



บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล  
จังหวัดอุบลราชธานี

ORGANIZATIONAL CLIMATE AFFECTING QUALITY OF WORK LIFE OF PUBLIC  
HEALTH TECHNICAL OFFICER IN TAMBON HEALTH PROMOTING HOSPITAL,  
UBON RATCHATHANI PROVINCE

Received: July 05, 2022

Revised: August 30, 2022

Accepted: September 12, 2022

ขวัญเนตร สุขประดิษฐ์<sup>1\*</sup>, กิติติ เหล่าสุภาพ<sup>2</sup>

Khuannet Sookpradit<sup>1\*</sup>, Kitti Laosupap<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การวิจัยแบบภาคตัดขวางเชิงวิเคราะห์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุบลราชธานี ศึกษาจากนักวิชาการสาธารณสุขทั้งหมด จำนวน 261 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.66-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88, 0.84 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า ระดับบรรยากาศองค์การ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 72.4 , 70.1 ตามลำดับ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล การได้รับการฝึกอบรมตามแนวทางของวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value = 0.007, 0.005, 0.001) ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value = 0.010) บรรยากาศองค์การ ทั้ง 9 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value = <0.001) บรรยากาศองค์การที่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย ด้านการยอมรับ ความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านโครงสร้างขององค์การ ด้านการให้รางวัล

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

The Degree of Master of Public Health major in public health college of medicine and public health at Ubonratchathani University

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ASST. PROF., Ph.D. at Ubonratchathani University

\*Corresponding author E-mail: khuannet.so.63@ubu.ac.th



ด้านการจัดการความเสี่ยงและด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร ร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 78 ( $R^2 = 0.784$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ )

การประเมินบรรยากาศองค์กรและปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอจะช่วยให้คุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของนักวิชาการสาธารณสุขดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง และยังส่งผลดีต่อคุณภาพของในองค์กร

**คำสำคัญ :** บรรยากาศองค์กร,คุณภาพชีวิตการทำงาน,นักวิชาการสาธารณสุข

### Abstract

This cross-sectional analytical research were to study the organizational climate that affects the quality of work life of Public Health Technical Officers in Tambon Health Promoting Hospitals, Ubon Ratchathani Province. The whole population was research samples 261 people. The tool used was a questionnaire. The content validity between 0.66-1.00 and reliability Cronbach's Alpha Coefficient value was 0.88, 0.84. The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, and multiple linear regression analysis.

The results showed that the overall level of organization and quality of life had high level, 72.4 ,70.1 percent, respectively. There was a statistically significant positive correlation among age, period of work, professional training with quality of work life ( $p\text{-value} = 0.007, 0.005, 0.001$ ). The level of education was negatively correlated with the quality of work life by statistically significant ( $p\text{-value} = 0.010$ ). The relationship among structure, responsibility, warmth, support, rewarding, conflict management, standards, unity in organization, risk management and quality of work life was found a positive correlation with quality of work life at statistically significant ( $p\text{-value} = < 0.001$ ). The organizational climate that could predict quality of work life consisted of conflict tolerance, performance standards, organizational structure Reward Risk and unity in the organization which can jointly predict the quality of work life of academics working in sub-district health promoting hospitals Ubon Ratchathani Province, 78% ( $R^2 = 0.784$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ )

Regular assessment and improvement of the organizational climate will help to continually improve the quality of work life of public health scholars and also positively affect the quality of the organization.

