

Research article

Administrative Factors and Organizational Climate Affecting the Quality of Working Life among Dental Health Personnel at Sub-District Health Promoting Hospitals in Buriram Province

Natthida Prasoe tram

Master degree student in
Public Health, Public
Health Administration
Faculty of Public Health,
Khon Kaen University

Makarapan Jutarosaga

Lecturer, Department of
Public Health
Administration, Faculty of
Public Health, Khon Kaen
University. Faculty of
Public Health,
Khon Kaen University

Prachak Bouphan

Associate Professor,
Department of Public
Health Administration,
Faculty of Public Health,
Khon Kaen University.
Faculty of Public Health,
Khon Kaen University

Corresponding author**Natthida Prasoe tram**

E-mail : natthida.pr@kkumail.com

Received date : 22 March 2023

Revised date : 31 May 2023

Accepted date : 13 June 2023

Abstract

This cross-sectional descriptive research aimed to study administrative factors and organizational climate affecting the quality of working life among dental health personnel at sub-district health promoting hospitals in Buriram province, Thailand. The population was 130 dental health personnel. Quantitative data were collected by the questionnaire that was examined and was verified by the three experts for content validity. For item Objective Congruence (IOC), all items were greater than 0.50. The reliability of the questionnaire represented by the Cronbach's Alpha Coefficient was 0.98. Qualitative data were collected by using in-depth Interview guidelines with 12 key informants. Data were collected between 12th January, 2023 to 12th February, 2023. Data analyses were performed by using descriptive and inferential statistics with significance level of 0.05.

The results showed that the overall level of administrative factors, organizational climate and the quality of working life among dental health personnel were at a high level ($\mu = 3.74 \pm 0.50$, $\mu = 3.79 \pm 0.54$ and $\mu = 3.77 \pm 0.47$, respectively). Overall administrative factors and organizational climate had a moderate and high relationship with the quality of working life among dental health personnel ($r = 0.700$, p -value < 0.001 and $r = 0.786$, p -value < 0.001 , respectively). From in-depth Interview there were limitations of working together and insufficient of materials. Five variables consisted of one variable of administrative factors; material, and four variables of organizational climate; identity, risk, standard setting and warm affected and jointly predicted the quality of working life among dental health personnel at sub-district health promoting hospitals in Buriram province at 67.0 percent ($R^2 = 0.670$, p -value < 0.001)

Keywords: Administrative factors, Organizational climate,

The quality of working life, Dental health personnel

บทความวิจัย (Research article)

ปัจจัยทางการบริหารและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์

<p>ณัฐธิดา ประเสริฐรัมย์ นักศึกษาหลักสูตร สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น</p> <p>mgrapatt จุฑารสกล อาจารย์ สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น</p> <p>ประจักษ์ บัวผัน รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น</p>	<p>บทคัดย่อ</p> <p>การศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ประชากรที่ศึกษา คือ ทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 130 คน ทำการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง ทำการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 และความเที่ยงของแบบสอบถามได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช 0.98 และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก ทำการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูล จำนวน 12 คน ดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 12 มกราคม 2566 ถึงวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2566 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05</p> <p>ผลการศึกษา พบว่า ภาพรวมระดับปัจจัยทางการบริหาร ระดับบรรยากาศองค์การ และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.74\pm 0.50$), ($\mu=3.79\pm 0.54$) และ ($\mu=3.77\pm 0.47$) ตามลำดับ ภาพรวมปัจจัยทางการบริหารและบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางและระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.700$, $p\text{-value} < 0.001$, $r=0.786$, $p\text{-value} < 0.001$) ตามลำดับ จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบยังมีข้อจำกัดในการยังมีข้อจำกัดในการร่วมมือกันปฏิบัติงาน และวัสดุอุปกรณ์ที่ไม่เพียงพอ และตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปร ได้แก่ บรรยากาศองค์การมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน บรรยากาศองค์การมิติความเสี่ยง ปัจจัยทางการบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์ บรรยากาศองค์การมิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน และบรรยากาศองค์การมิติความอบอุ่น มีผลและสามารถร่วมกันในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ได้ร้อยละ 67.0 ($R^2=0.670$, $p\text{-value} < 0.001$)</p> <p>คำสำคัญ: ปัจจัยทางการบริหาร, บรรยากาศองค์การ, คุณภาพชีวิตการทำงาน, ทันตบุคลากร</p>
--	---

