นตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ เพื่อขับเคลื่อนให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีผลงานวิชาการ และส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนในเครือข่าย ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาวชิการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ ตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวแปร ประกอบด้วย ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการและปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการเชื่อมโยงระหว่างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลด้วยกันและกับโรงพยาบาลแม่ข่าย สามารถร่วมกันในการพยากรณ์และมีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 51.7 ($R^2=0.517$, $p\text{-value}<0.001$)

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

องค์การบริหารส่วนจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนครพนม ควรใช้งานวิจัยเป็นแนวทาง ดังนี้

1. ควรมีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีการพัฒนาระบบบริการให้ได้คุณภาพตามมาตรฐาน โดยการเพิ่มช่องทางการสื่อสาร พัฒนาการจัดระบบบริการให้คำปรึกษา มีการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลายช่องทาง เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับประชาชน และควรมุ่งเน้นที่ผู้มารับบริการเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาและเกิดความพึงพอใจในระบบการให้บริการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข
2. ควรมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตามแนวทางการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว เพื่อให้ระบบบริการในหน่วยงานปฐมภูมิมีคุณภาพมาตรฐาน ตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ควรสนับสนุนให้มีการพัฒนารูปแบบการเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสาร การติดต่อประสานงานการบริการในรูปแบบของเครือข่าย เพื่อให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีส่วนร่วมในการวางแผนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และเพื่อพัฒนางานบริการและงานวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการ และความก้าวหน้าในวิชาชีพต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลกับโรงพยาบาลแม่ข่าย

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณกลุ่มวิชาการบริหารสาธารณสุขที่สนับสนุนทุนการวิจัยในครั้งนี้ ขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ประจักร บัวผัน ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา คณาจารย์กลุ่มวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นทุกท่าน ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครพนม ที่เกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ให้โอกาสและมีส่วนร่วมในการวิจัยครั้งนี้ให้สำเร็จได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

1. Office of the National Economic and Social Development Council. The thirteenth National Economic and Social Development Plan 2023-2027. Bangkok: Office of the National Economic and Social Development Council Office of the Prime Minister; 2022.
2. Strategy and planning division of Office of the Permanent Secretary Ministry of Public Health. Happinometer and Happy Public Organization Index 2018. Nonthaburi: Office of the Permanent Secretary Ministry of Public Health; 2018.
3. Kittisukasit S, Chamchan C, Tangchonlatip K, Holomyong C. Quality of Life, Work and Happiness. 2nd ed. NakhonPathom: Institute for Population and Social Research, Mahidol University; 2014. Thai.
4. Slangsing S, Siruecha C. Organizational Climate and Organizational Support Affecting the Happiness at Workplace of Public Health Technical Officers at Sub-District Health Hospitals in Mukdaharn Province. Research and Development Health System Journal 2019; 12(3), 604-12. Thai.
5. Rachappat R, Siruecha C. Organizational Climate and Organizational Supports Affecting The Happiness at Workplace of Public Health Ministry Officers at Sub-District Health Promoting Hospital in Nakhon Ratchasima Province. Research and Development Health System Journal 2017; 11(2), 213-21. Thai.
6. Napim C, Bouphan P, Apipalakul C. Personal Characteristics and Motivation Affecting the Happiness at Work of Health Personnel at Sub-District Health Promoting Hospitals in Phetchabun Province. KKU Research Journal (Graduate Studies). 2018 Dec 24;18(4):154-66. Thai.
7. Schermerhorn JR, Osborn RN, Uhl-Bien, M, Hunt JG. Organizational behavior. 12th ed. New York: John Wiley & Sons. 2011.
8. 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.
9. Nakhon Phanom Provincial Public Health Office. Personnel information Summary of the 1st round of government inspection 2023. Nakhon Phanom: Provincial Public Health Office; 2023.
10. Nakhon Phanom Provincial Public Health Office. Summary of operational results according to indicators of the level of the happiness at work of public health personnel using by the HAPPINOMETER 2022. Nakhon Phanom: Provincial Public Health Office; 2022.
11. Nakhon Phanom Provincial Public Health Office. Provincial public health development action plan 2023. Nakhon Phanom: Provincial Public Health Office; 2023.
12. Cohen J. Statistical power analysis for the behavioral sciences. 2nd ed. Hill Seale, N.J: Lawrence Erlbaum Associates. 1988.
13. Poochada S, Jutarasaka M, Bouphan P. Motivation and Critical Success Factors Affecting the Happiness at Work of Public Health Officers at Sub-District Health Promoting Hospitals in Khon Kaen Province. Journal of Public Health Research Khon Kaen University 2023; 16(2), 74-96. Thai.
14. Chantrasuwan S, Buathuan S. Social Science Research Methodology. Khon Kaen: Department of Sociology and Anthropology, Faculty of Humanities and Social Sciences, Khon Kaen University; 2004.