**Keywords :** Organizational climate, Quality of work life, Public Health Technical Officer



## บทนำ

บรรยากาศองค์กร คือ องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในองค์กรซึ่งบุคลากรสามารถรับรู้ได้ ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม มีผลโดยตรงต่อทัศนคติและความพึงพอใจของบุคลากร และบรรยากาศ องค์กร มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน (Litwin and Stringer, 1968)<sup>(1)</sup> คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นสุข จากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงาน (Walton, 1973)<sup>(2)</sup> จากงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า บรรยากาศ องค์กรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร<sup>(3-7)</sup> และจากการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของ นักวิชาการ ที่ผ่านมากในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับต่ำ<sup>(8-9)</sup>

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นองค์กรทางสาธารณสุข ที่อยู่ภายใต้กระทรวง สาธารณสุข ซึ่งให้บริการด้านการรักษาพยาบาล งานควบคุมป้องกันโรค งานส่งเสริมสุขภาพ การฟื้นฟูสภาพและงานคุ้มครองผู้บริโภค ตำบลๆ หนึ่งจะมีจำนวนสถานีอนามัยประมาณ 1-2 แห่ง<sup>(10)</sup> โดยนักวิชาการสาธารณสุขเป็นอีกวิชาชีพหนึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้กำหนดขึ้น ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการปฏิบัติการ 2) ด้านการวางแผน 3) ด้านการประสานงาน 4) ด้านการบริการ<sup>(11)</sup>

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุบลราชธานี มีภารกิจหลักในการให้บริการแก่ ประชาชนโดยดำเนินการให้มีมาตรฐานภายใต้เกณฑ์โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลดีดิว อีกทั้ง ยังมีภารกิจในการที่จะต้องจัดทำข้อมูลให้บรรลุผลตามเกณฑ์ตัวชี้วัด เพื่อเป็นการประเมินผลจากการทำงาน ซึ่งนำมาสู่การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน นอกจากนี้ ยังมีภารกิจในการจัดทำรายงานเดือน การบันทึกข้อมูลในโปรแกรมเพื่อจัดหารายได้ และในปัจจุบันที่เกิดสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019 (COVID-19) ภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่เพิ่มขึ้นมาคือ มีหน้าที่ ควบคุม ป้องกัน การแพร่กระจายของโรค สำหรับผู้ที่มีหน้าที่หลักในการปฏิบัติการกิจ ในช่วงสถานการณ์นี้คือ นักวิชาการสาธารณสุข จะเห็นได้ว่า ภารกิจหน้าที่ ความสำคัญของ นักวิชาการสาธารณสุข ไม่ได้มีความสำคัญน้อยไปกว่าวิชาชีพอื่น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งยังไม่มีการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างนี้ เพื่อจะสะท้อนให้เห็นสภาพความเป็นจริงของระดับบรรยากาศองค์กรในสถานการณ์ปัจจุบันและนำผลการวิจัยไป กำหนดแนวทางในการปรับปรุง บรรยากาศการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การทำงานสำหรับบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี อันจะส่งผลให้คุณภาพชีวิตโดยรวมของ นักวิชาการสาธารณสุขมีความสุขและพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวม เพื่อประเทศชาติ



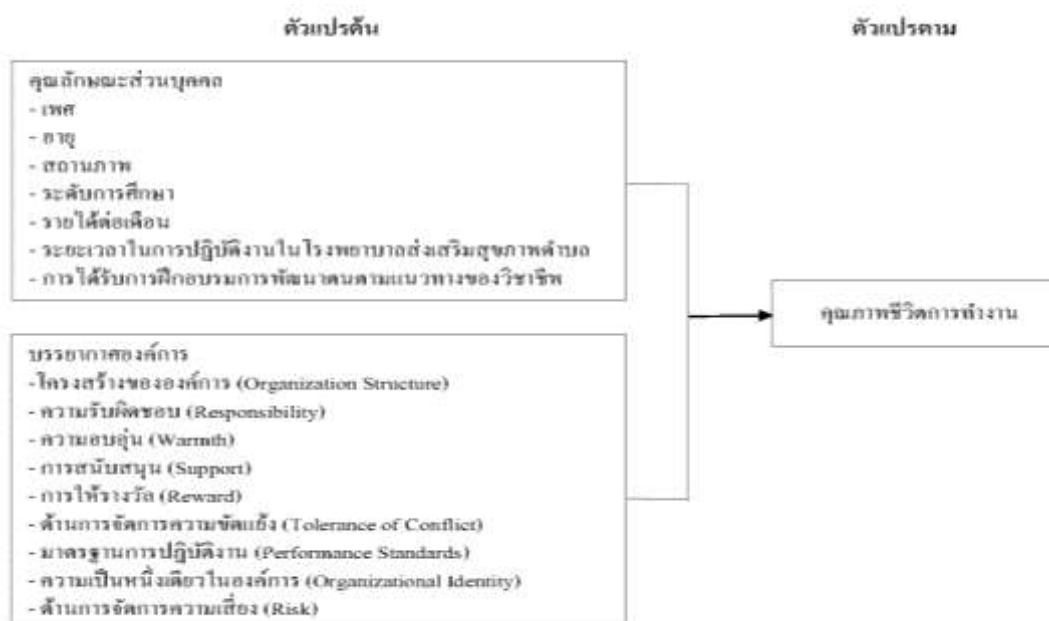
และเป็นการพัฒนาเพื่อให้ตรงตามเป้าหมายของกระทรวงสาธารณสุขที่ว่า ประชาชนสุขภาพดี  
 เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน<sup>(12)</sup>

### วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุข  
 ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุบลราชธานี

### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบภาคตัดขวางเชิงวิเคราะห์ (cross-sectional analytical study) เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุบลราชธานี ทั้งด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เวลาในการศึกษาเดือน กุมภาพันธ์ 2564–พฤษภาคม 2565 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการอธิบายคุณลักษณะส่วนบุคคล ระดับบรรยากาศองค์กร ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคลและระดับของบรรยากาศองค์กรในแต่ละด้าน กับตัวแปรตามที่เป็นคะแนนรวมของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และหาตัวแปรต้นหรือปัจจัยต่างๆ ในการทำนายคะแนนรวมของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เป็นการศึกษาในประชากรทั้งหมด โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุบลราชธานีจำนวนทั้งหมด 261 คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วย 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin & Stringer, 1968) จำนวนทั้งหมด 40 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ วอลตัน (Richard E. Walton, 1974) จำนวนทั้งหมด 22 ข้อ

## การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยนำเครื่องมือให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบ พบว่า มีคะแนน IOC อยู่ระหว่าง 0.66-1.00 และหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดลองใช้กับนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดข้างเคียง จำนวน 30 ชุด แล้วนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า ส่วนที่ 2 และ 3 มีค่าเท่ากับ 0.88 เท่ากับ 0.84 ตามลำดับ

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลข้อมูลโดยเครื่องคอมพิวเตอร์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์คะแนนบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้าน โดยสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. วิเคราะห์อิทธิพลของคุณลักษณะส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งการวิจัยนี้ได้วิเคราะห์ตัวแปรอิสระหลายตัวแปรกับตัวแปรตามที่วิเคราะห์คะแนนโดยรวมของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีเทคนิคในการวิเคราะห์ ดังนี้

3.1 วิเคราะห์ bivariate ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้สถิติ linear regression เพื่อคัดเลือกตัวแปรอิสระที่มีค่า P-value < 0.05 นำเข้าโมเดลการวิเคราะห์ multivariate



3.2 วิเคราะห์ multivariate เพื่อควบคุมตัวแปรอื่นที่มีอิทธิพลร่วม โดยใช้สถิติ multiple linear regression โดยใช้วิธี Stepwise

#### การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี หมายเลขใบรับรอง UBU-REC-80/2564 ให้ไว้ ณ วันที่ 4 ตุลาคม 2564

#### ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 75.10 อายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 58.20 สถานภาพสมรส ร้อยละ 50.20 ส่วนใหญ่การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 90.40 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,770 บาท ระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแห่งนี้ ระหว่าง 1-5 ปี ร้อยละ 50.20 ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งข้าราชการ ร้อยละ 94.30 เคยได้รับการฝึกอบรมตามแนวทางของวิชาชีพสาธารณสุข ร้อยละ 78.20 ระดับบรรยากาศองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับสูงร้อยละ 72.40 เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 1 ร้อยละระดับบรรยากาศองค์การของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุบลราชธานี (n = 261)