ผู้รับผิดชอบบทความ

ณัฐธิดา ประเสริฐรัมย์

อีเมล : natthida.pr@kkumail.com

วันที่ได้รับบทความ : 22 มีนาคม 2566

วันที่แก้ไขบทความ : 31 พฤษภาคม 2566

วันที่ตอบรับบทความ : 13 มิถุนายน 2566

บทนำ

การพัฒนาประเทศไทยตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) เป็นการมุ่งบรรลุเป้าหมายในระยะ 5 ปี เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาระยะยาวสู่การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยมีหลักการสำคัญ คือ การยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” เป็นการมุ่งสร้างคุณภาพชีวิต และการมีสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย มีการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ ไม่เรียนรู้ตลอดชีวิตมีความรู้ มีทักษะกระบวนการดำเนินชีวิต มีทัศนคติที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีวินัย มีความรับผิดชอบต่อสังคม และมีคุณธรรมจริยธรรม¹ โดยได้สอดคล้องกับนโยบายการดำเนินงานของกระทรวงสาธารณสุขด้านยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ ที่มีเป้าหมายหลักในการมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรไปสู่เป้าหมายความสำเร็จทางด้านสุขภาพ ซึ่งการจะสร้างคนให้มีคุณภาพได้นั้น ต้องอาศัยพื้นฐานความต้องการของบุคลากร ทั้งปัจจัยพื้นฐาน การสร้างความพึงพอใจ และก่อให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน เนื่องจากปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จในการดำเนินงานก็คือบุคลากรทางสาธารณสุข จากนโยบายดังกล่าวส่งผลให้สำนักงานทันตสาธารณสุข กรมอนามัย ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานทันตสาธารณสุข ด้านการส่งเสริมทันตสุขภาพ การป้องกันโรคในช่องปาก งานทันตสาธารณสุขเชิงรุก งานบริการทันตกรรม และการบูรณาการตามกลุ่มวัย เพื่อให้ทันตบุคลากรในพื้นที่ได้มีแนวทางในการดำเนินงาน รวมถึงมีเครือข่ายในพื้นที่ที่สามารถร่วมมือกันขับเคลื่อนการดำเนินงานทันตสาธารณสุขสู่เป้าหมายความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อการพัฒนาทันตสุขภาพของประชาชนให้มีสุขภาพช่องปากที่ดีตลอดช่วงวัยของชีวิต²

คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญมากต่อองค์การทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลดีทั้งต่อตัวบุคคล และองค์การ โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการเป็นตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การยอมรับและมีส่วนร่วมในองค์การ 6) สิทธิหรือประชาธิปไตยในองค์การ 7) ความสมดุลในชีวิต และ 8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับชุมชน กล่าวได้ว่า การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้น จะทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้น³ ซึ่งการจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีได้จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ ได้แก่ ปัจจัยทางการบริหาร ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) บุคลากร 2) งบประมาณ 3) วัสดุอุปกรณ์ 4) กระบวนการบริหาร 5) เวลาในการปฏิบัติงาน และ 6) เทคโนโลยี⁴ นอกจากนี้ปัจจัยทางการบริหารแล้ว ยังพบว่าบรรยากาศองค์การก็มีความสำคัญที่จะทำให้อุณหภูมิชีวิตการทำงาน มีการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 9 มิติ คือ 1) มิติโครงสร้างองค์การ 2) มิติความรับผิดชอบ 3) มิติการให้รางวัล 4) มิติความเสี่ยง 5) มิติความอบอุ่น 6) มิติการสนับสนุน 7) มิติความขัดแย้ง 8) มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน และ 9) มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน⁵

