

บรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข
ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์

**Organizational Climate and Organization Support Affecting the Quality of Work Life of Public
Health Officers at Sub-District Health Promoting Hospital, Kalasin Province**

สุพัตรา ถิ่นไผ่บุรณ์¹, ศรีบุญย์ ศรีไชยจรูญพง², ชนะพล ศรีฤชา³

Supattra Thinpaiboon¹, Sribud Srichaijaroonpong², Chanaphol Sriruecha³

(Received: January 12,2021; Accepted: February 21,2021)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ ประชากรที่ศึกษาคือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 636 คน ขนาดตัวอย่างจำนวน 264 คน ได้จากการคำนวณการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช 0.99 และแนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ระดับสูง กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.740$, $p\text{-value}<0.001$, $r=0.810$, $p\text{-value}<0.001$) และพบว่า การสนับสนุนจากองค์การด้านการบริหารจัดการ การสนับสนุนจากองค์การด้านบุคลากร การสนับสนุนจากองค์การด้านเทคโนโลยี บรรยากาศองค์การมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการสนับสนุนจากองค์การด้านงบประมาณ ตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปร สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ร้อยละ 69.0 ($R^2=0.690$, $p\text{-value}<0.001$) คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การ,คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

ABSTRACT

This is a cross-sectional descriptive research aimed to study organizational climate and organization support affecting the quality of work life of public health officers at sub-district health promoting hospital, Kalasin province. The population was 636 public health officers at sub-district health promoting hospital in Kalasin province, randomly selected by systematic random sampling got 264 people. Questionnaire which was examined and verified by the three experts for content validity. Cronbach's Alpha Coefficient was at 0.99. In-depth interview used to qualitative data by in-depth interview guidelines. The results showed that organizational climate and organization support had high level of relationship with the quality of work life of public health officers at sub-district health promoting hospitals in Kalasin province with statistical significance ($r=0.740$, $p\text{-value}<0.001$, $r=0.810$, $p\text{-value}<0.001$, respectively). Additionally, there

¹ นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุขคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศกนคร

³ รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

were five variables, i.e.; organization support in management, man power, technology, organizational climate in identity and money could predicted the quality of working life of public health officers at sub-district health promoting hospitals in Kalasin province at 69.0 percentage. ($R^2=0.69.0$, p -value < 0.001).

Keywords: Organizational Climate, Organization Support and Quality of Work Life of Public Health Personnel

บทนำ

นโยบายกระทรวงสาธารณสุขที่เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานด้านสาธารณสุขการพัฒนา ระบบสุขภาพเพื่อให้สอดคล้องและรองรับกับการเปลี่ยนแปลงของบริบททางสิ่งแวดล้อมที่สอดคล้องกับแผน ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี นโยบายประเทศไทย 4.0 เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน รวมถึง นโยบาย การปฏิรูปประเทศมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ตาม กรอบทิศทางการทำงานของกระทรวงสาธารณสุขใน อนาคตโดยมีเป้าหมาย “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” ภายใต้ยุทธศาสตร์ความเป็น เลิศ 4 ด้าน (ด้านการส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรคและ ค้ำกรองผู้บริโภคเป็นเลิศ ด้านการบริการเป็นเลิศ ด้าน บุคลากรเป็นเลิศ และด้านการบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิ บาล) ซึ่งได้กำหนดเป้าหมายที่สำคัญเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจากการใช้งบประมาณ ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด นอกจากนี้ยังได้กำหนดแนว ทิศทางการถ่ายทอดตัวชี้วัดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างแท้จริง ในยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านบุคลากรเป็นเลิศ แผนงานที่ 10 การพัฒนาระบบ บริหารจัดการด้านกำลังคนด้านสุขภาพ โดยโครงการที่ 35 เรื่องของการผลิตพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพสู่ความเป็น มืออาชีพ เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการด้านกำลังคนอย่างมี ประสิทธิภาพ ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามวัตถุประสงค์ ต่อไป^[1]

จากยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ดังกล่าว สำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ สุขภาพจังหวัดกาฬสินธุ์ ปีงบประมาณ 2562 เพื่อให้ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีวิสัยทัศน์ คือ “ประชาชนชาวกาฬสินธุ์ สุขภาพดี มีอายุยืนยาว ในปี พ.ศ. 2564” โดยได้กำหนดในยุทธศาสตร์ที่ 4 คือ การพัฒนา

สถานบริการสุขภาพให้มีคุณภาพ และระบบบริการ สุขภาพให้มีความเป็นเลิศ โดยตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 3 บุคลากรด้านสาธารณสุขเป็นคนเก่งคนดี มีความสุขบนฐาน ค่านิยมองค์กร (MOPH) มีกระบวนการบริหารจัดการและ พัฒนากำลังคนตามเกณฑ์คือ 1) พัฒนาศักยภาพบุคลากรตาม สมรรถนะวิชาชีพครอบคลุม 5 กลุ่มวิชาชีพ 2) ส่งเสริมพัฒนา ความสุขของคนทำงานตามบริบทของหน่วยงานให้บุคลากร มีความสุขตามแบบสำรวจดัชนีความสุข 3) ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและเชิดชูคุณดี ต้นแบบความดี และ 4) ส่งเสริมให้ บุคลากรสาธารณสุขมีสุขภาพดี โดยทุกหน่วยงานมีการตรวจ สุขภาพ ให้บุคลากรครอบคลุมและมีบุคคลต้นแบบด้าน สุขภาพ^[2]

คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ระดับของการรับรู้ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองความต้องการ ของร่างกายและจิตใจผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในงาที่ท ามีความสุข และรู้ดีว่าตัวเองคุณค่าจากการทำงานนั้นๆ ตามแนวคิดของวอลตัน^[3] ซึ่งมี 8 ด้าน คือ 1) ด้านการให้สิ่ง ตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน 4) ด้านโอกาสในการพัฒนาขีด ความสามารถของตนเอง 5) ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร 7) ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยมิ การศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ หลายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ใน ระดับมาก ได้แก่ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร^[4] ด้าน ธรรมนุญในองค์กร^[5] ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้อง และสัมพันธ์กับสังคม และด้านการบูรณาการทางสังคม^[6] การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม^[7] และด้าน ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับชุมชน^[8] นอกจากนี้คุณภาพชีวิต

การทำงานมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร^[9] ด้านสิทธิส่วนบุคคล^[10] ด้านความต้องการความอำนวยความสะดวกด้านสุขภาพ ความปลอดภัย สิ่งอำนวยความสะดวก^[11] และด้านรูปธรรมของบริการ ด้านความน่าเชื่อถือไว้ใจได้ ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ ด้านการให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ และด้านการรู้จักและเข้าใจผู้รับบริการ^[12]

จังหวัดกาฬสินธุ์มีทั้งหมด 18 อำเภอ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 156 แห่ง มีเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 636 คน^[2] โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด มีบทบาทหลักในเรื่องส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และการรักษาพยาบาลกรณีที่ประชาชนมีความเจ็บป่วยเพียงเล็กน้อย โดยมีนโยบายมุ่งเพิ่มคุณภาพการบริการผู้ป่วยเรื้อรังให้ได้รับการดูแลสุขภาพอย่างต่อเนื่อง และการดูแลสุขภาพพระชราวัยในชุมชน ช่วยลดความแออัดของผู้ป่วยที่ไปรับการรักษาที่โรงพยาบาล และเป็นการเพิ่มการเข้าถึงบริการที่จำเป็นของประชาชน^[13] โดยภาระงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีการทำงานหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นการให้บริการตามลักษณะการให้บริการสุขภาพระดับปฐมภูมิที่ต้องครอบคลุม ทั้ง 4 มิติ มีการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสภาพและคุ้มครองผู้บริโภคแล้วยังมีภาระงานที่ต้องใช้ระยะเวลาเพิ่มมากขึ้น งานเอกสารที่ค่อนข้างมาก ขาดงบประมาณในการจ้างเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน ภาระงานตามตัวชี้วัดที่รับผิดชอบค่อนข้างมาก การโยกย้าย ลาออก หรือเปลี่ยนสายงานของบุคลากร การทำงานที่ไม่ตรงกับสายงาน และภาระอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำ^[14] จากสภาพปัญหาผู้วิจัยได้กล่าวข้างต้นนี้ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาบรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อเป็นข้อมูลในการสนับสนุน ส่งเสริม และเป็นแนวทางมาประยุกต์ใช้ให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตของการทำงานที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. บรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์
2. ระดับบรรยากาศองค์การระดับการสนับสนุนจากองค์กรและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์
3. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์

