

# ปัจจัยที่มีผลต่อการสื่อสารในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น

## Factors that Affect the Functional Communication of Sub – District Health Promoting Hospital Directors in Khon Kaen Province

สุรัชย์ พิมหา (Surachai Phimha)<sup>1\*</sup> ดร.ประจักษ์ บัวผัน (Dr.Prachak Bouphan)<sup>\*\*</sup>

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Descriptive Study) วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะหลัก และบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อการสื่อสารในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 140 คน จากประชากรทั้งหมด 248 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และตัวอย่างในการสนทนากลุ่มเพื่อยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณ จำนวน 12 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา สถิติอนุมานหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน จากการศึกษาพบว่า สมรรถนะหลัก บรรยากาศองค์กร และการสื่อสารในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.27 (S.D.=0.43) 4.18 (S.D.=0.44), 4.00 (S.D.=0.52) ตามลำดับ สมรรถนะหลักด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ บรรยากาศองค์กร มิติความเสี่ยง มิติการให้รางวัล และมิติโครงสร้างองค์กร สามารถพยากรณ์การสื่อสารในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่นได้ร้อยละ 60.7 ( $R^2 = 0.607$  p-value < 0.001) โดยผลการวิจัยในครั้งนี้หน่วยงานสาธารณสุขสามารถนำไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงพัฒนาการสื่อสารในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

### ABSTRACT

This cross-sectional descriptive research aimed to study the competencies and organizational climate that affect the functional communication of sub – district health promoting hospital directors in Khon Kaen, Thailand. The samples were 140 personnel randomly selected by simple random sampling from the 248 population and 12 key informants were in focus group for qualitative data gathering. Data distribution was performed by descriptive statistics and stepwise multiple linear regressions were also utilized. The results showed that the core competencies, organizational climate and functional communication

<sup>1</sup>Correspondent author: maha-piew@hotmail.com

\*นักศึกษา หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

\*\*รองศาสตราจารย์ ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

of sub - district health promoting hospital directors in Khon Kaen province were at high level with averages of 4.27(S.D.=0.43), 4.18(S.D.=0.44) and 4.00(S.D.=0.52), respectively. A core competencies; expertise and three organizational climate; risk, reward and structure can predict functional communication of sub - district health promoting hospital directors at 60.7 percent ( $R^2 = 0.607$ ,  $P\text{-value} < 0.001$ ). Public health organization can be using the results of this study to make plan to improve and develop functional communication of sub - district health promoting hospital directors.

**คำสำคัญ:** สมรรถนะหลัก บรรยากาศองค์กร การสื่อสารในการปฏิบัติงาน

**Keywords:** Core competency, Organizational climate, Functional communication

## บทนำ

การไหลเข้ามาของข้อมูลข่าวสาร จากการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการประเทศ โดยทิศทางการพัฒนาประเทศที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืน [1] มุ่งเน้น ความเป็นเอกภาพและการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล ให้ความสำคัญกับกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน [2] รวมถึงการยกระดับสถานีนามัยเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในปี พ.ศ.2552 ทั้งนี้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลยังต้องมีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานเชิงรุก และใช้กระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชน ภาครัฐ ภาคเอกชน เพื่อให้การดำเนินงานและการให้บริการมีประสิทธิภาพ [3] ในการบริหารในองค์กรที่มีความซับซ้อนทางโครงสร้างขององค์กรในปัจจุบัน มีส่วนผลักดันให้ผู้บริหารระดับต่างๆต้องให้ความสำคัญต่อการสื่อสารมากขึ้น [4] รวมถึงนโยบายการสื่อสารสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นที่ให้ความสำคัญกับการติดต่อสื่อสารผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ การสร้างกลุ่มในการสื่อสารผ่านระบบออนไลน์ และพัฒนากระบวนการและแนวทางในการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลสารสนเทศ รวมถึงการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการขับเคลื่อนงานด้านต่างๆ [5] การสื่อสารสารนั้นมีความสำคัญต่อการดำเนินงานในทุกขั้นตอน และบุคลากร

ในทุกระดับ ล้วนต้องใช้การสื่อสารในการถ่ายทอดคำสั่ง การแสดงเจตคติ รวมถึงสร้างความร่วมมือร่วมใจในการทำงานทั้งสิ้น

การสื่อสารในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดขอนแก่น คือ กระบวนการติดต่อส่งผ่านข้อมูล ความคิด ความเข้าใจ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [6] โดยกระบวนการในการสื่อสารประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผู้ส่งสาร 2) ผู้รับสาร 3) สารหรือข้อความ 4) การแปลข้อความ 5) สื่อ และ 6) การถอดความ [7] ซึ่งในการสื่อสารนั้นสามารถแบ่งการสื่อสารได้ 4 ลักษณะ ประกอบด้วย 1) การสื่อสารเป็นทางการ เป็นการสื่อสารตามโครงสร้างขององค์กร มีระเบียบแบบแผนและข้อกำหนดที่วางไว้ 2) การสื่อสารไม่เป็นทางการ เป็นการสื่อสารที่ไม่มีการมีระเบียบแบบแผนและข้อกำหนดที่แน่นอนเช่นการพูดคุย ระหว่างการปฏิบัติงาน 3) การสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์เป็นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการสื่อสารและ 4) การบริหารจัดการข้อมูลเป็นการบริหารจัดการข้อมูลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการติดต่อสื่อสารโดยคำนึงถึงความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลและความความเข้าใจร่วมกันในวัตถุประสงค์ที่แท้จริงในการสื่อสาร [8]

ปัจจัยสมรรถนะหลักเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการสื่อสารในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยสมรรถนะหลักในข้าราชการพลเรือนประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ 4) การยึดมั่นในจริยธรรม และ 5) การทำงานเป็นทีม สมรรถนะหลักเหล่านี้ยึดถือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ โดยสมรรถนะหลักนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร [9] นอกจากนี้ปัจจัยด้าน สมรรถนะหลักแล้ว ปัจจัยบรรยากาศองค์กรก็มีผลต่อการสื่อสารในการปฏิบัติงานด้วยซึ่งปัจจัยบรรยากาศองค์กร คือสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานทั้งสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและสภาพแวดล้อมจากภายนอกองค์กร รวมถึงปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบไปด้วย 9 มิติ ได้แก่ 1) มิติโครงสร้างองค์กร 2) มิติความรับผิดชอบ 3) มิติความอบอุ่น 4) มิติการสนับสนุน 5) มิติการให้รางวัล 6) มิติความขัดแย้ง 7) มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน 8) มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และ 9) มิติความเสี่ยง [10] องค์กรที่มีบรรยากาศองค์กรที่ดีจะเป็นส่วนสำคัญช่วยส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจการทำงานของคุณภาพให้ดีขึ้น ดังนั้นหากบุคลากรรับรู้ว่าในองค์กรมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานก็จะจูงใจให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข [11] การสื่อสารในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในด้านการสื่อสารอย่างเป็นทางการต้องใช้หนังสือราชการลงนามโดยผู้มีอำนาจลงนามเป็นหลัก [12] ส่วนการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการเป็นการสื่อสารที่สะดวกและรวดเร็วและส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี แต่การสื่อสารไม่เป็นทางการจะไม่มีผลทางกฎหมายจึงต้องใช้ควบคู่กับการสื่อสารเป็นทางการเสมอ ส่วนการสื่อสารโดยใช้เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์เป็นการสื่อสารที่รวดเร็ว ใช้ประโยชน์ในการควบคุมติดตามการดำเนินงานต่างๆ แต่ปัญหาในการสื่อสารในด้านนี้คือความสามารถในการใช้เทคโนโลยีการ

สื่อสารของผู้สื่อสาร [13] การสื่อสารได้เข้ามาเป็นฟันเฟืองสำคัญในการติดต่อประสานงาน และเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

### วัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อศึกษา

1. ระดับสมรรถนะหลัก และระดับบรรยากาศองค์กรของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น
2. สมรรถนะหลัก และบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อการสื่อสารในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น
3. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะของการสื่อสารในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Descriptive Study)

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา คือ ผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 248 คน [14] และกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดขอนแก่น 140 คน และการสุ่มกลุ่ม จำนวน 12 คน โดยการคำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (multiple regression analysis) ที่ใช้ตัวแบบการถดถอยพหุของ Cohen ในปี 1988 [15] ดังนี้

$$n = \frac{\lambda(1 - R^2_{y/x})}{R^2_{y/x}}$$

เมื่อกำหนดให้

$n$  คือ จำนวนขนาดตัวอย่าง

$\lambda$  คือ The Function of Effective Size ได้จากการเปิดตารางของโคเฮน

Power of Test = 0.80

และ  $\alpha = 0.05$

u คือ จำนวนตัวแปรอิสระนอกเหนือจากตัวแปรที่ต้องการทดสอบ

เท่ากับ 14 ตัวแปร

v คือ ค่าที่ได้จาก  $N-u-1$  นำค่า V ไปเปิดตาราง Cohen จะได้ค่า  $\lambda$

N คือ จำนวนประชากร

แทนค่าในสูตร  $V = 248 - 14 - 1 = 233$

จากนั้นนำค่า V ซึ่งให้  $V = 233$  ซึ่งเป็นค่าที่จะทำให้ได้ขนาดตัวอย่างเพียงพอที่สุดไปเปิดตาราง Cohen (Power of test = 0.80,  $\alpha = 0.05$ ,  $V = 233$ ) ได้ค่า = 24.8

จากสูตรการคำนวณขนาดตัวอย่าง  $R^2_{y/x}$  ได้จาก

ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ของตัวแปรที่จะศึกษาจากการทดลองใช้เครื่องมือกับผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี ซึ่งมีลักษณะการปฏิบัติงานคล้ายคลึงกันและมีพื้นที่ใกล้เคียงกันในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน ได้ค่า  $R^2_{y/x} = 0.605$  คำนวณขนาดตัวอย่างได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 17 คน

เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็กซึ่งขนาดของตัวอย่างที่ใช้ศึกษาตัวแบบถดถอยพหุนัน Nunnally and Bernstein 1994 [16] ให้คำแนะนำไว้ว่า ควรมีตัวอย่าง อย่างน้อย 10 ตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระ 1 ตัวแปร ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้มีตัวแปรอิสระ 14 ตัว จึงควรมีขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 140 ตัวอย่าง และเนื่องจากผู้วิจัยให้กลุ่มตัวอย่างตอบกลับโดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ถึงผู้วิจัยโดยตรงโดยไม่ผ่านคนกลาง จึงต้องคำนวณเผื่อการไม่ตอบแบบสอบถามคืน (Non Response) อีกร้อยละ 20.0 รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 168 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการนำรายชื่อผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่นทั้งหมดจำนวน 248 คน มาสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน จนได้จำนวนตัวอย่างตามที่คำนวณไว้คือ 168 ตัวอย่าง ใน