จังหวัดบุรีรัมย์ แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 23 อำเภอ มีตำบลทั้งหมด 188 ตำบล และมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้งหมด 227 แห่ง โดยมีทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้งสิ้น 130 คน⁶ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลถึง 97 แห่ง ที่ยังไม่มีทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำและมีจำนวนทันตบุคลากรที่ยังไม่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 15.26 ซึ่งจะส่งผลต่อความก้าวหน้า และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จากข้อมูลดังกล่าวส่งผลให้บุคลากรไม่เพียงพอ จึงทำให้อัตราภาระงานที่ทันตบุคลากรต้องรับผิดชอบมีภาระงานหนักเกินตำแหน่ง เพราะต้องปฏิบัติงานหลายบทบาทพร้อมๆ กัน เมื่อเทียบกับอัตราประชากรที่ต้องรับผิดชอบ⁷ และผลการประเมินภาพรวมความสุขของบุคลากรในจังหวัดบุรีรัมย์ทั้ง 9 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 63.43 พบว่า ตัวชี้วัดด้านสุขภาพเงินดียังไม่ผ่านเกณฑ์ มีร้อยละ 49.93 เพราะต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ซึ่งในการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดบุรีรัมย์นั้น จะเห็นได้ว่าการได้รับค่าตอบแทนที่อาจไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตจะทำให้ขาดขวัญกำลังใจ เกิดความเครียด และวิตกกังวลในการปฏิบัติงาน เนื่องจากภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นเมื่อเทียบกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ซึ่งอาจไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย โดยส่งผลต่อสุขภาพกาย และจิตใจ อาจเกิดปัญหาการขอย้าย และลาออก ทำให้องค์การไม่สามารถให้บริการกับประชาชนได้อย่างเต็มที่และต่อเนื่อง และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานให้ไม่มีประสิทธิภาพได้⁸

วารสารทันตภิบาล ปีที่ 34 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2566

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยทางการบริหารและบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผน ส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากร และงานให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารและบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์
- 2) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหาร ระดับบรรยากาศองค์กร และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์
- 3) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์

วัสดุและวิธีการ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional descriptive research) โดยมีกรเก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และข้อมูลเชิงคุณภาพโดยแนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview guidelines)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 130 คน^๘ ที่ได้จากการคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุเชิงเส้น (Multiple linear regression analysis)^๙ คำนวณได้จากสูตรดังนี้

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

$$\text{เมื่อ} \quad \lambda = \lambda_L - \frac{1/V_L - 1/V}{1/V_L - 1/V_U} (\lambda_L - \lambda_U) \quad \dots\dots\dots (2)$$

เมื่อกำหนดให้

$R_{Y,A,B}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Full Model ซึ่งในวิจัยในครั้งนี้ได้นำค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรจากการศึกษา บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร¹⁰ ซึ่งเป็นงานวิจัยที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้ค่า $R_{Y,A,B}^2=0.687$

$R_{Y,A}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Reduce Model ($R_{Y,A,B}^2 - R_{Y,B}^2$) ซึ่งได้ค่า $R_{Y,A}^2=0.664$

$R_{Y,B}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุที่เปลี่ยนแปลง (R^2 Change) เมื่อไม่มีตัวแปรที่ต้องการทดสอบ ซึ่งได้ค่า $R_{Y,B}^2=0.023$

λ คือ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนตัวแปรอิสระและอำนาจการทดสอบ

W คือ จำนวนตัวแปรอิสระนอกเหนือจากตัวแปรที่ต้องการทดสอบ (เซต A) เท่ากับ 0 (เซต B) เท่ากับ 14

u คือ จำนวนตัวแปรอิสระที่ต้องการทดสอบ (เซต B) เท่ากับ 1 ตัวแปร

V คือ ค่าที่ได้จาก $V=N - u - w - 1$

วารสารทันตภิบาล ปีที่ 34 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2566

ในการคำนวณขนาดตัวอย่างจะต้องเปิดตารางที่ 9.4.2 หน้า 452-455 (Cohen, 1988) ประกอบการคำนวณ โดยค่าที่ปรากฏในตารางประกอบด้วยค่า u มี 120 ค่า V มี 4 ค่า ได้แก่ 20, 60, 120 และ ∞ และค่า Power มีค่าระหว่าง 0.25-0.99 จากนั้นหาค่า λ ในสมการที่ (2) โดยแทนค่า $V=120$ ซึ่งเป็นค่าที่จะทำให้ขนาดตัวอย่างเพียงพอที่สุด จากนั้นดู $u=1$, Power=0.80 จะได้ $\lambda=7.8$ แทนค่า λ ในสมการที่ (1) จะได้ขนาดตัวอย่าง