	ร้อยละระดับบรรยากาศ		
	สูง	ปานกลาง	ต่ำ
<b>บรรยากาศองค์การ</b>			
ด้านโครงสร้างขององค์การ	59.4	38.7	1.9
ด้านความรับผิดชอบ	85.1	13.0	1.9
ด้านความอบอุ่น	35.6	59.0	5.4
ด้านการสนับสนุน	40.6	53.6	5.8
ด้านการให้รางวัล	21.5	65.9	12.6
ด้านการยอมรับความขัดแย้ง	29.1	62.5	8.4
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	41.8	55.9	2.3
ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร	51.7	41.4	6.9
ด้านการจัดการความเสี่ยง	46.7	51.3	2.0
<b>รวม</b>	<b>72.4</b>	<b>26.1</b>	<b>1.5</b>



**ตารางที่ 2** ร้อยละระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน  
 ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุบลราชธานี (n = 261)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ร้อยละระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		
	สูง	ปานกลาง	ต่ำ
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.8	72.8	23.4
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและการคำนึงถึงสุขภาพอนามัย	25.3	68.6	6.1
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	21.8	75.1	3.1
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	23.4	71.6	5.0
ด้านการยอมรับและการมีส่วนร่วมในองค์กร	38.3	58.6	3.1
ด้านสิทธิหรือประชาธิปไตยในองค์กร	28.4	65.9	5.7
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	43.7	53.6	2.7
ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับชุมชน	59.0	39.5	1.5
<b>รวม</b>	<b>70.1</b>	<b>28.0</b>	<b>1.9</b>

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงร้อยละ 70.10 ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับชุมชนมีระดับสูงที่สุด ร้อยละ 59.00

คุณลักษณะส่วนบุคคล รายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (p-value =0.036) อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล การได้รับการฝึกอบรมตามแนวทางของวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 (p-value = 0.007,0.005, 0.001) ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 (p-value =0.010) บรรยากาศองค์กร ทั้ง 9 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 (p-value = <0.001)

**ตารางที่ 3** สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างคุณลักษณะบุคคล บรรยากาศองค์กรกับ  
 คุณภาพชีวิตของนักวิชาการสาธารณสุข ใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัด  
 อุบลราชธานี (n = 261)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r <sub>s</sub> )	p-value
<b>คุณลักษณะส่วนบุคคล</b>		
เพศ	-0.04	0.494
อายุ	0.17	0.007



ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_s$ )	p-value
<b>สถานภาพ</b>		
โสด	-0.10	0.103
สมรส	0.11	0.077
หม้าย/หย่าร้าง	-0.00	0.969
ระดับการศึกษา	-0.16	0.010
รายได้ต่อเดือน	0.13	0.036
ระยะเวลาการปฏิบัติงานใน รพ.สต.	0.17	0.005
การได้รับการฝึกอบรมตามแนวทางของวิชาชีพ	0.21	0.001
<b>บรรยากาศองค์กร</b>		
ด้านโครงสร้างขององค์กร	0.77	<0.001
ด้านความรับผิดชอบ	0.58	<0.001
ด้านความอบอุ่น	0.68	<0.001
ด้านการสนับสนุน	0.80	<0.001
ด้านการให้รางวัล	0.72	<0.001
ด้านการจัดการความขัดแย้ง	0.81	<0.001
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	0.79	<0.001
ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร	0.78	<0.001
ด้านการจัดการความเสี่ยง	0.70	<0.001

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กรกับ  
 คุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล  
 จังหวัดอุบลราชธานี (n =261)

