Research article

Organizational climate and appreciative inquiry affecting the quality of work-life of dental health personnel at community hospital in Nakhonratchasima Province

Thichakorn Wiriya
Student, Master of Public Health Program in Public Health Administration, Khon Kaen University
Surachai Phimha
Assistant Professor, Master of Public Health Program in Public Health Administration, Khon Kaen University

Corresponding author
Surachai Phimha
E-mail: suraphi@kku.ac.th
Received date: 25 April 2024
Revised date: 9 May 2024
Accepted date: 12 June 2024

Abstract

This cross-sectional descriptive research aimed to study organizational climate and appreciative inquiry affecting the quality of work-life of dental health personnel at community hospital in Nakhonratchasima province. The samples were 137 dental health personnel, randomly selected as samples by stratified random sampling technique from the 287 of populations. Data were collected using a questionnaire which was examined and verified by three experts for content validity and items objective congruence (IOC). All items were more than 0.50. The reliability of the questionnaire represented by Cronbach's alpha coefficient was 0.98. The in-depth interview guidelines were used to collect qualitative data from 12 key informants.

The results showed two factors of organizational climate; risk and identity, and factors related to appreciative inquiry; design, dream and standard affected and jointly predicted the quality of work-life of dental health personnel at community hospital in Nakhonratchasima province at 62.8 percent. ($R^2 = 0.628$, p-value <0.001)

Keywords: Organizational climate, Appreciative inquiry, Quality of work life, Dental health personnel.

บทความวิจัย (Research article)

บรรยากาศองค์การและสุนทรียสาธกที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากร ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา

ทิชากร วิริยะ
นักศึกษา หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
สุรชัย พิมหา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์
หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การและสุนทรียสาธกที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา ประชากรที่ศึกษา คือ ทันตบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา โดยศึกษาจากทันตบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 137 คน จากประชากรทั้งหมด 287 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม โดยผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ทุกข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 และวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช 0.98 และแนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ จำนวน 12 คน

ผลการศึกษาพบว่า สุนทรียสาธก การออกแบบ บรรยากาศองค์การ มิติความเสี่ยง สุนทรียสาธก การจินตนาการสร้างฝัน และบรรยากาศองค์การ มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียว สามารถร่วมกันในการพยากรณ์ และมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา ได้ร้อยละ 62.8 (R2 =0.628, p-value <0.001)

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ, สุนทรียสาธก, คุณภาพชีวิตการทำงาน, ทันตบุคลากร

ผู้รับผิดชอบบทความ
สุรชัย พิมหา
อีเมล์: suraphi@kku.ac.th
วันที่ได้รับบทความ: 25 เมษายน 2567
วันที่แก้ไขบทความ: 9 พฤษาคม 2567
วันตอบรับบทความ: 12 มิถุนายน 2567

บทนำ

การบริหารองค์กรนับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน หนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญแห่งความสำเร็จนั้นคือ “ทรัพยากรมนุษย์” ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด การบริหารจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกและสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ มีความสุข มีความผูกพันกับองค์กร และทุ่มเทผลิตผลงานที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง นั้นก็คือ “การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน” ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) โดยมุ่งเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดี พัฒนาคนในทุกช่วงวัยให้มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ และมีทักษะ ความรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรมจริยธรรม รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม[1] และสำนักทันตสาธารณสุข มีผลการวิเคราะห์สถานการณ์การดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน และผลการวิเคราะห์สภาวะสุขภาพของบุคลากรในหน่วยงาน และความรู้ที่นำมาใช้ประกอบการวิเคราะห์ จึงมีการจัดทำแผนขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน[2]