จากขนาดตัวอย่างได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 107 ตัวอย่าง ซึ่งขนาดตัวอย่างที่คำนวณกับขนาดประชากรที่ต้องการศึกษา ได้มีขนาดใกล้เคียงกัน ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาประชากรทั้งหมด ผู้วิจัยจึงจะทำการศึกษา โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมดของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 130 โดยไม่สุ่มตัวอย่าง และทำการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยใช้กลุ่มบุคคลในการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อสนับสนุนการอธิบายข้อมูลเชิงปริมาณ โดยเลือกจากทันตบุคลากรที่สามารถให้ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ (Key informants) ได้ดีที่สุด ประกอบด้วย ทันตบุคลากร ระดับจังหวัด จำนวน 1 คน ระดับอำเภอ จำนวน 3 คน และระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 8 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 12 คน

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้มีทั้งหมด 2 ชุด ประกอบด้วย ชุดที่ 1 แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 126 ข้อ ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 8 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร จำนวน 30 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ จำนวน 45 ข้อ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 40 ข้อ และ ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ และชุดที่ 2 แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview guidelines) ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ และส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือทั้ง 2 ชุด ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในด้านความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พบว่า ทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้อง มากกว่า 0.50 จากนั้นนำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try out) กับทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสุรินทร์ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาชได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้านปัจจัยทางการบริหาร เท่ากับ 0.96 ด้านบรรยากาศองค์การ เท่ากับ 0.95 ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ เท่ากับ 0.97 และภาพรวมแบบสอบถามทั้งชุด เท่ากับ 0.98

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

การแปลผล

การแปลผลคะแนนระดับปัจจัยทางการบริหาร ระดับบรรยากาศองค์การ และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ โดยนำมาจัดระดับ 5 ระดับซึ่งได้จากการแบ่งช่วงคะแนน

วารสารทันตภิบาล ปีที่ 34 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2566

เฉลี่ย ดังนี้ ระดับมากที่สุด (4.50-5.00 คะแนน) ระดับมาก (3.50-4.49 คะแนน) ระดับปานกลาง (2.50-3.49 คะแนน) ระดับน้อย (1.50-2.49 คะแนน) และระดับน้อยที่สุด (1.00-1.49 คะแนน)¹¹

สำหรับเกณฑ์การแบ่งระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 แบ่งระดับ ดังนี้ 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 มีความสัมพันธ์โดยสมบูรณ์¹²

การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview guidelines) จริยธรรมการวิจัยการวิจัยในครั้งนี้หลังจากได้รับการรับรองจริยธรรม จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2565 เลขที่โครงการ HE652195 และผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 12 มกราคม 2566 ถึงวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2566

ผลการศึกษา

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดบุรีรัมย์

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 88.5 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 62.3 โดยมีอายุเฉลี่ย 31.77 ปี (S.D.=6.86 ปี) อายุต่ำสุด 23 ปี อายุสูงสุด 55 ปี ส่วนใหญ่สถานภาพโสด จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 89.2 ตำแหน่งเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 69.2 มีรายได้เฉลี่ย 21,319.19 บาท (S.D.=7,300.88 บาท) มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 6-10 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 มีค่ามัธยฐาน 8 ปี (Minimum=1 ปี, Maximum=26 ปี) และส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในระยะเวลา 1 ปี ที่ผ่านมา จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 73.8 และส่วนใหญ่มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 1 ครั้ง จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 มีค่ามัธยฐาน 1 ครั้ง จำนวนครั้งน้อยที่สุด 1 ครั้ง และจำนวนครั้งมากที่สุด 3 ครั้ง

2. ระดับปัจจัยทางการบริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดบุรีรัมย์