การสนทนากลุ่มเพื่อยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณโดยเลือกบุคคลที่สามารถให้ข้อมูลการสื่อสารในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่นได้ดีที่สุด (Key informants) รวมทั้งสิ้น 12 คน ประกอบด้วย สาธารณสุขอำเภอจำนวน 4 คน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 4 คน บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้น 12 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือ มีทั้งหมด 2 ชุด ชุดที่ 1 แบบสอบถาม (Questionnaires) มีทั้งหมด 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล โดย เพศ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพ และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็น Nominal scale อายุ และรายได้เป็น Ratio scale ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก ทุกด้านเป็น Interval scale ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ทุกด้านเป็น Interval scale ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสื่อสารในการปฏิบัติงาน ทุกด้านเป็น Interval scale โดยส่วนที่ 2 ถึง ส่วนที่ 4 ใช้มาตราส่วนประมาณค่า มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ (Likert, 1967) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ หากตอบระดับมากที่สุดคิดเป็น 5 คะแนน ตอบปฏิบัติมากคิดเป็น 4 คะแนน ตอบปฏิบัติปานกลางคิดเป็น 3 คะแนน ตอบปฏิบัติน้อยคิดเป็น 2 คะแนน และตอบปฏิบัติน้อยที่สุดคิดเป็น 1 คะแนน ส่วนที่ 5 คำถามปลายเปิด โดยให้ผู้ตอบได้เสนอ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสื่อสารในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น

ชุดที่ 2 แนวทางในการสนทนากลุ่ม มีทั้งหมด 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แนวทางการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับการสื่อสารในการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 2 แนวทางการสนทนากลุ่ม เกี่ยวกับสมรรถนะหลัก ส่วนที่ 3 แนวทางการสนทนากลุ่ม เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ส่วนที่ 4

ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะการสื่อสารในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดขอนแก่น

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เครื่องมือทั้ง 2 ชุด ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงของเนื้อหา (Content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขและปรับปรุง โดยผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำไปทดลองใช้เครื่องมือ กับผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี ซึ่งมีลักษณะการปฏิบัติงานการบริหารจัดการคล้ายคลึงกันและมีพื้นที่ใกล้เคียงกันในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คนโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbrach's Alpha Coefficients) ได้ค่าความเที่ยงของตัวแปรสมรรถนะหลักเท่ากับ 0.93 ตัวแปรบรรยากาศองค์กรเท่ากับ 0.96 ตัวแปรการสื่อสารในการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.94 และภาพรวมทั้ง 3 ตัวแปรที่ศึกษาเท่ากับ 0.98

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมานหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product- Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

**การแปลผล** การแปลผลคะแนนระดับสมรรถนะ ระดับบรรยากาศองค์กร และระดับการสื่อสารในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดขอนแก่น โดยการนำมาจัดระดับ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งได้จากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยดังนี้ [17]

|                 |                                |
|-----------------|--------------------------------|
| ระดับมากที่สุด  | มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.50–5.00 |
| ระดับมาก        | มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.50–4.49 |
| ระดับปานกลาง    | มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50–3.49 |
| ระดับน้อย       | มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.50–2.49 |
| ระดับน้อยที่สุด | มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00–1.49 |

**การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้หลังจากได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่นเมื่อวันที่ 23 มกราคม 2558 เลขที่ HE 572249 โดยดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 30 มกราคม 2558 ถึงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2558

## ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

### 1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น

กลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งหนึ่งเป็นเพศชาย จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 มีอายุระหว่าง 41–50 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 โดยมีอายุเฉลี่ย 45.79 ปี (S.D.= 6.84 ปี) อายุต่ำสุด 25 ปี อายุสูงสุด 60 ปี เกือบทั้งหมดสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 93.6 ส่วนใหญ่สถานภาพสมรส จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 82.1 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 1 – 5 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 72.18 มีค่ามัธยฐาน 6 ปี (S.D. = 8.12) ประสบการณ์สูงสุด 38 ปี ประสบการณ์ต่ำสุด 1 ปี และเคยได้รับการฝึกอบรมการสื่อสารในการปฏิบัติงาน 1–5 ครั้งจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 73.6 มีค่ามัธยฐาน 1 ครั้ง (S.D. =1.67) เคยได้รับการฝึกอบรมสูงสุด 10 ครั้ง เคยได้รับการฝึกอบรมต่ำสุด 1 ครั้ง

### 2. ระดับสมรรถนะหลักของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น

เมื่อพิจารณาสมรรถนะหลักของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวม พบว่ามีค่าเฉลี่ย 4.27 (S.D.=0.43) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการยึดมั่นในจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.47 (S.D.=0.50) รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ย 4.34 (S.D.=0.52) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ย 4.12(S.D.=0.52)

รองลงมาคือการส่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ มีค่าเฉลี่ย 4.15 (S.D.=0.52) ซึ่งสมรรถนะหลักรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

### 3. ระดับบรรยากาศองค์กรของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น

เมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์กรของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวม พบว่ามีค่าเฉลี่ย 4.18 (S.D.=0.44) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มิติโครงสร้างองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.38 (S.D.=0.52) รองลงมาคือ มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีค่าเฉลี่ย 4.34 (S.D.=0.47) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือมิติการให้รางวัล มีค่าเฉลี่ย 3.97 (S.D.=0.66) รองลงมาคือมิติความขัดแย้ง มีค่าเฉลี่ย 4.01 (S.D.=0.56) ซึ่งบรรยากาศองค์กรรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