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องที่สำคัญ เนื่องด้วยคนเป็นทรัพยากรและต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่าบทบาทในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นคุณภาพชีวิตการในทำงานจึงเป็นการทำงานที่ทำให้บุคคลากรนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากการปฏิบัติงาน โดยมีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี ทั้งสภาพแวดล้อมการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 5) การยอมรับและการมีส่วนร่วมในองค์กร (6) สิทธิหรือประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และ (8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับชุมชน[3] การมีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมต่างๆ ภายในหน่วยงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ส่งเสริมการปฏิบัติงานในองค์กรทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ โดยบรรยากาศองค์การที่ส่งเสริมการดำเนินงานประกอบด้วย 7 มิติ ได้แก่ 1) มิติโครงสร้างองค์การ 2) มิติความรับผิดชอบ 3) มิติความเสี่ยง 4) มิติความอบอุ่น 5) มิติความขัดแย้ง 6) มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน และ 7) มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน[4] นอกจากการมีการบรรยากาศองค์การแล้ว ยังมีปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงานและส่งเสริมการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีหลายปัจจัยที่มีส่วนสนับสนุนการบริหารจัดการทรัพยากรทางการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการดำเนินงานโดยสุนทรียสาธกเป็นกระบวนการศึกษาค้นคว้าที่ดีที่สุดในการค้นคว้าแนวทางหรือวิธีการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลและองค์กรที่ช่วยขับเคลื่อนให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีขั้นตอนที่สำคัญ

4 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การค้นหา (Discovery) 2) การจินตนาการสร้างฝัน (Dream) 3) การออกแบบ (Design) และ 4) การปฏิบัติ ติดตาม และประเมินผล (Destiny)[5]

จังหวัดนครราชสีมา มีอำเภอทั้งหมด 32 อำเภอ โดยมีโรงพยาบาลชุมชน จำนวน 32 แห่ง และมีทันตบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 287 คน[6] ซึ่งจากการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน มีบทบาทหลักในเรื่องส่งเสริมทันตสุขภาพ ป้องกันโรค และการรักษาทางทันตกรรม เป็นภาระงานที่มีหลายด้าน มีการปฏิบัติงานหลายบทบาทพร้อมๆ กัน อีกทั้งยังมีค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ภาระงานตามตัวชี้วัดที่รับผิดชอบค่อนข้างมาก การโยกย้าย ลาออก หรือเปลี่ยนสายงานของบุคลากร ร้อยละ 1.96 การทำงานที่ไม่ตรงกับสายงาน และภาระอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน[6] จากสภาพปัญหาผู้วิจัยได้กล่าวข้างต้นนี้จึงมีความสนใจที่จะศึกษาบรรยากาศองค์การและสุนทรียสาธกที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา เพื่อเป็นข้อมูลในการสนับสนุน ส่งเสริม และเป็นแนวทางมาประยุกต์ใช้ให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตของการทำงานที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การและสุนทรียสาธกที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา

2) เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การ ระดับสุนทรียสาธก และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา

3) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา

วัสดุและวิธีการ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional descriptive research) โดยมีการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และข้อมูลเชิงคุณภาพโดยแนวทางในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview guidelines)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา คือ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข และนักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข) ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 287 คน[6] คำนวณขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ Cohen (1988)[7] ในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรและสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple linear regression analysis) โดยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่าง ดังนี้

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

เมื่อ $$\lambda = \lambda_L - \frac{{}^1/_{v_L} - {}^1/_{v}}{{}^1/_{v_L} - {}^1/_{v_U}}(\lambda_L - \lambda_U)$$ .....(2)

เมื่อกำหนดให้

$R^2_{Y.A,B}$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Full model ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ได้นำค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปร จากการศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา[8] ซึ่งเป็นลักษณะงานที่คล้ายคลึงกันและ มีพื้นที่เดียวกันในการทำวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้ค่า $R^2_{Y.A,B}$ = 0.686

$\boldsymbol{R^2_{Y.A.}}$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Reduce model ($R^2_{Y.A,B}$-$R^2_{Y.B.}$) ซึ่งได้ค่า

$R^2_{Y.A.}$= 0.668

$R^2_{Y.B.}$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุที่เปลี่ยนแปลง (R^2 Change) เมื่อไม่มีตัวแปรที่ต้องการทดสอบ $R^2_{Y.B.}$ = 0.018

λ คือ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนตัวแปรอิสระและอำนาจการทดสอบ

w คือ จำนวนตัวแปรอิสระนอกเหนือจากตัวแปรที่ต้องการทดสอบ (เซต A) = 0 (เซต B) = 12

u คือ จำนวนตัวแปรอิสระที่ต้องการทดสอบ (เซต B) เท่ากับ 1 ตัวแปร

$\boldsymbol{\nu}$ คือ ค่าที่ได้จาก ν = N – u – w - 1

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 จากนั้นดูที่ u = 1 , Power =0.80 จะได้ λ = 7.8 แทนค่า λ ในสมการที่ (1) จะได้ขนาดตัวอย่าง