ระเบียบวิธีวิจัย

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง(Cross-Sectional Descriptive Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 636 คน และกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 264 คน และทางการสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 12 คน โดยคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน(Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานของ Cohen [15] ดังนี้

สูตร

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

.....(1)

เมื่อ

$$\lambda = \lambda_L - \frac{1/v_L - 1/v_U}{1/v_L - 1/v_U} (\lambda_L - \lambda_U)$$

.....(2)

เมื่อกำหนดให้

$R_{Y.A,B}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Full Model ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ได้นำค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรจากการศึกษา^[16] เรื่องบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งเป็นลักษณะการปฏิบัติงานคล้ายคลึงกัน มีพื้นที่ใกล้เคียงกัน ในการทำวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้ค่า $R_{Y.A,B}^2$ มีค่าเท่ากับ 0.460

$R_{Y.A}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Reduce model ($R_{Y.A,B}^2 - R_{Y.B}^2$) มีค่าเท่ากับ 0.444

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

λ คือ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนตัวแปรอิสระและอำนาจการทดสอบ

w คือ จำนวนตัวแปรอิสระนอกเหนือจากตัวแปรที่ต้องการทดสอบ(เขต A)เท่ากับ 0 (เขต B)เท่ากับ 14

u คือ จำนวนตัวแปรอิสระที่ต้องการทดสอบ (เขต B) เท่ากับ 1 ตัวแปร

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

ในการคำนวณขนาดตัวอย่างจะต้องเปิดตารางที่ 9.4.2 หน้า 452-455 Cohen^[15] ประกอบการคำนวณ โดยค่าที่ปรากฏในตารางประกอบด้วยค่า u มี 120 ค่า v มี 4 ค่า ได้แก่ 20, 60, 120, และ α และค่า Power มีค่าระหว่าง 0.25 - 0.99 จากนั้นหาค่า λ ในสมการที่ (2) โดยแทนค่า $v=120$ ซึ่งเป็นค่าที่จะทำให้ขนาดตัวอย่างเพียงพอที่สุด จากนั้นดูที่ $u=1$, $Power=0.80$ จะได้ $\lambda=7.8$ แทนค่า λ ในสมการที่ (1) เพราะฉะนั้นจะได้ขนาดตัวอย่างทั้งสิ้น 264 คน

การสุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) มีวิธีการสุ่ม โดยนำรายชื่อเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์

แบ่งตามสายวิชาชีพ โดยเรียง ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง สถานที่ปฏิบัติงาน เมื่อเรียงลำดับชื่อแล้ว หาตำแหน่งจุดเริ่มต้นของการสุ่ม Random start โดยการสุ่มอย่างง่ายหาค่าซึ่งได้ตำแหน่งเริ่มต้นที่ 3 จึงทำการสุ่มแบบเป็นระบบ (Systematic random sampling) จนได้ครบตามตัวอย่างจำนวน 264 คน

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยแบบสอบถาม 2 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังต่อไปนี้ ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายเปิดแบบให้เลือกตอบและคำถามปลายเปิดแบบให้เติมคำลงในช่องว่างตามความเป็นจริง ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของการทำงาน ประกอบด้วย 9 มิติ ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 6 ด้าน ส่วนที่ 4 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 6 ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ซึ่งมีคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือก 5 ระดับ คือ (5, 4, 3, 2, 1) และส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบได้เสนอ ปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ ให้ตอบคำถามได้อย่างอิสระ

ชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-Depth Interview) เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก ประกอบไปด้วยประเด็นคำถามด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อสนับสนุนการอธิบายข้อมูลเชิงปริมาณ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ พร้อมทั้งการตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขและปรับปรุง โดยผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปทดลองใช้ (Tryout)กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งที่มีลักษณะการปฏิบัติงานคล้ายคลึงกัน มีพื้นที่ใกล้เคียงกัน และอยู่ในพื้นที่เขตสุขภาพที่ 7 เช่นเดียวกันในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน จากการทดลองใช้แบบสอบถามพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาช (Cronbrach's Alpha Coefficients) โดยรวมทุกด้านเท่ากับ 0.99 ส่วนรายด้านมีค่าดังนี้ คือ บรรยากาศองค์กร เท่ากับ 0.98 การสนับสนุนจากองค์กร เท่ากับ 0.98 และคุณภาพชีวิตการทำงาน เท่ากับ 0.97

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา เพื่อหาการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด และสถิติเชิงอนุมาน ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Linear Regression Analysis)

การแปลผล

การแปลผลคะแนนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยนำมาจัดระดับ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จาก การแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยดังนี้ ระดับมากที่สุด (4.00-5.00 คะแนน) ระดับมาก (3.50-4.49 คะแนน) ระดับปานกลาง (2.50-3.49 คะแนน)ระดับน้อย (1.50-2.49 คะแนน) ระดับน้อยที่สุด (1.00-1.49 คะแนน)

สำหรับเกณฑ์การแบ่งระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าตั้ง แต่ -1 ถึง + 1 แบ่งระดับดังนี้

r = 0 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์ r = + 0.01 ถึง + 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ r = +0.31 ถึง + 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง r = +0.71 ถึง + 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง r = +1 หมายถึง มีความสัมพันธ์โดยสมบูรณ์

จริยธรรมในการวิจัย

ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากผ่านการพิจารณาอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เลขที่โครงการ HE632100 โดยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่าง วันที่ 6 พฤษภาคม 2563 ถึง 31 พฤษภาคม 2563

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 81.8 มีอายุระหว่าง 21 -30 ปี ร้อยละ 40.2 โดยมีอายุเฉลี่ย 36.21 ปี (S.D.=9.952 ปี) อายุต่ำสุด 23 ปี อายุสูงสุด 59 ปี มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 56.8 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 83.0 เป็นตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 37.9 ส่วนใหญ่รายได้ต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท ร้อยละ 57.2 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,530 บาท (S.D.= 12,210.530 บาท) รายได้ต่ำสุด 12,000 บาท รายได้สูงสุด 60,000 บาท มีประสบการณ์ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 1-10 ปี จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 64.0 มีค่ามัธยฐาน 8.0 ปี จำนวนปีต่ำสุด 1 ปี จำนวนปีสูงสุด 37 ปี

2. ระดับบรรยากาศองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับบรรยากาศองค์กร พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 (S.D.=0.51) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทุกมิติอยู่ในระดับมาก มีระดับบรรยากาศองค์กรมิติโครงสร้างองค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 (S.D.=0.55) รองลงมาคือมิติ

ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 (S.D.=0.63) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มิติการให้รางวัล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (S.D.=0.66) รองลงมาคือมิติความเสี่ยงในการดำเนินงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (S.D.=0.61)

3. ระดับการสนับสนุนจากองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการสนับสนุนจากองค์กร พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 (S.D.=0.52) ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยการสนับสนุนจากองค์กรด้านการบริหารจัดการมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 (S.D.=0.60) รองลงมาคือ การสนับสนุนจากองค์กรด้านงบประมาณ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (S.D.=0.60) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การสนับสนุนจากองค์กรด้านวัสดุอุปกรณ์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 (S.D.=0.61) รองลงมาคือ การสนับสนุนจากองค์กรด้านเทคโนโลยี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 (S.D.=0.63)

4. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์

เมื่อพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 (S.D.=0.52) ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 (S.D.=0.59) รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 (S.D.=0.61) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 (S.D.=0.68) รองลงมาคือคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 (S.D.=0.60)

5. บรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าภาพรวมบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.740$, $p\text{-value}<0.001$) ส่วนบรรยากาศองค์การรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ มิติโครงสร้างองค์การ ($r=0.554$, $p\text{-value}<0.001$) มิติความอบอุ่น ($r=0.587$, $p\text{-value}<0.001$) มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ($r=0.627$, $p\text{-value}<0.001$) มิติมาตรฐานการดำเนินงาน ($r=0.628$, $p\text{-value}<0.001$) มิติการสนับสนุน ($r=0.672$, $p\text{-value}<0.001$) มิติความขัดแย้ง ($r=0.602$, $p\text{-value}<0.001$) มิติความรับผิดชอบ ($r=0.670$, $p\text{-value}<0.001$) มิติความเสี่ยงในการดำเนินงาน ($r=0.638$, $p\text{-value}<0.001$) และ มิติการให้รางวัล ($r=0.655$, $p\text{-value}<0.001$)

การสนับสนุนจากองค์กร พบว่า ภาพรวมการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.810$, $p\text{-value}<0.001$) ส่วนการสนับสนุนจากองค์กรรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านงบประมาณ ($r=0.717$, $p\text{-value}<0.001$) ด้านการบริหารจัดการ ($r=0.768$, $p\text{-value}<0.001$) ด้านเวลา ($r=0.725$, $p\text{-value}<0.001$) และมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ด้านบุคลากร ($r=0.692$, $p\text{-value}<0.001$) ด้านวัสดุอุปกรณ์ ($r=0.659$, $p\text{-value}<0.001$) ด้านเทคโนโลยี ($r=0.694$, $p\text{-value}<0.001$)

6. บรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ถูกเลือกเข้าสมการคือ ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวแปรอิสระที่ไม่ได้ถูกเลือกเข้าสมการคือตัวแปรที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการเรียงลำดับ คือ การสนับสนุนจากองค์การด้านการบริหารจัดการ การสนับสนุนจากองค์การด้านบุคลากร การสนับสนุนจากองค์การด้านเทคโนโลยี บรรยากาศองค์การมีตีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการสนับสนุนจากองค์การด้านงบประมาณ ดังนั้นแล้วจึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 5 มีผลและสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ร้อยละ 69.0

7. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวม ข้อมูลจากแบบสอบถาม ปลายเปิดจากแบบสอบถามทั้งหมด 264 ฉบับ พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้นำเสนอปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะทั้งหมด 95 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 36.0 โดยปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่ คือ การสนับสนุนจากองค์การด้านบุคลากร ร้อยละ 34.7 รองลงมา คือ การสนับสนุนจากองค์การด้านวัสดุอุปกรณ์ ร้อยละ

33.7 ส่วนปัญหาอุปสรรคน้อยที่สุดคือ ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ร้อยละ 3.2 รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรร้อยละ 4.2

สรุปและอภิปรายผล

บรรยากาศองค์การบรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์

จากการวิเคราะห์ บรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้การวิเคราะห์หาคดอยพหุคูณแบบขั้นต้นตอน (Stepwise Multiple Linear Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ คือ การสนับสนุนจากองค์การด้านการบริหารจัดการ ($p\text{-value}<0.001$) การสนับสนุนจากองค์การด้านบุคลากร ($p\text{-value}=0.002$) การสนับสนุนจากองค์การด้านเทคโนโลยี ($p\text{-value}<0.001$) บรรยากาศองค์การมีตีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ($p\text{-value}=0.002$) และการสนับสนุนจากองค์การด้านงบประมาณ ($p\text{-value}=0.013$) จึงกล่าวได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปร สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ร้อยละ 69.0

ซึ่งแสดงให้เห็นว่า หากผู้บริหารมีการบริหารจัดการในด้านต่างๆ ขององค์การเป็นอย่างดี ได้รับการสนับสนุนด้านบุคลากรที่มีความเพียงพอ และเหมาะสมตามภาระหน้าที่รับผิดชอบ มีงบประมาณที่ใช้อย่างเพียงพอ กระบวนการทำงานมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานเพิ่มมากขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ และบุคลากรภายในองค์การมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การร่วมกันทำงานเป็นทีม ย่อมทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอย่างมี