15. Elifson KW, Richard RP, Haber A. Fundamentals of Social Statistics. 2nd ed. New York: McGraw-Hill, Inc; 1990.
16. Boonthee J, Bouphan 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)*. 2022; 23(2), 159-71. Thai.
17. Intaram P, Bouphan P. The Organizational Climate and Key Success Factors Affecting The Performance of Public Health Officers at Sub-District Health Promoting Hospital in Maha Sarakham Province. *KKU Research Journal (Graduate Studies)*. 2022; 22(2), 201-12. Thai.
18. Changsri N, Bouphan 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), 166-78. Thai.
19. Aemprakhon B, Jutarasaka M, Bouphan P. Critical Success Factors and Organizational Support Affecting the Happiness at Work of Dental Health Personnel at Sub-District Health Promoting Hospitals in Buriram Province. *Thai Dental Nurse Journal* 2023; 34(2), 18-35. Thai.
20. Boonthee S, Bouphan P, Senahad N. Motivation and Key Success Factors Affecting the Elderly Long Term Care Performance of Health Personnel at Sub-District Health Promoting Hospitals in Phetchabun Province. *KKU Research Journal (Graduate Studies)*. 2023; 23(2), 198-210. Thai.
21. Khotbanthao N, Jutarasaka M, Bouphan P. Administrative Factors and Key Success Factors Affecting the Family Care Clinic of Primary Care Unit and Network of Primary Care Unit among Health Personnel in Nakhon Ratchasima Province. *Regional Health Promotion Center 9 Journal* 2023; 17(2), 645-61. Thai.
22. Khumsamarn P, Jutarasaka M, Bouphan P. Keys Success Factors and Organizational Support Affecting the Tuberculosis Prevention and Control Performance of Health Personnel at Sub-District Health Promoting Hospitals Sakon Nakhon Province. *KKU Research Journal (Graduate Studies)*. 2021; 21(3), 223-35. Thai.
23. Chansom K, Bouphan P, Jutarasaka M. Personal Characteristics and Key Success Factors Affecting the Performance of Service through Thai Traditional Medicine of Public Health Personnel at Sub-district Health Promoting Hospitals in Khon Kaen Province. *KKU Research Journal (Graduate Studies)*. 2020; 20(2), 60-71. Thai.

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลปัจจัยแห่งความสำเร็จของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขใน
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครพนม

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครพนม	Mean	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุนและติดตาม	4.01	0.58	มาก
2. หน่วยงานสนับสนุนทุกระดับมีแผนงานสนับสนุน	3.90	0.65	มาก
3. การลงมือปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีความพร้อมและสมัครใจในการมีส่วนร่วม	3.97	0.62	มาก
4. การสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ	3.90	0.68	มาก
5. การพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการ	4.19	0.50	มาก
6. การเชื่อมโยงระหว่างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลด้วยกันและ กับโรงพยาบาลแม่ข่าย	3.97	0.56	มาก
ภาพรวม	3.99	0.47	มาก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขใน
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครพนม

ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครพนม	Mean	S.D.	แปลผล
1. สุขภาพดี	4.03	0.60	มาก
2. ผ่อนคลายดี	3.95	0.63	มาก
3. น้ำใจดี	4.39	0.51	มาก
4. จิตวิญญาณดี	4.19	0.58	มาก
5. ครอบครัวดี	4.36	0.56	มาก
6. สังคมดี	4.23	0.50	มาก
7. ใฝ่รู้ดี	4.01	0.67	มาก
8. สุขภาพเงินดี	3.67	0.67	มาก
9. การงานดี	4.03	0.59	มาก
ภาพรวม	4.09	0.44	มาก

ตารางที่ 3 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครพนม

คุณลักษณะส่วนบุคคล	ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
1. เพศ (หญิง)	0.100	0.220	ไม่มีความสัมพันธ์
2. อายุ	-0.029	0.723	ไม่มีความสัมพันธ์
3. สถานภาพสมรส (สมรส)	-0.004	0.962	ไม่มีความสัมพันธ์
4. ระดับการศึกษา (ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า)	-0.137	0.091	ไม่มีความสัมพันธ์
5. ตำแหน่ง (พยาบาลวิชาชีพ)	0.007	0.927	ไม่มีความสัมพันธ์
6. รายได้	0.007	0.932	ไม่มีความสัมพันธ์
7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข	-0.065	0.423	ไม่มีความสัมพันธ์
8. การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน (เคย)	0.114	0.161	ไม่มีความสัมพันธ์

ตารางที่ 4 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครพนม

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	0.639***	<0.001	ปานกลาง
1. ผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุนและติดตาม	0.426***	<0.001	ปานกลาง
2. หน่วยงานสนับสนุนทุกระดับมีแผนงานสนับสนุน	0.470***	<0.001	ปานกลาง
3. การลงมือปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีความพร้อมและสมัครใจในการมีส่วนร่วม	0.435***	<0.001	ปานกลาง
4. การสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ	0.450***	<0.001	ปานกลาง
5. การพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการ	0.694***	<0.001	ปานกลาง
6. การเชื่อมโยงระหว่างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลด้วยกันและกับโรงพยาบาลแม่ข่าย	0.614***	<0.001	ปานกลาง

*** Correlation is significant at the <0.001 level.

ตารางที่ 5 ค่าสถิติวิเคราะห์พหุเชิงเส้นแบบขั้นตอนของความสุในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครพนม

ตัวแปร	B	95%CI		Beta	T	p-value	R	R ²	R ² adj	R ² change
		Lower	Upper							
1. ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้าน การพัฒนาภาพลักษณ์ของ สถานบริการ	0.454	0.318	0.590	0.516	6.599	<0.001	0.694	0.482	0.478	-
2. ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้าน การเชื่อมโยงระหว่าง โรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบลด้วยกันและ กับโรงพยาบาลแม่ข่าย	0.203	0.082	0.324	0.259	3.306	0.001	0.719	0.517	0.510	0.035

ค่าคงที่ 1.383, F = 80.253, p-value < 0.001, R = 0.719, R² = 0.517, R²adj = 0.510