จากการคำนวณขนาดตัวอย่างได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 137 ตัวอย่าง โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย จากประชากรทั้งหมด 287 คน และทำการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อสนับสนุนการอธิบายข้อมูลเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มบุคคลในการสัมภาษณ์เชิงลึกที่ให้ข้อมูลได้ดีที่สุด พิจารณาคัดเลือกจากทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา (Key informants) ประกอบด้วยทันตบุคลากร ระดับจังหวัด 1 คน และระดับอำเภอ จำนวน 11 คน รวมทั้งหมด 12 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้โดยข้อมูลเชิงปริมาณใช้ แบบสอบถามและข้อมูลเชิงคุณภาพใช้แนวทางในทางการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณ ประกอบด้วยเครื่องมือ 2 ชุด ได้แก่

ชุดที่ 1 แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 105 ข้อ ประกอบด้วย 5 ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล มี 7 ข้อ ส่วนที่ 2 บรรยากาศองค์การ มี 35 ข้อ ส่วนที่ 3 สุนทรียสาธก มี 20 ข้อ ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากร มี 40 ข้อ โดยคำถามส่วนที่ 2 ,3 และส่วนที่ 4 ใช้มาตราส่วนประมาณค่า มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ (5,4,3,2,1) [9] ส่วนที่ 5 เป็น

คำถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบได้เสนอ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา มี 3 ข้อ โดยให้ตอบคำถามได้อย่างอิสระ

ชุดที่ 2 แนวทางในทางการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview guidelines) ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับสุนทรียสาธก ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากร ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา

การตรวจสอบเครื่องมือ

เครื่องมือทั้ง 2 ชุด ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงของเนื้อหา (Content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และนำข้อคำถามมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item objective congruence: IOC) พบว่าทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขและปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับทันตบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งที่มีลักษณะการปฏิบัติงานคล้ายคลึงกันและมีพื้นที่ใกล้เคียงกันในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาชได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งชุดเท่ากับ 0.98 ด้านบรรยากาศองค์การ 0.97 ด้านสุนทรียสาธก 0.97 และด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากร เท่ากับ 0.94

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติเชิงพรรณนาที่วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด สถิติอนุมานใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อสนับสนุนการอธิบายข้อมูลเชิงปริมาณ

การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้หลังจากได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2567 เลขที่ HE662264 โดยดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 3 - 22 กุมภาพันธ์ 2567

การแปลผล

การแปลผลคะแนนระดับบรรยากาศองค์การ ระดับสุนทรียสาธก และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา โดยการนำมาจัดระดับ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งได้จากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ย ซึ่งจากการแบ่งช่วงคะแนนดังนี้ ระดับมากที่สุด (4.50-5.00) ระดับมาก (3.50-4.49) ระดับปานกลาง (2.50-3.49) ระดับน้อย (1.50-2.49) ระดับน้อยที่สุด (1.00-1.49)[10] และเกณฑ์การแบ่งระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ใช้เกณฑ์ของ Elifson มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 แบ่งระดับดังนี้ r = 0 หมายถึงไม่มีความสัมพันธ์ r = ±0.01 ถึง ±0.30 หมายถึง

มีความสัมพันธ์ต่ำ r= ±0.31 ถึง ± 0.70 หมายถึงมีความสัมพันธ์ปานกลาง r= ±0.71 ถึง ±0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง และ r = ±1 หมายถึง มีความสัมพันธ์โดยสมบูรณ์[11]

ผลการศึกษา

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา

คุณลักษณะส่วนบุคคลของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 92 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4 โดยมีอายุเฉลี่ย 37.71 ปี (S.D. = 9.31 ปี) อายุต่ำสุด 23 ปี และอายุสูงสุด 59 ปี ครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรสคู่ จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 56.2 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 81.1 ส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 74.5 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน 1 – 10 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8

2. ระดับบรรยากาศองค์การของคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา

เมื่อพิจารณาระดับบรรยากาศองค์การของคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.08 (S.D.= 0.60) ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มิติโครงสร้างองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.24 (S.D.= 0.65) รองลงมาคือ มิติความเสี่ยง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.22 (S.D.= 0.60) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มิติความขัดแย้ง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.85 (S.D.= 0.82) รองลงมาคือ มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D.= 0.72)

3. ระดับสุนทรียสาธกของคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา

เมื่อพิจารณาระดับสุนทรียสาธกของคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D.= 0.72) ซึ่งเมื่อพิจารณาตามปัจจัย พบว่า การปฏิบัติ ติดตาม และประเมินผล (Destiny) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.09 (S.D.= 0.67) รองลงมาคือ การค้นหา (Discovery) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D.= 0.84) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การจินตนาการสร้างฝัน (Dream) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.82 (S.D.= 0.72) รองลงมาคือ การออกแบบ (Design) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D.= 0.78)

4. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา

เมื่อพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.88 (S.D.= 0.54) และเมื่อพิจารณาตามปัจจัย พบว่า สิทธิหรือประชาธิปไตยในองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.14 (S.D.= 0.53) รองลงมาคือ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.08 (S.D.= 0.68) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับ

มาก มีค่าเฉลี่ย 3.50 (S.D.= 0.75) รองลงมาคือ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.50 (S.D.= 0.78)

5. บรรยากาศองค์การและสุนทรียสาธกที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา

บรรยากาศองค์การ พบว่า ภาพรวมบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r=0.768, p-value <0.001) ส่วนสุนทรียสาธก พบภาพรวม มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r=0.685, p-value <0.001) (ดังตารางที่ 1-2 ตามลำดับ)

ตารางที่ 1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา

Table 1 Pearson's correlation coeffcient between Organizational Climate with the quality of worklife of dental health personnel at community hospital in Nakhonratchasima province.

บรรยากาศองค์การ	คุณภาพชีวิตการทำงาน				
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	95% CI		p - value	ระดับความสัมพันธ์
		Lower	Upper		
บรรยากาศองค์การ	0.768***	0.688	0.832	<0.001	สูง
1. มิติโครงสร้างองค์การ	0.566***	0.394	0.691	<0.001	ปานกลาง
2. มิติความรับผิดชอบ	0.665***	0.507	0.758	<0.001	ปานกลาง
3. มิติความเสี่ยง	0.641***	0.508	0.716	<0.001	ปานกลาง
4. มิติความอบอุ่น	0.652***	0.495	0.741	<0.001	ปานกลาง
5. มิติความขัดแย้ง	0.689***	0.588	0.762	<0.001	ปานกลาง
6. มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน	0.722***	0.639	0.800	<0.001	สูง
7. มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	0.697***	0.613	0.766	<0.001	ปานกลาง

***Correlation is significant at the 0.001 level

ตารงงที่ 2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างสุนทรียสาธกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา

Table 2 Pearson's correlation coeffcient between Appreciative Inquiry with the quality of worklife of dental health personnel at community hospital in Nakhonratchasima province.

สุนทรียสาธก	คุณภาพชีวิตการทำงาน				
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	95% CI		p-value	ระดับความสัมพันธ์
		Lower	Upper		
สุนทรียสาธก	0.685***	0.601	0.755	<0.001	ปานกลาง
1. การค้นหา	0.671***	0.584	0.749	<0.001	ปานกลาง
2. การจินตนาการสร้างฝัน	0.339***	0.188	0.550	<0.001	ปานกลาง
3. การออกแบบ	0.724***	0.629	0.805	<0.001	สูง
4. การปฏิบัติ ติดตาม และประเมินผล	0.706***	0.607	0.785	<0.001	ปานกลาง