### 4. ระดับการสื่อสารในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น

เมื่อพิจารณาการสื่อสารในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวม พบว่ามีค่าเฉลี่ย 4.00 (S.D.=0.52) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ มีค่าเฉลี่ย 4.84 (S.D.=0.69) รองลงมาคือการสื่อสารเป็นทางการ มีค่าเฉลี่ย 4.84 (S.D.=0.79) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการบริหารจัดการข้อมูล มีค่าเฉลี่ย 4.15 (S.D.=0.60) รองลงมาคือการสื่อสารเป็นทางการ มีค่าเฉลี่ย 4.17 (S.D.=0.53) ซึ่งการสื่อสารในการปฏิบัติงานรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

### 5. สมรรถนะหลัก และบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อการสื่อสารในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น

ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการสื่อสารในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดขอนแก่น ที่ถูกเลือกเข้าสมการคือตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

น้อยกว่า 0.05 และตัวแปรอิสระที่ไม่ได้ถูกเลือกเข้าสมการคือตัวแปรที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการคือ สมรรถนะหลักด้านการส่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (p-value < 0.001) บรรยากาศองค์กร มิติความเสี่ยง (p-value = 0.014) มิติการให้รางวัล (p-value = 0.001) และมิติโครงสร้างองค์กร (p-value = 0.043)

จากผลการศึกษา สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงซึ่งเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ ดังนี้  $Y = 0.347 + (0.373) (\text{การส่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ}) + (0.180) (\text{มิติความเสี่ยง}) + (0.190) (\text{มิติการให้รางวัล}) + (0.141) (\text{มิติโครงสร้างองค์กร})$

ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปร สมรรถนะหลักด้านการส่งสมความเชี่ยวชาญบรรยากาศองค์กร มิติความเสี่ยง มิติการให้รางวัล มิติโครงสร้างองค์กร เพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะทำให้การสื่อสารในการปฏิบัติงาน (Y) เพิ่มขึ้น 0.373, 0.180, 0.190 และ 0.141 หน่วยตามลำดับ โดยมีค่าคงที่ของสมการทำนาย 0.347 โดยตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร สามารถพยากรณ์การสื่อสารในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 60.7 ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

### 6. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการสื่อสารในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น

ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะการสื่อสารในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดจากแบบสอบถามทั้งหมด 140 ฉบับ พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้เสนอปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะทั้งหมด 34 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 24.28 จากปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะทั้งหมด 34 ฉบับพบว่า ปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่คือ การสื่อสารในการปฏิบัติงานด้านการสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ ร้อยละ 58.82 รองลงมาคือ การสื่อสารในการปฏิบัติงานด้านการสื่อสารไม่เป็นทางการ ร้อยละ 52.94

ส่วนปัญหาอุปสรรคน้อยที่สุดคือ ได้แก่ สมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม ร้อยละ 17.65 รองลงมาคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ร้อยละ 23.53

จากการสนทนากลุ่มพบว่า การสื่อสาร อย่างเป็นทางการมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ราชการเพราะใช้เป็นการถ่ายทอดคำสั่งในเรื่องต่างๆ และใช้เป็นหลักฐานทางกฎหมาย การสื่อสารอย่างเป็นทางการยังพบปัญหาความล่าช้าเนื่องจากต้องใช้การลงนามโดยผู้มีอำนาจลงนาม หรือคำสั่งจากผู้บริหาร ซึ่งมีแนวทางแก้ไขได้โดยการใช้ความสัมพันธ์ของคนในองค์กรในการสื่อสารเป็นเบื้องต้น ซึ่งเป็นการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ ส่วนการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการเป็นการสื่อสารที่สะดวกและรวดเร็ว และส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้สื่อสาร โดยเฉพาะการทำงานในชุมชน การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการสามารถเข้าใจได้ง่ายหากผู้สื่อสารมีทักษะการพูดที่ดี และยังสามารถโน้มน้าวใจของประชาชนในการปฏิบัติตนด้านสุขภาพ แต่การสื่อสารไม่เป็นทางการจะไม่มีผลทางกฎหมาย แนวทางในการแก้ไขปัญหาที่คือในงานที่มีความสำคัญต้องใช้ ร่วมกับการสื่อสารอย่างเป็นทางการ ส่วนการสื่อสารโดยใช้เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์เป็นการสื่อสารที่รวดเร็ว ใช้ประโยชน์ในการควบคุมติดตามการดำเนินงานต่างๆ แต่ปัญหาในการสื่อสารในด้านนี้คือความสามารถในการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารของผู้สื่อสาร แต่สามารถแก้ไขปัญหาได้โดยการเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารที่สามารถใช้ได้ง่าย โดยใช้การสื่อสารผ่านโทรศัพท์ รวมถึงการบริหารจัดการข้อมูล ที่ต้องใช้ข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ในการสื่อสาร แต่ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสามารถคัดลอกและปลอมแปลงเอกสารจนทำให้สาระสำคัญในเอกสาร ผิดไปจากข้อมูลต้นฉบับ สามารถแก้ไขได้โดยการใช้ การสื่อสารอย่างเป็นทางการร่วมกับการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการเพื่อยืนยันข้อมูลในการสื่อสาร

## สรุปและอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์สมรรถนะหลักและ บรรยายาสององค์กรที่มีผลต่อการสื่อสารในการปฏิบัติงาน ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลในจังหวัดขอนแก่น โดย ใช้การวิเคราะห์ ถอดอรรถพหุแบบขั้นตอนพบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผล ต่อการสื่อสารในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดขอนแก่น ได้แก่ สมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมสุขภาพ ในอาชีพ บรรยายาสององค์กรมิติความเสี่ยง มิติการให้ รางวัล และมิติโครงสร้างองค์กร ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร สามารถพยากรณ์การ สื่อสารในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดขอนแก่นได้ร้อยละ 60.7 เนื่องจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลที่มีสมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมสุขภาพ ในอาชีพย่อมมีความสามารถในการค้นคว้าหาความรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนสามารถประยุกต์ ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ ซึ่งส่งผล ให้ก้าวหน้าต่อการเปลี่ยนแปลงและข้อมูลข่าวสาร ต่างๆจึงส่งผลให้สามารถสื่อสารในการปฏิบัติงาน ได้ดี ส่วนบรรยายาสององค์กร มิติความเสี่ยงนั้น เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงานเกี่ยวกับความ เสี่ยงภัยในการทำงานและการบริหารจัดการความ เสี่ยงผู้ที่สามารถบริหารความเสี่ยงได้ดีย่อมบ่งบอก ได้ว่าสามารถสื่อสารในการปฏิบัติงานและสื่อสารเพื่อ บริหารความเสี่ยงได้ ส่วนบรรยายาสององค์กร มิติการ ให้รางวัลเกี่ยวกับการให้รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ที่ปฏิบัติบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรตลอดจน ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบและ ส่งเสริมความก้าวหน้าในงานย่อมมีผลต่อการสื่อสาร เพราะหากการพิจารณาความดีความชอบและความ ก้าวหน้าเป็นไปด้วยความยุติธรรมย่อมส่งผลต่อ บรรยายาสององค์กร มิติโครงสร้างองค์กร เกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายของ

องค์กร กฎระเบียบข้อบังคับรวมถึงบทบาทหน้าที่ของบุคลากรหากมีการจัดองค์กรที่เอื้อต่อการสื่อสารในการปฏิบัติงานและการเข้าถึงข้อมูลย่อมมีผลให้การสื่อสารในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วว่า บรรยากาศองค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้แก่ มิติการสนับสนุน มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติการให้รางวัล และมิติความอบอุ่น [18] เช่นเดียวกันกับที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วว่า บรรยากาศองค์กร สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิได้แก่ มิติการให้รางวัล และมิติความขัดแย้ง [19-20] มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มิติโครงสร้างองค์กร และมิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน [19] เช่นเดียวกันกับที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วว่าบรรยากาศองค์กร สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน ได้แก่ มิติโครงสร้างองค์กร มิติการให้รางวัล มิติการสนับสนุน และมิติการสนับสนุน [21]

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความรู้ในด้านวิชาการและเทคโนโลยีในการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน
2. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรส่งเสริมให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีการจัดทำแผนรองรับต่อความเสี่ยงต่างๆที่จะเกิดขึ้นในองค์กรและทบทวนแผนความเสี่ยงนั้นอยู่เสมอ เพื่อใช้ป้องกันหรือจัดการกับปัจจัยเสี่ยงที่จะส่งผลกระทบต่อองค์กรในอนาคต
3. ผู้บริหารทุกระดับ ควรมีการประชุมชี้แจงรายละเอียดการปฏิบัติงานรวมถึงกฎระเบียบให้บุคลากรได้ทราบอย่างสม่ำเสมอและชัดเจน เพื่อการ

ปฏิบัติงานที่เหมาะสมตรงตามเป้าหมายขององค์กร

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาแนวทางการส่งเสริมให้ความรู้ในด้านวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสาขาอาชีพมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
2. ควรมีการศึกษาแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการข้อมูลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการสื่อสารในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

### กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นที่ให้ทุนการศึกษาในโครงการช้างเผือกเพื่อศึกษาในระดับปริญญาโท รวมถึงภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่สนับสนุนทุนเพื่อทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

### เอกสารอ้างอิง

1. Office of the national economic and social development. The 11<sup>th</sup> national health development plan (2012-2016). Bangkok: The war veterans organization; 2012. Thai.
2. Bureau of policy and strategy, Ministry of public health. Strategy plan of ministry of public health 2012-2016. Bangkok: The war veterans organization; 2012. Thai.
3. Bureau of policy and strategy ministry of health. Guide providing hospital health district. 2<sup>nd</sup> ed. Bangkok: The war veterans organization; 2009. Thai.
4. Swasburi O. Behavioral and organizational communication. Bangkok: Chulalongkorn University Press; 2012. Thai.