ตัวแปร	B	SE (b)	Beta	t	p-value
ด้านการยอมรับความขัดแย้ง	0.67	0.21	0.20	3.22	0.001
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	0.56	0.22	0.14	2.55	0.011
ด้านโครงสร้างขององค์กร	0.72	0.15	0.22	4.68	<0.001
ด้านการให้รางวัล	0.72	0.24	0.14	3.03	0.003
ด้านการจัดการความเสี่ยง	0.64	0.19	0.15	3.35	0.001
ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร	0.66	0.22	0.17	3.05	0.003

Constant = 13.82,  $R^2=0.784$ ,  $R^2_{adj} = 0.78$ ,  $F = 153.67$



จากตารางพบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านการให้รางวัล ด้านการจัดการความเสี่ยง และด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร ซึ่งสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน ของนักวิชาการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุบลราชธานี ได้ร้อยละ 78 ( $R^2 = 0.784$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ )

### สมการในรูปคะแนนดิบ

(คุณภาพชีวิตการทำงาน ของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุบลราชธานี) =  $13.82 + 0.67$  (ด้านการยอมรับความขัดแย้ง) +  $0.56$  (ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน) +  $0.72$  (ด้านโครงสร้างขององค์กร) +  $0.72$  (ด้านการให้รางวัล) +  $0.64$  (ด้านการจัดการความเสี่ยง) +  $0.66$  (ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร)

### สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$Z_{\text{คุณภาพชีวิตการทำงาน ของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุบลราชธานี}} = 0.20 (Z_{\text{ด้านการยอมรับความขัดแย้ง}})$  +  $0.14 (Z_{\text{ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน}})$  +  $0.22 (Z_{\text{ด้านโครงสร้างขององค์กร}})$  +  $0.14 (Z_{\text{ด้านการให้รางวัล}})$  +  $0.15 (Z_{\text{ด้านการจัดการความเสี่ยง}})$  +  $0.17 (Z_{\text{ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร}})$

### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุบลราชธานี ศึกษาจากนักวิชาการสาธารณสุขทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 261 คนจาก 25 อำเภอ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอนุมานใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 75.10 อายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 58.20 สถานภาพสมรส ร้อยละ 50.20 ส่วนใหญ่การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 90.40 รายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 20,770 บาท ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแห่งนี้ระหว่าง 1-5 ปี ร้อยละ 50.20 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ร้อยละ 94.30 เคยได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมความรู้ด้านวิชาชีพสาธารณสุข ร้อยละ 78.20 ระดับบรรยากาศขององค์กรในภาพรวมอยู่ระดับสูง ร้อยละ 72.40 คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมอยู่ระดับสูงร้อยละ 70.10 โดยปัจจัยด้านการจัดการความขัดแย้ง ด้านมาตรฐาน



การปฏิบัติงาน ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านการให้รางวัล ด้านการจัดการความเสี่ยง และด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุบลราชธานี ได้ร้อยละ 78

### อภิปรายผลการวิจัย

ระดับบรรยากาศโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุบลราชธานี ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 72.40 โดยพบว่า ด้านที่มีคะแนนสูงที่สุด 3 อันดับแรกคือ ด้านความรับผิดชอบ ร้อยละ 85.10 โดยนักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และแก้ไขความผิดพลาดด้วยตัวเองก่อนเสมอ ด้านโครงสร้างขององค์กร ร้อยละ 59.40 โดยบุคลากรทราบขอบเขต ภาระงาน หน้าที่ความรับผิดชอบเป็นอย่างดี มีการแบ่งโครงสร้างกลุ่มงานไว้อย่างชัดเจน ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร ร้อยละ 51.70 โดยนักวิชาการสาธารณสุขสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรวิชาชีพอื่นได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับการศึกษา อาทิตยา เป็ยถนอมและคณะ<sup>(13)</sup> ทำการศึกษา นักเทคนิคการแพทย์ในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า บรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับสูง (Mean = 3.49±0.39) สอดคล้องกับการศึกษาของ เชษฐกิตติ์ บุญพิสิษฐ ไชชิน และชนะพล ศรีฤาชา<sup>(14)</sup> ทำการศึกษาในพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ พบว่า ระดับบรรยากาศองค์กรของการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.26 (S.D.= 0.41) สอดคล้องกับการศึกษาของ ภาณุรัตน์ อวนพล, ชนะพล ศรีฤาชา<sup>(15)</sup> ทำการศึกษา ในพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ภาพรวมระดับบรรยากาศองค์กร อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D.= 0.56)