เมื่อพิจารณาระดับปัจจัยทางการบริหาร พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมาก ($\mu=3.74\pm 0.50$) ซึ่งเมื่อพิจารณาตามปัจจัย พบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านกระบวนการบริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\mu=3.82\pm 0.62$) รองลงมา คือ ปัจจัยทางการบริหารด้านบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\mu=3.80\pm 0.59$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปัจจัยทางการบริหารด้านเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก ($\mu=3.56\pm 0.72$) รองลงมา คือ ปัจจัยทางการบริหารด้านงบประมาณ อยู่ในระดับมาก ($\mu=3.72\pm 0.59$)

3. ระดับบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์

เมื่อพิจารณาระดับบรรยากาศองค์การ พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมาก ($\mu=3.79\pm 0.54$) ซึ่งเมื่อพิจารณาตามปัจจัย พบว่า บรรยากาศองค์การมิติโครงสร้างองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.04\pm 0.57$) รองลงมา คือ บรรยากาศองค์การมิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu=3.88\pm 0.58$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

วารสารทันตภิบาล ปีที่ 34 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2566

คือ บรรยากาศองค์การมีมติความขัดแย้ง อยู่ในระดับมาก ($\mu=3.61\pm0.64$) รองลงมา คือ บรรยากาศองค์การมีมติความเสียง อยู่ในระดับมาก ($\mu=3.64\pm0.67$)

4. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์

เมื่อพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมาก ($\mu=3.77\pm0.47$) ซึ่งเมื่อพิจารณาตามปัจจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\mu=3.98\pm0.60$) รองลงมา คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการยอมรับและมีส่วนร่วมในองค์การ อยู่ในระดับมาก ($\mu=3.96\pm0.62$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.34\pm0.72$) รองลงมา คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu=3.63\pm0.62$) ดังตารางที่ 1-2

ตารางที่ 1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์

Table 1 Pearson's correlation coefficient between administrative factors with the quality of working life among dental health personnel at sub-district health promoting hospitals in Buriram province.

Administrative factors	Quality of Work Life		
	Pearson's correlation coefficient (r)	p-value	Relationship level
Administrative factors	0.700***	<0.001	Medium
1. Human Resources	0.550***	<0.001	Medium
2. Financial	0.506***	<0.001	Medium
3. Materials and equipment	0.595***	<0.001	Medium
4. Administrative Processes	0.585***	<0.001	Medium
5. Working hours	0.465***	<0.001	Medium
6. Technology	0.561***	<0.001	Medium

*** Correlation is significant at < 0.001 level

5. ปัจจัยทางการบริหารและบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์

ภาพรวมปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.700$, $p\text{-value} < 0.001$) และภาพรวมบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.786$, $p\text{-value} < 0.001$) (ดังตารางที่ 1-2 ตามลำดับ)

ตารางที่ 2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์

Table 2 Pearson's correlation coefficient between Organizational Climate with the
quality of working life among dental health personnel at sub-district health promoting hospitals
in Buriram province.

Organizational atmosphere	Quality of Work Life		
	Pearson's correlation coefficient (r)	Pearson's correlation coefficient (r)	Pearson's correlation coefficient (r)
Organizational atmosphere	0.786***	<0.001	High
1. Organizational structure dimensions	0.566***	<0.001	Medium
2. Responsibility dimensions	0.557***	<0.001	Medium
3. Reward dimensions	0.549***	<0.001	Medium
4. Risk dimensions	0.693***	<0.001	Medium
5. Warmth dimensions	0.678***	<0.001	Medium
6. Support dimensions	0.676***	<0.001	Medium
7. Conflict dimensions	0.652***	<0.001	Medium
8. Performance standard dimensions	0.709***	<0.001	High
9. Unity dimensions	0.716***	<0.001	High

*** Correlation is significant at <0.001 level

6. ปัจจัยทางการบริหารและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์

โดยสามารถกำหนดเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง ซึ่งเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบแทนค่าสมการได้ดังนี้

$$Y = 1.068 + (0.130) (\text{บรรยากาศองค์การ มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน}) + (0.158) (\text{บรรยากาศองค์การ มิติความเสี่ยง}) + (0.130) (\text{ปัจจัยทางการบริหาร ด้านวัสดุอุปกรณ์}) + (0.171) (\text{บรรยากาศองค์การ มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน}) + (0.119) (\text{บรรยากาศองค์การ มิติความอบอุ่น})$$
 ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์และมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ได้ร้อยละ 67.0 ($R^2 = 0.670$, $p\text{-value} < 0.001$) (ดังตารางที่ 3)

วารสารทันตภิบาล ปีที่ 34 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2566

ตารางที่ 3 ค่าสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์

Table 3 Statistics about multiple linear regression analysis of the quality of working life among dental health personnel at sub-district health promoting hospitals in Buriram province.