5. Khon Kaen provincial public health office. Communications policy. Khon Kaen: Khon Kaen provincial public health office; 2014. Thai.
6. Meechart V. Organizational behavior and management of public organizations. 2<sup>nd</sup> ed. Bangkok: Chulalongkorn University Press; 2008. Thai.
7. Petchsawang P. Organizational behavior. 5<sup>th</sup> ed. Bangkok: Virat education; 2009. Thai.
8. Robbins SP, Judge TA. Organization behavior. 15th ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall; 2012.
9. Bureau of classification and compensation development. The office of the civil service commission. Guide of core competencies: Proficiency description and examples of indicative behaviors (Competency manual: Description and examples of behavior indicator). Nonthaburi: P.A. Living; 2009. Thai.
10. Litwin GH, Stringer RA. Motivation and organization climate. Boston: Graduate school of business administration, Division of research Havard University; 1968.
11. Tajama B, Kongsin S, Torugsa S, Harncharoen K. Factors effected to the quality of work life among staff at bumrungrad international hospital. J Publ Health. 2012; 42(2): 82-91. Thai.
12. Rachabundit A, Prungkumma C. functional communication public health[Interview]. sub-district health promoting hospital in Ban Phai sub-district, Khon Kaen province; 29 May 2014.
13. Thungthong S. functional communication public health [Interview]. Khon Kaen provincial public health office; 28 May 2014.
14. Khon Kaen provincial public health office. Number of sub – district health promoting hospital directors. Khon Kaen: Khon Kaen provincial public health office; 2014. Thai.
15. Cohen J. Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences. 2nd ed. New York: Department of psychology New York University; 1988.
16. Jirawatkul A, Laopaiboon M, Khiewyoo J, Thavornpitak Y, Chokkanatitak J, Thinkhamrop B, et al. Biostatistics. Khon Kaen: Department of biostatistics and demography, Faculty of public health, Khon Kaen University; 2008. Thai.
17. Chantrasuwan S, Buatuan S. Social sciences research methodology. Khon Kaen: Department of sociology and anthropology, Faculty of humanities and social sciences, Khon Kaen University; 2004. Thai.
18. Supapoom P, Janposri W. Organizational climate affecting the quality of work life of public health officer of sub-district health promoting hospital in Udon Thani province. Proceedings of the national graduate research conference; 2014 july 16; Buri Ram, Thailand; Buri Ram: Buriram Rajabhat University; 2014. Thai.

19. Moungkote C, Khamrat C. Organizational climate factors influencing quality of work life of health personnel in primary care units, Khon Kaen province. KKPHO J. 2007; 19(219): 34-36. Thai.
20. Suwaree P, Kaewpan W, Kalampakorn S, Sillabutra J. Factors related to quality of work life nurses working in primary health care unit in the central region of Thailand. J Pub Heal Nurs. 2014; 28(1): 29-42. Thai.
21. Bumrunghai P, Janposri W. Organization climates affecting to performance of service though Thai traditional medicine standard of health personnel at primary care units in Chaiyaphum province. Dep heal serv supp J. 2011; 7(1): 1-10. Thai.

ตารางที่ 1 ค่าสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการสื่อสารในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ  
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดขอนแก่น

| ตัวแปร                                                                           | B     | Beta  | t     | p-value |
|----------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|---------|
| สมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ                                   | 0.373 | 0.372 | 5.169 | < 0.001 |
| บรรยากาศองค์กร มิติความเสี่ยง                                                    | 0.180 | 0.193 | 2.488 | 0.014   |
| บรรยากาศองค์กร มิติการให้รางวัล                                                  | 0.190 | 0.243 | 3.352 | 0.001   |
| บรรยากาศองค์กร มิติโครงสร้างองค์กร                                               | 0.141 | 0.142 | 2.038 | 0.043   |
| ค่าคงที่ 0.347, F = 52.207, p - value < 0.001, R = 0.779, R <sup>2</sup> = 0.607 |       |       |       |         |

**แบบฟอร์มการส่งต้นฉบับบทความวิจัย เพื่อพิจารณาตีพิมพ์  
ในวารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา)**

เลขที่.....

1. ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว .....
2. ตำแหน่งทางวิชาการ (ถ้ามี) .....
3. สถานภาพผู้เขียน ☐ นักวิชาการ ☐ นักวิจัย ☐ บุคคลทั่วไป  
สถานที่ทำงาน.....  
☐ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา รหัสนักศึกษา .....สาขาวิชา.....  
คณะ.....มหาวิทยาลัย.....
4. ประเภทของบทความวิจัย ☐ บทความวิชาการ ☐ บทความปริทัศน์ ☐ บทความวิจัยหนังสือ  
☐ บทความวิจัยที่เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์/การศึกษานิพนธ์ ☐ อื่นๆ .....
5. บทความวิจัยจัดอยู่ในสาขา ☐ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ☐ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์  
เรื่อง .....

6. ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้สะดวก เลขที่ .....ถนน ..... แขวง/ตำบล .....  
เขต/อำเภอ ..... จังหวัด .....รหัสไปรษณีย์.....โทรศัพท์(บ้าน/หน่วยงาน) .....  
โทรศัพท์ (มือถือ) ..... โทรสาร ..... E-mail : .....

**หมายเหตุ:** ได้แนบบทตรวจสอบโปรแกรมค้นหาความซ้ำซ้อนของเนื้อหาบทความวิจัย (Plagiarism) (Turnitin Program and etc.). มาพร้อมนี้

\*\*\* ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบทความนี้เป็นผลงานของข้าพเจ้าที่เป็นข้อเท็จจริง โดยบทความนี้ไม่เคยลงตีพิมพ์ในวารสารใด มาก่อน และไม่อยู่ระหว่างการพิจารณาของวารสารอื่น ข้าพเจ้าจะไม่นำส่งไปเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารอื่น ภายใน 60 วัน นับจากวันที่ข้าพเจ้าได้ส่งบทความนี้ \*\*\*

|                                                                                                                                                                                               |                                                                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1. ....ผู้สนับสนุนบทความ<br/>(.....)<br/>วันที่ ...../...../.....</p>                                                                                                                      | <p>2. ....เจ้าหน้าที่รับเรื่อง<br/>(.....)<br/>วันที่ ...../...../.....</p>                     |
| <p>3. เรียน บรรณาธิการ<br/>เพื่อโปรดพิจารณา<br/>.....<br/>(นางพณภักดิ์ พระชัย)<br/>วันที่ ...../...../.....</p>                                                                               |                                                                                                 |
| <p>4. เรียน ..... (กองบรรณาธิการ)<br/>เพื่อโปรดพิจารณาบทความวิจัย และสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจอ่านและพิจารณาบทความวิจัยดังกล่าว<br/>.....<br/>(บรรณาธิการ)<br/>วันที่ ...../...../.....</p> |                                                                                                 |
| <p>5. เสนอผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1<br/>.....<br/>(กองบรรณาธิการ)<br/>วันที่ ...../...../.....</p>                                                                                               | <p>6. เสนอผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2<br/>.....<br/>(กองบรรณาธิการ)<br/>วันที่ ...../...../.....</p> |