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุบลราชธานี ภาพรวมอยู่ในระดับสูงร้อยละ 70.10 โดยพบว่า ด้านที่มีคะแนนสูงที่สุด คือ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับชุมชน มีระดับสูงที่สุด ร้อยละ 59.00 โดยที่นักวิชาการสาธารณสุข ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อชุมชนอย่างเต็มที่ ส่วนใหญ่มักจะทำงานร่วมกันกับหน่วยงานอื่นๆ ในระดับพื้นที่ และช่วงนี้การเกิดสถานการณ์โรคระบาด ยิ่งทำให้นักวิชาการสาธารณสุขมีภารกิจเกี่ยวข้องกันกับชุมชนเพิ่มมากขึ้น เพราะมีการกำหนดให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นหน่วยสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโดยถูกจัดตั้งเป็นหน่วยฉีดวัคซีน เป็นหน่วยตรวจแอนติเจน เทสต์ คิท (Antigen test kit, ATK) เป็นผู้ประสานงานเพื่อส่งคนไข้เข้ารับการรักษา หากมีผู้ป่วยในพื้นที่ก็ต้องมีการดูแลเรื่องชุดอนุมัตติจัดจ้างทำอาหารตามจำนวนวันที่ต้องกักตัว เป็นผู้ประเมินวัดเพื่อจัดการแผนกกิจศพผู้ป่วยโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และยังคงบันทึกข้อมูลทุกภารกิจที่ได้กล่าวมาเพื่อรับการสนับสนุนค่าบริการทางการแพทย์ สอดคล้องกับการศึกษานัฐรินทร์ ช่างศรีและประจักษ์ บัวผัน<sup>(7)</sup> ได้ทำศึกษานักวิชาการสาธารณสุขใน



โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ นักวิชาการสาธารณสุขอยู่ในระดับมาก 4.00 (S.D.= 0.42) สอดคล้องกับการศึกษา สุพัตรา ถิ่น ไผ่บุรณ ศรีบุญย ศรีไชยจรรณพ และชนะพล ศรีฤทธา<sup>(9)</sup> ได้ทำการศึกษาใน เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.97 (S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบด้านความเกี่ยวข้องและ เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.06 (S.D. = 0.59) สอดคล้องกับการศึกษา ชีรพล เงินมูล<sup>(16)</sup> ทำการศึกษานุเคราะห์ในโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี

คุณลักษณะส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กรที่สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของ นักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ผลจากการศึกษา พบว่า คุณลักษณะ ส่วนบุคคล รายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการ สาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (p-value = 0.036) อายุ ระยะเวลา การปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล การได้รับการฝึกอบรมตามแนวทางของวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 (p-value = 0.007, 0.005, 0.001) ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ ทางลบกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ นัยสำคัญ 0.01 (p-value = 0.010) โดยคุณลักษณะส่วนบุคคลไม่ว่าจะเป็น รายได้ต่อเดือน อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิต การทำงาน กล่าวคือ อายุที่มากขึ้น ก็จะได้รับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น และการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่มาก ก็ทำให้เกิดความรัก ความผูกพันกับองค์กร การได้รับการฝึกอบรมตามแนวทางของวิชาชีพ ก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่ทำเป็นสำหรับการสร้างความรู้สึกรักการมีคุณค่าในสถานที่ปฏิบัติงาน เพราะในปัจจุบัน มีความรู้เรื่องใหม่ที่ยังต้องได้รับการอบรม ทั้งนี้ เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง นำไปสู่การพัฒนางาน สอดคล้องกับการศึกษา ชบาไพโร สุวรรณชัยรบ และสุวิทย์ อุดมพาณิชย์<sup>(4)</sup> ทำการศึกษาเจ้าพนักงาน ทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านการได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานทันตสาธารณสุข มีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับคุณภาพ ชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r = 0.257, p-value = 0.033) บรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านการให้ รางวัล ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร ด้านการจัดการความเสี่ยง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการ สาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 (p-value = <0.001) สอดคล้องกับ การศึกษา นัฐรินทร์ ช่างศรี และประจักษ์ บัวผัน<sup>(7)</sup> ทำการศึกษานักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาล



ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร พบว่า บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัล ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านการจัดการความเสี่ยง และด้านความอบอุ่น มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ( $r = 0.837, p\text{-value} < 0.001$ ) สอดคล้องกับการศึกษา สมเกียรติยศ วรเดชและคณะ<sup>(17)</sup> ได้ทำการศึกษาในบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลกมทบุรี จังหวัดพัทลุง พบว่า รายได้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์อย่างมากกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเฉพาะ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่มีผู้บังคับบัญชาที่ให้โอกาสผู้ปฏิบัติมีโอกาสกำหนดเป้าหมายการทำงาน มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม บริหารองค์การอย่างเที่ยงธรรม สนับสนุนให้องค์การให้ความช่วยเหลือกัน มีเวทีให้แสดงความคิดเห็น แก้ไขความขัดแย้งในทันที

คุณลักษณะส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุบลราชธานี ผลจากการศึกษา พบว่า ตัวแปรต้น ที่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านโครงสร้างขององค์การ ด้านการให้รางวัล ด้านการจัดการความเสี่ยง และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวในองค์กร ซึ่งสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้ร้อยละ 78 ( $R^2 = 0.784, p\text{-value} < 0.001$ ) สอดคล้องกับการศึกษา ชบาไพร สุวรรณชัยรบ และสุวิทย์ อุดมพาณิชย์<sup>(4)</sup> ทำการศึกษาเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร พบว่า บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัล ด้านการยอมรับความขัดแย้ง และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันซึ่งทั้ง 3 ตัวแปร มีผลและสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้ร้อยละ 68.70 ( $R^2 = 0.687, p\text{-value} < 0.001$ ) สอดคล้องกับการศึกษา โชติมา โชติปราโมทย์<sup>(5)</sup> ทำการศึกษาในกลุ่มของเภสัชกรในสถานพยาบาลของรัฐสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดราชบุรี พบว่า บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านการยอมรับ ด้านการสนับสนุน และด้านความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเภสัชกร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยสามารถอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้ร้อยละ 63.90 สอดคล้องกับการศึกษา นัฐรินทร์ ช่างศรี และประจักษ์ บัวผัน<sup>(7)</sup> ทำการศึกษานักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร พบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านการให้รางวัล ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านการจัดการความเสี่ยงและด้านความอบอุ่น และปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการ มีผลและสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้ร้อยละ 76.40 ( $R^2=0.764, p\text{-value}<0.001$ )

ดังนั้น การประเมินและปรับบรรยากาศองค์การอย่างสม่ำเสมอจะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง และส่งผลต่อคุณภาพของงานในองค์การ



### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ควรจัดให้มีเวทีสำหรับการแสดงความคิดเห็น หากเกิดความไม่เข้าใจ ต้องรีบแก้ไข เพื่อไม่ก่อให้เกิดความไม่เข้าใจที่สะสมและช่วยสนับสนุนให้เกิดความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน
2. ควรจัดให้มีการทบทวนกระบวนการทำงานเป็นระยะ เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐาน และเป้าหมายในการปฏิบัติงาน
3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรมีเกณฑ์การพิจารณาคำตอบแทนอื่นอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

### กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.กิตติ เหล่าสุภาพ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รวมถึงคณาจารย์คณะสาธารณสุขศาสตร์ วิทยาลัยแพทยศาสตร์และการสาธารณสุขทุกท่าน ขอพระคุณสาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอ ผู้ประสานงานในแต่ละอำเภอ นักวิชาการสาธารณสุขทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลในพื้นที่ ขอพระคุณครอบครัวและทุกท่านที่มีได้ กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้มีส่วนร่วมให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี หวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้ จะเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ ตลอดทั้งใช้อย่างอิงในการวิจัยต่อไป

### เอกสารอ้างอิง

1. Litwin,Stringer, J.R. . The Quality of Working Life. New York: Macmillan Publishing;1968.
2. Walton, R.E. Quality of Working Life: What Is It?. Slone Management Review.1973; 15(1): 12-16.
3. จินตนา ก็เกียง, ประจักษ์ บัวผัน. บรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์. วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับบัณฑิตศึกษา) 2562; 19(2): 154-165.
4. ชบาไพโร ชบาไพโร สุวรรณชัยรบ, สุวิทย์ อุดมพานิชย์. บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดสกลนคร.วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น 2563; 20(3): 145-157.
5. โชติมา โชติปราโมทย์. บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเภสัชกรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช; 2559.
6. ประภารัตน์ พรหมเอี้ยง และคณะ. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม. วารสารวิชาการสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล 2558; 24(4): 769-778.



7. นัฐรินทร์ ช่างศรี, ประจักษ์ บัวผัน. ปัจจัยแห่งความสำเร็จและบรรยากาศองค์การที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร. วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับบัณฑิตศึกษา). 2564; 21(1) : 166 – 178.
8. ตั้ม บุญรอดและคณะ. คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ใน 3 จังหวัด ชายแดนภาคใต้ การประชุมวิชาการ ครั้งที่ 8 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน;2554:1463-1468.
9. สุพัตรา ถิ่นไผ่บุรณ์, ศรีบุญย ศรีไชยจรรยา, ชนะพล ศรีฤาชา. บรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์. วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ.2564; 14(1) : 431-440.
10. กระทรวงสาธารณสุข. คู่มือการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล. โรงพิมพ์บริษัท ทีคิว พีจำกัด : 2552.
11. มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำนักงาน ก.พ. 2558. [อินเทอร์เน็ต]. 2558 [เข้าถึงเมื่อ 2 มกราคม 2564]. เข้าถึงได้จาก :<http://www.ocsc.go.th/job/วิชาการสาธารณสุข>
12. ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) 2559. [อินเทอร์เน็ต]. 2559 [เข้าถึงเมื่อ 3 ธันวาคม 2564] เข้าถึงได้จาก <https://waa.inter.nstda.or.th/stks/MinistryofPublicHealth.pdf>
13. อาทิตยา เป็ยถนอม และคณะ. คุณภาพชีวิตการทำงานของนักเทคนิคการแพทย์ใน โรงพยาบาลศูนย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.วารสารวิชาการสาธารณสุข. 2564;31(1) : 144-153.
14. เศรษฐกิตต์ บุญพลีษฐโสชิน, ชนะพล ศรีฤาชา. บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ. 2563;14(1) : 441-449.
15. ภาณรัตน์ อวนพล, ชนะพล ศรีฤาชา. คุณลักษณะส่วนบุคคล และบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพัน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ. 2563;14(1) : 450-457.
16. ชีรพล เงินมูล. บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล ชุมชนขนาด 30 เตียง ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารสาธารณสุขและวิทยาศาสตร์สุขภาพ. 2564;31(1) : 96–110.
17. สมเกียรติยศ วรเดช และคณะ. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรด้านสาธารณสุข โรงพยาบาลกงหรา จังหวัดพัทลุง. วารสารวิชาการสาธารณสุข. 2558;24(2) : 262-272.