ตัวแปร	B	Beta	T	p-value	R	R ²	R ² adj	R ² change
1. Unity dimensions	0.130	0.220	2.129	0.035	0.716	0.512	0.508	-
2. Risk dimensions	0.158	0.227	2.962	0.004	0.780	0.609	0.602	0.096
3. Materials and equipment administrative factors	0.130	0.175	2.658	0.009	0.801	0.641	0.633	0.033
4. Organizational atmosphere	0.171	0.213	2.539	0.012	0.812	0.659	0.648	0.018
5. Warmth dimensions	0.119	0.168	1.985	0.049	0.818	0.670	0.656	0.010
Constant 1.068, F=50.286, p-value <0.001, R=0.818, R ² =0.670, R ² adj=0.656								

7. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ในการทำวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ จากแบบสอบถามทั้งหมด 130 ฉบับ พบว่า กลุ่มประชากรได้เสนอปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ทั้งหมด 57 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 43.8 โดยปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ รายตัวแปร พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะส่วนใหญ่ คือ ด้านวัสดุอุปกรณ์ คิดเป็นร้อยละ 41.2 รองลงมา คือ ด้านบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 29.4 ส่วนบรรยากาศองค์การ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะส่วนใหญ่ คือ มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 30.0 รองลงมา คือ มิติการสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 22.3 และคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะส่วนใหญ่ คือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม คิดเป็นร้อยละ 77.8 รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คิดเป็นร้อยละ 44.4

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่าจากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบประเด็นที่สำคัญ คือ ในด้านบรรยากาศองค์การมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พบว่าในบางพื้นที่ทันตบุคลากรยังมีข้อจำกัดในการร่วมมือกันปฏิบัติงาน และขาดการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมด้านงานทันตสาธารณสุข ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นทีมของทันตบุคลากร รวมถึงส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในหน่วยงานให้การสนับสนุน เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีความสามัคคีและร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน และบางพื้นที่ทันตบุคลากรยังขาดความสามารถในการระบุดูแลความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน เนื่องจากขาดทักษะและขอบเขตหน้าที่ที่ไม่ชัดเจน ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทันตบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น เพื่อให้สามารถระบุดูแล และความเสี่ยงในการปฏิบัติงานได้ และมีการนิเทศติดตามเพื่อให้คำแนะนำอย่างต่อเนื่อง และยังพบว่าทันตบุคลากรยังมีข้อจำกัดในการสำรวจและจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานด้านทันตสาธารณสุข จึงทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทันตบุคลากร ในการสำรวจความต้องการวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ได้สอดคล้องกับปัญหา และความต้องการของพื้นที่แต่ละแห่ง และยังพบว่าในบางพื้นที่ยังขาดการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรที่ชัดเจน ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริมทันตบุคลากรให้มี

วารสารทันตภิบาล ปีที่ 34 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2566

ส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และเป็นมาตรฐานไปในรูปแบบเดียวกันทั้งจังหวัด

บทวิจารณ์

ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ได้แก่ บรรยากาศองค์การมีมติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน บรรยากาศองค์การมีความเสี่ยงปัจจัยทางการบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์ บรรยากาศองค์การมีมติมาตรฐานการปฏิบัติงาน และบรรยากาศองค์การมีความอบอุ่น ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์และมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ได้ร้อยละ 67.0 ($R^2=0.670$, $p\text{-value} < 0.001$)

บรรยากาศองค์การมีมติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ เนื่องจากมติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเป็นลักษณะของสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยทันตบุคลากรรับรู้ได้ถึงการเป็นบุคลากรในองค์การ สามารถปฏิบัติตนให้มีคุณค่า และเป็นสมาชิกที่ดี ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว^{13,14} แต่เนื่องจากสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมในการร่วมมือร่วมใจกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของแต่ละสถานที่นั้นมีความแตกต่างกัน ทำให้มีผลต่อการสนับสนุนบรรยากาศองค์การมีมติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลให้ผลการศึกษาในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว¹⁵