(สำหรับผู้สนับสนุนบทความ)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้รับบทความวิจัย ของ นาย/นาง/นางสาว .....  
เพื่อพิจารณาตีพิมพ์ใน วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา) เรียบร้อยแล้ว และจะแจ้งผลการพิจารณาให้ทราบ ตามที่อยู่และเบอร์  
โทรศัพท์ที่ให้ไว้ข้างต้น หากมีข้อสงสัยโปรดติดต่อ คุณพณภักดิ์ พระชัย โทร. 0-4320-2420 ต่อ 42421 หรือ 42421

**หมายเหตุ:** ไม่มีค่าใช้จ่าย ในการดำเนินการส่งต้นฉบับเพื่อขอลงตีพิมพ์

.....  
(.....)  
วันที่ ...../...../.....

อีก

# **KKU Research Journal (Graduate Studies)** **Submission Form**

No.....

1. Name (Mr./ Mrs./ Miss) .....
2. Academic Title (if any) .....
3. Author status      ☐ Academician      ☐ Researcher      ☐ Individual  
                                  Name of organization .....
- ☐ Graduate student      Student ID. ....
- Program in.....
- Faculty.....University.....
4. Type of article      ☐ Academic article      ☐ Review article      ☐ Book Review  
                                  ☐ Research article (a part of thesis/independent study)      ☐ etc. ....
5. Field of article      ☐ Science and Technology      ☐ Humanities and Social Sciences  
     Title .....
6. Contact Address .....
- Province/City ..... Postcode ..... Tel .....
- Mobile Phone no. .... Fax. .... E-mail : .....
- I hereby enclose a report of plagiarism detection software (Turnitin Program and etc.).

**\*\*\* I hereby declare that this research article is my original work. It was never published or being submitted to any other journal, nor will it submitted to any journal within 60 days after submission to this journal \*\*\***

|                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1. ....Student<br/>(.....)<br/>Date ...../...../.....</p>                                                                                                                                                | <p>2. ....Officer<br/>(.....)<br/>Date ...../...../.....</p>                                                     |
| <p>3. To    Editor<br/>     Hereby request for your consideration</p> <p align="right">.....<br/>(Ms. Panipak Prachai)<br/>Date ...../...../.....</p>                                                       |                                                                                                                  |
| <p>4. To ..... (Editorial Board)<br/>     Please review the research article in attachment and propose any readers for consideration</p> <p align="right">.....<br/>(Editor)<br/>Date ...../...../.....</p> |                                                                                                                  |
| <p>5. Peer Review 1</p> <p>.....</p> <p align="right">.....<br/>(Editorial Board)<br/>Date ...../...../.....</p>                                                                                            | <p>6. Peer Review 2</p> <p>.....</p> <p align="right">.....<br/>(Editorial Board)<br/>Date ...../...../.....</p> |

**(For Student)**

Graduate School, Khon Kaen University, has received the research article of Mr./Mrs./Miss ..... to publish in KKU Research Journal (Graduate Studies). Graduate School will inform the result via mentioned address and phone number. If there are any inquiries, please contact Ms. Panipak Prachai (Tel. 0-4320-2420 ext. 42421 or 42421). **Note:** To submit the manuscript, there is no expense for the publication.

.....  
(.....)  
Date ...../...../.....

← Cut

# วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา)

## สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

### คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

จัดเตรียมบทความให้อยู่ในรูปของบทความวิจัย (Research Article) และผลงานวิชาการต่าง ๆ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

#### การเตรียมต้นฉบับ

1. เรื่องที่จะส่งเพื่อขอลงพิมพ์ต้องเป็นผลงานวิจัยในลักษณะบทความวิชาการ บทความวิจัยสื่อสารอย่างสั้น และบทความปริทัศน์ ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วิทยาศาสตร์สุขภาพ และวิศวกรรมศาสตร์ ซึ่งไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารใด วารสารหนึ่งมาก่อน และไม่อยู่ระหว่างเสนอขอลงตีพิมพ์ในวารสารอื่น เขียนเป็นภาษาไทย หรือภาษาอังกฤษก็ได้

2. บทความต้องมีส่วนประกอบ ดังนี้

2.1 ชื่อเรื่อง (Title) ทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ

2.2 ชื่อผู้เขียนทุกคน (Authors) (ระบุเฉพาะชื่อและนามสกุลโดยไม่ต้องมีคำนำหน้าชื่อ ยกเว้นอาจารย์ที่ปรึกษาคุณวุฒิระดับปริญญาเอก มี ดร./Dr. นำหน้าได้) ทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ และ Email ของ Correspondent author

2.3 บทคัดย่อ (Abstract) ทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ความยาวรวมกันไม่เกิน 1 หน้ากระดาษ A4