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งผลการศึกษาที่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษา^[17-19] การสนับสนุนจากองค์กรด้านการบริหารจัดการ เป็นกระบวนการที่สำคัญต่อการบริหารจัดการทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งผลการศึกษาที่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษา^[17, 20] การสนับสนุนจากองค์กรด้านบุคลากร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญมากที่สุดในองค์กร เพราะถือว่าเป็นหัวใจหลักในการดำเนินงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กร บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถย่อมนำมาซึ่งความได้เปรียบในการแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ ซึ่งผลการศึกษาที่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษา^[20] การสนับสนุนจากองค์กรด้านเทคโนโลยี ถือได้ว่าเป็นมีความสำคัญมากในปัจจุบัน เพราะการดำเนินงานต่างๆ เพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว มีความถูกต้อง ต้องอาศัยทางด้านเทคโนโลยีเข้ามาช่วย ซึ่งองค์กรที่มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยย่อมทำให้องค์กรมีโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ องค์กรที่มีเทคโนโลยีที่สูงและทันสมัยกว่าย่อมได้เปรียบกว่าองค์กรที่มีเทคโนโลยีที่ล้าสมัย นอกจากนี้ผลการวิจัยครั้งนี้มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับงานวิจัยอื่นที่มีผู้ศึกษาไว้^[21-23] บรรยากาศขององค์กรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมที่บุคลากรสามารถรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และยังเป็นทำให้ความสัมพันธ์กับผู้อื่น การทำงานที่มีเป้าหมายร่วมกัน มีการทำงานเป็นทีม ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการบริหารงานในองค์กรด้วยความเต็มใจ ซึ่งผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษา^[17, 20] การสนับสนุนจากองค์กรด้านงบประมาณ เป็นปัจจัยที่มีความจำเป็นและสำคัญมากอีกปัจจัยหนึ่ง ซึ่งทำให้ได้มาซึ่งปัจจัยทางการบริหารอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นคน วัสดุสิ่งของ ที่มีความจำเป็นต้องใช้ในองค์กร องค์กรที่มีงบประมาณในการดำเนินการที่มากและมีความเพียงพอ่อมทำให้เกิดความได้เปรียบกับองค์กร

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรมีการจัด โครงสร้างการดำเนินงาน

การบริหารงานบุคคลที่มีความชัดเจน มีการควบคุม กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรมีการวางแผนจัดอัตรากำลังคน ที่สอดคล้องต่อขอบเขตการปฏิบัติงาน จัดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน การสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการส่งเสริมความก้าวหน้าตามผลการปฏิบัติงาน

3. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรให้การสนับสนุนด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้มีความเพียงพอต่อความต้องการ และส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ในเรื่องของนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

4. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กรเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

5. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรวางแผนและจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างเหมาะสม และให้การสนับสนุนอย่างเพียงพอต่อความจำเป็นในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กร และคุณภาพการบริการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

2. ควรมีการศึกษาผลกระทบของการจัดการโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ชนะพล ศรีฤชา อาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย และสาขาวิชาการ

บริหาร สาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นที่สนับสนุนทุนการศึกษาเพื่อทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ตลอดจน เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน

ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์และทุกท่านที่มีได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่มีส่วนร่วมให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

1. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข. (2561). **แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ.2560-2579) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2**, นนทบุรี: กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข.
2. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์. (2562). **แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสุขภาพจังหวัดกาฬสินธุ์ปีงบประมาณ 2562**. กาฬสินธุ์: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์.
3. Walton, R.E. (1973). Quality of working life: **What is it. Slone Management Review**, 15, 12-18.
4. สมชาติ อ่อนประดิษฐ์ และปริญญา หุ้มสพาน. (2559). การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างลูกจ้างประจำกับพนักงานราชการของกรมการขนส่งทางบก. **วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งศิลปิก**, 2(2), 135-147.
5. สิทธิญา วงศ์กาฬสินธุ์ และประจักษ์ บัวผัน. (2560). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลชุมชนเขตสุขภาพที่ 8. **วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา)**, 17(1), 69-80.
6. วิรัช สงวนวงษ์วาน และณัฐนิชา ปิยะปัญญา. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร. **วารสารวิทยาลัยเซนต์ปีเตอร์สเบิร์ก**, 3(2), 77-90.
7. ประเสริฐ สุภภูมิ และวิทัศน์ จันทน์โพธิ์ศรี. (2557). **บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี**. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการเสนอผลงานระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ประจำปี 2557; 23 มกราคม 2557; บุรีรัมย์, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์; 2557.
8. นาดยา คำเสนา และประจักษ์ บัวผัน. (2563). แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา. **วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา)**, 20(2), 84-95.
9. สุพักตรา แจ่มจิตร และทิพทินนา สมุทรานนท์. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานความสมดุลระหว่างงานและชีวิตและความผาสุกทางใจของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนขนาดกลางในกรุงเทพมหานคร. **วารสารพยาบาลทหารบก**, 20(2), 131-139.
10. ทศนีย์ ใจมั่น และนิภาวรรณ รัตนานนท์. (2558). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทอร์เอเชีย ฉบับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี**, 9(1), 97-109.
11. เหย้า หลาน, รัตนาวิ ชอนตะวัน และฐิติณัฐ อัครเดชะอนันต์. (2559). วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลตติยภูมิชนบทลุ่มน่าน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน. **พยาบาลสาร**, 43(2), 116-128.

12. ปัทมรังสี วารินทร์, ปรียานุช อภิภูม โยภาส และสิริจินต์ วงศ์จารุพรรณ. (2561). การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพการบริการของพยาบาลห้องอุบัติเหตุฉุกเฉิน ระหว่าง โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พอ. และโรงพยาบาลในเครือกองทัพอากาศ. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 19(1), 89-97.
13. วิโรจน์ ตั้งเจริญเสถียร และคณะ. (2560). การศึกษาภาระงานและผลิตภาพกำลังคนในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล. นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
14. กฤษดา แสวงดี และคณะ. (2562). การศึกษาภาระงาน ความพอเพียงของอัตราากำลังและการบริหารกำลังคนในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล. *วารสารวิจัยสุขภาพและการพยาบาล*, 35(2), 1-10.
15. Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. 2nded. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
16. จูติรัตน์ สมปิยะ และชญญา อภิบาลกุล. (2560). ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม. *วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ*, 10(1), 20-29.
17. จินตนา กิเกียง และประจักษ์ บัวพันธ์. (2562). บรรยากาศองค์กรและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์. *วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา)*, 19(2), 154-165.
18. พรพิมล จิตธรรมา และชนะพล ศรีฤาชา. (2558). การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของทีมเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วระดับอำเภอจังหวัดอุบลราชธานี. *วารสารสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น*, 22(1), 9-21.
19. สิริพันธ์ทิพย์ อุดมวงศ์ และชนะพล ศรีฤาชา. (2558). การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น. *วารสารสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น*, 22(1), 78-88.
20. พยุดา ชาเวียง และประจักษ์ บัวพันธ์. (2560). แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น. *วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา)*, 17(1), 56-68.
21. ดัชนีวรรณ สัตย์ธรรม และชนะพล ศรีฤาชา. (2562). บรรยากาศองค์กรและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพและผลงานบริการปฐมภูมิของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยภูมิ. *วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 12(1), 41-50.
22. ราไพ ราชาพัฒน์ และชนะพล ศรีฤาชา. (2561). บรรยากาศองค์กรและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา. *วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ*, 11(2), 213-221.
23. สิริกัญญา วงศ์ภาพสินธุ์ และประจักษ์ บัวพันธ์. (2560). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลชุมชนเขตสุขภาพที่ 8. *วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา)*, 17(1), 69-80.