บรรยากาศองค์การมีความเสี่ยงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ เนื่องจากมติความเสี่ยงเป็นลักษณะของสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ทันตบุคลากรสามารถรับรู้เกี่ยวกับความเสี่ยง การบริหารจัดการความเสี่ยงในองค์การ และความท้าทายในการปฏิบัติงาน และกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์การ รวมทั้งสามารถระบุปัญหาความเสี่ยง และมีส่วนร่วมในการบริหารความเสี่ยงได้ ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว^{13,14}

แต่เนื่องจากในแต่ละสถานที่ที่มีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ทำให้มีผลต่อการสนับสนุนบรรยากาศองค์การมีมติความเสี่ยงที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลให้ผลการศึกษาในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว^{16,17}

ปัจจัยทางการบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ เนื่องจากวัสดุอุปกรณ์ เป็นสิ่งที่จำเป็นต้องบริหารจัดการ และสนับสนุนให้ได้ตามเป้าหมาย และความต้องการของทันตบุคลากร รวมถึงบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน พร้อมการดูแลรักษาที่ดีและถูกวิธี หากเมื่อมีการชำรุดเสียหายต้องมีการซ่อมแซมที่ถูกต้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว^{18,19} แต่เนื่องจากในแต่ละสถานที่ที่มีการบริหาร และการจัดการทางด้านวัสดุอุปกรณ์ที่แตกต่างกัน ทำให้มีผลต่อการสนับสนุนปัจจัยทางการบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลให้ผลการศึกษาในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว²⁰

บรรยากาศองค์การมีมติมาตรฐานการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ เนื่องจากเป็นลักษณะของสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ทันตบุคลากรสามารถรับรู้เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และมาตรฐานในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว^{13,14} แต่เนื่องจากในแต่ละสถานที่ที่มีการชี้แจง และการรับรู้ถึงมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ทำให้มีผลต่อการสนับสนุนบรรยากาศองค์การมีมติมาตรฐานการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลให้ผลการศึกษาในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว¹⁵

บรรยากาศองค์การมีความอบอุ่นกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ เนื่องจากมติความอบอุ่นเป็นลักษณะของสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ทันตบุคลากรสามารถรับรู้เกี่ยวกับสัมพันธภาพภายในองค์การ และบรรยากาศของการปฏิบัติงานเป็นทีมที่สามารถทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมี

วารสารทันตภิบาล ปีที่ 34 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2566

ประสิทธิภาพ ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว^{13,14} แต่เนื่องจากในแต่ละสถานที่ที่มีสัมพันธภาพภายในองค์กร ในการส่งเสริมปฏิบัติงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน ทำให้ผลต่อการสนับสนุนบรรยากาศองค์การมิติความอบอุ่นที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลให้ผลการศึกษาในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว¹⁵

การอภิปรายผล

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยทางการบริหารและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Linear Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรอิสระ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ได้แก่ บรรยากาศองค์การมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน บรรยากาศองค์การมิติความเสี่ยง ปัจจัยทางการบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์ บรรยากาศองค์การมิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน และบรรยากาศองค์การมิติความอบอุ่น ซึ่งตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์และมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ได้ร้อยละ 67.0 ($R^2=0.670$, $p\text{-value} < 0.001$) และจากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบยังมีข้อจำกัดในการยังมีข้อจำกัดในการร่วมมือกันปฏิบัติงาน และวัสดุอุปกรณ์ที่ไม่เพียงพอ

ข้อเสนอแนะ**ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย**

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ ควรมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของทันตบุคลากร ดังนี้

1. ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นทีมของทันตบุคลากร เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีความสามัคคีร่วมมือกันในการปฏิบัติ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ควรเปิดโอกาสให้ทันตบุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น เพื่อการระบุดูปัญหาและความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน พร้อมสนับสนุนช่วยเหลือให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ควรสำรวจความต้องการวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานของทันตบุคลากร เพื่อให้สามารถสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ได้สอดคล้องกับปัญหา และความต้องการของพื้นที่แต่ละแห่ง
4. ทันตบุคลากรควรมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และเป็นมาตรฐานไปในรูปแบบเดียวกันทั้งจังหวัด
5. ควรส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชา และบุคลากรในหน่วยงานให้การสนับสนุน เพื่อช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานของทันตบุคลากร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร.มกราพันธุ์ จุฑารสกล และ รองศาสตราจารย์ ดร.ประจักษ์ บัวผัน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และสาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่สนับสนุนในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ ตลอดจนทันตบุคลากรในจังหวัดบุรีรัมย์ที่ให้ความร่วมมือแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

1. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ;2560.
2. สำนักงานทันตสาธารณสุข กรมอนามัย. *นโยบายการดำเนินงานของกระทรวงสาธารณสุข และแนวทางการดำเนินงานทันตสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565*. กรุงเทพฯ: สำนักงานทันตสาธารณสุข กรมอนามัย;2565.
3. Walton RE. Quality of working life: What is it?. *Sloan Management Review*. 1973; 4(7): 20-23.
4. ประจักษ์ บัวผัน. *หลักการบริหารสาธารณสุข*. พิมพ์ครั้งที่ 4. ขอนแก่น: คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น;2558.
5. Litwin GH, Stringer RA. *Motivation and organization climate*. Boston: Harvard University;1968.
6. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์. (2565ก). *ฐานข้อมูลทันตบุคลากร ปี 2565*. บุรีรัมย์: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์;2565.
7. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์. (2565ข). *แบบรายงานเอกสารวิชาการของฝ่ายทันตสาธารณสุข ปี 2565 จังหวัดบุรีรัมย์*. บุรีรัมย์: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์;2565.
8. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์. (2565ค). *ข้อมูลการประเมินความสุขของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข Happinometer ในปี 2565*. บุรีรัมย์: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์;2565.
9. Cohen J. *Statistical power analysis for the behavioral sciences. 2nd ed*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates;1988.
10. ขบาไพร สุวรรณชัยรบ, สุวิทย์ อุดมพาณิชย์. บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร. *วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา)*. 2563; 20(3): 145-157.
11. สำเร็จ จันทรสวรรณ, สุวรรณ บัวทวน. *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. ขอนแก่น: ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น;2547.
12. Elifson KW, Runyon RP, Haber A. *Fundamentals of social statistics. 2nd ed*. New York: McGraw-Hill;1990.
13. นัฐรินทร์ ช่างศรี, ประจักษ์ บัวผัน. ปัจจัยแห่งความสำเร็จและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร. *วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา)*. 2564; 21(2): 166-78.

14. นิชาภา หลั่งแก้ว, ชนะพล ศรีฤๅชา. บรรยากาองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพผลงานบริการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์. *วารสารศูนย์อนามัยที่ 9*. 2564; 15(38): 685-704.
15. มนตรี ยาสุด, ประจักษ์ บัวผัน. บรรยากาองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อกระบวนการจัดการความรู้ของบุคลากรศูนย์หัวใจสิริกิติ์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. มหาวิทยาลัยขอนแก่น. *วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา)*. 2555; 12(3): 83-96.
16. ปิยะพงษ์ ศรีสองเมือง, ประจักษ์ บัวผัน. แรงจูงใจและบรรยากาองค์การที่มีผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น. *วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา)*. 2561; 18(2): 78-89.
17. สันติ อุทร์งษ์, ประจักษ์ บัวผัน. ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานสุขศาลาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์. *วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา)*. 2560; 17(3): 64-76.
18. ปภินวิทย์ คำสมาน, มกราพันธ์ จุฑะรสก, ประจักษ์ บัวผัน. ปัจจัยแห่งความสำเร็จและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและควบคุมวัณโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร. *วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา)*. 2564; 21(3): 223-235.
19. ภูมิฤทัย จุริณณะ, สุวิทย์ อุดมพาณิชย์. ปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานตามพันธกิจที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนดของนักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา)*. 2563; 20(3): 158-166.
20. ทิพรถาวร คุยแก้วพะเนา, ชนะพล ศรีฤๅชา. คุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา. *วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 2561; 11(4): 47-57.