2.4 คำสำคัญ (Key Words) ทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ อย่างละไม่เกิน 3 คำ

2.5 รายละเอียดเกี่ยวกับผู้เขียน (Author Affiliation) และอาจารย์ที่ปรึกษา (ที่ร่วมเขียน) ระบุรายละเอียดเกี่ยวกับผู้เขียนแต่ละคนไว้ในเชิงอรรถ (Footnote) โดยใช้สัญลักษณ์ \* อ้างอิงตามลำดับในส่วนของเชิงอรรถ สำหรับนักศึกษาให้ระบุชื่อหลักสูตรและสาขาวิชาที่กำลังศึกษา/สำเร็จการศึกษา ส่วนอาจารย์ที่ปรึกษา (ที่ร่วมเขียน) ให้ระบุตำแหน่งทางวิชาการ คุณวุฒิ (ถ้าต้องการระบุ) และสถานที่ทำงาน

2.6 เนื้อเรื่องบทความ สำหรับบทความวิจัย ประกอบด้วยหัวข้อตามลำดับ คือ

- บทนำ (Introduction) (ครอบคลุมความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง)
- วัสดุ/วิธีการวิจัย (Materials/methods)
- ผลการวิจัย (Results)
- สรุป (Conclusion)
- อภิปรายผล (Discussion)
- กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี) (Acknowledgement) (If any)
- เอกสารอ้างอิง (References)

3. บทความต้นฉบับความยาวไม่เกิน 12 หน้ากระดาษ ขนาด A4 การตั้งคำหน้ากระดาษ บนและซ้าย กำหนด 1.2 นิ้ว ล่างและขวา กำหนด 1 นิ้ว พิมพ์หน้าเดียว เว้นระยะ 1 บรรทัด จัดพิมพ์แบบ 1 คอลัมน์ ใช้ชนิดตัวพิมพ์แบบ Angsana New ขนาด 14 พอยต์ และ Times New Roman ขนาด 10 พอยต์ สำหรับบทความที่เขียนเป็นภาษาอังกฤษ จัดพิมพ์ลงบนกระดาษ จำนวน 2 ชุด พร้อมแผ่นบันทึกข้อมูล หรือสมัครผ่านระบบออนไลน์ของวารสาร

4. ตารางและภาพประกอบ (Tables and Illustrations) ให้แยกไว้ที่ตอนท้ายของบทความ (หลังเอกสารอ้างอิง) โดยตารางและภาพประกอบ ต้องมีความคมชัด จัดเรียงตามลำดับหรือหมายเลขที่อ้างถึงในบทความ โดยวิธีเขียนควรระบุชื่อตารางไว้เหนือตารางแต่ละตาราง และระบุชื่อหรือคำอธิบายภาพแต่ละภาพไว้ใต้ภาพนั้น ๆ

#### การอ้างอิงเอกสาร (References)

เอกสารอ้างอิง ให้ใช้ระบบ Vancouver Style และต้องเป็นภาษาอังกฤษเท่านั้น ในกรณีที่ภาษาไทย ให้แปลเป็นภาษาอังกฤษและต่อท้ายด้วย Thai (ดูตัวอย่างใน web site ของวารสาร <http://journal.gs.kku.ac.th/>)

- จำนวนการอ้างอิงในเนื้อเรื่องบทความต้องเท่ากับในส่วนเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

- ให้ใส่ชื่อผู้เขียนทุกคนถ้ามากกว่า 6 คน ให้ใส่ชื่อ 6 คนแรกตามด้วย และคณะ หรือ *et al.*

1. การอ้างอิงในเนื้อเรื่อง ใส่หมายเลขเรียงตามลำดับเลขที่มีการอ้างถึงในบทความ และหมายเลขที่อ้างถึงในบทความนั้น จะต้องตรงกับหมายเลขที่มีการกำกับไว้ในส่วนเอกสารอ้างอิงด้วย โดยเรียงลำดับจากหมายเลข 1 ไปจนถึงเลขที่สุดท้าย ให้เขียนหมายเลขอยู่ในวงเล็บ [ ] ต่อท้ายข้อความที่นำมาอ้างอิงในบทความ ดังตัวอย่าง

...การสื่อสาร และการทำนุบำรุง สอดคล้องกับงานวิจัยของชัยณรงค์ [1] ...

...พฤติกรรมทางเพศของวัยรุ่น [2]...

2. การอ้างอิงท้ายเรื่อง

อ้างอิงสื่อ

1. Murray PR, Rosenthal KS, Kobayashi GS, Pfaller MA. Medical microbiology. 4th ed. St. Louis: Mosby; 2002.

อ้างอิงบทความในวารสาร

2. Patta T, Nuchanat M. The relationship between emotional quotients and sexual behavior among adolescent in Bangkok. Thai Mental Health J. 2007; 15(1): 22. Thai.

#### การส่งต้นฉบับ

สำหรับผู้สนใจสามารถสมัครผ่านระบบออนไลน์ทาง <http://journal.gs.kku.ac.th/> หรือส่งบทความต้นฉบับด้วยตนเองที่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ชั้น 3 อาคารพิมล กลกิจ ต.ในเมือง อ.เมือง จ.ขอนแก่น 40002 ณ จุด One Stop Service หรือทางไปรษณีย์ตามที่อยู่ และทาง Email: ppanip@kku.ac.th **หมายเหตุ :** ไม่มีค่าใช้จ่าย ในการดำเนินการส่งต้นฉบับเพื่อขอลงตีพิมพ์