***Correlation is significant at the 0.001 level

6. บรรยากาศองค์การและสุนทรียสาธกที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา ที่ถูกเลือกเข้าสมการ คือ ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวแปรอิสระที่ไม่ได้ถูกเลือกเข้าสมการคือตัวแปรที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการเรียงลำดับ ดังนี้คือ สุนทรียสาธก การออกแบบ (p-value <0.001) บรรยากาศองค์การมิติความเสี่ยง (p-value=0.001) สุนทรียสาธกการจินตนาการสร้างฝัน (p-value=0.002) และบรรยากาศองค์การ มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียว (p-value =0.003) ตามลำดับ โดยสามารถกำหนดเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง ซึ่งเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ แทนค่าสมการได้ดังนี้ Y = 1.416 + (0.331) (สุนทรียสาธก การออกแบบ) + (0.226) (บรรยากาศองค์การ มิติความเสี่ยง) - (0.164) (สุนทรียสาธก การจินตนาการสร้างฝัน) + (0.208) (บรรยากาศองค์การ มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียว) ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัว สามารถร่วมกัน

ในการพยากรณ์และมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา ได้ร้อยละ 62.8 (ดังตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ค่าสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา

Table 3 Statistics about multiple linear regression analysis of the quality of worklife of dental health personnel at community hospital in Nakhonratchasima province.

ตัวแปร	B	95% CI		Beta	T	p-value	R	R^2	R^2 adj	R^2 Change
		Lower	Upper							
1. สุนทรียสาธกการออกแบบ	0.331	0.192	0.469	0.481	4.723	<0.001	0.724	0.524	0.520	-
2. บรรยากาศองค์การมิติความเสี่ยง	0.226	0.100	0.351	0.252	3.552	0.001	0.759	0.576	0.570	0.052
3. สุนทรียสาธกการจินตนาการสร้างฝัน	-0.164	-0.265	0.062	-0.221	-3.193	0.002	0.776	0.602	0.593	0.025
4. บรรยากาศองค์การมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	0.208	0.074	0.342	0.278	3.081	0.003	0.793	0.628	0.617	0.027
ค่าคงที่ = 1.416 , F = 55.818 , P-value <0.001 , R= 0.793, R^2 = 0.628, R^2 adj = 0.617										

7. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมข้อมูลจาก แบบสอบถามปลายเปิดจากแบบสอบถามทั้งหมด 137 ฉบับ พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้เสนอปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะทั้งหมด 65 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 47.45 โดยระบุปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่ คือ สุนทรียสาธก การค้นหา ร้อยละ 41.3 รองลงมาคือ สุนทรียสาธก การจินตนาการสร้างฝัน ร้อยละ 32.6 ส่วนปัญหาอุปสรรคน้อยที่สุดคือ ได้แก คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการยอมรับและการมีส่วนร่วมในองค์กรและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ร้อยละ 6.3 รองลงมาคือ บรรยากาศองค์การ มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ร้อยละ 7.6

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบประเด็นสำคัญดังนี้ คือ บรรยากาศองค์การ มีการจัดทำโครงสร้างองค์กรไม่ตรงตามกรอบอัตรากำลังสายการบังคับบัญชามีหลายขั้นตอน และการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ยังไม่ชัดเจน ดังนั้น หน่วยงานควรจัดให้มีกรอบโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจนให้เป็นไปตามวิชาชีพ และส่งเสริมการประสานงานในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งกำหนดระยะเวลาติดตามและประเมินผลที่ชัดเจนตามงานที่ได้รับมอบหมาย มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การปฏิบัติงานค่อนข้างน้อยและไม่ครอบคลุมการดำเนินงาน ควรมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การปฏิบัติงาน เพื่อวางแผนการดำเนินงานในอนาคต และค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ค่อนข้างน้อยไม่เหมาะสมกับวิชาชีพ เมื่อเทียบกับภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ บุคลากรขาดขวัญ

กำลังใจในการทำงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนสวัสดิการเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากร

การอภิปรายผล

ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ สุนทรียสาธกการออกแบบ บรรยากาศองค์การมิติความเสี่ยง สุนทรียสาธกการจินตนาการสร้างฝัน และบรรยากาศองค์การมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียว ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัว สามารถร่วมกันในการพยากรณ์และมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา ได้ร้อยละ 62.8 (R^2 = 0.628, p-value <0.001)

สุนทรียสาธกการออกแบบมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา (R^2 = 0.524, p-value <0.001) ซึ่งสุนทรียสาธกเป็นการออกแบบวางแผนและจัดลำดับว่าจะต้องทำอะไรอย่างไร ซึ่งการดำเนินงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชนนั้น จะต้องอาศัยการประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน การวิเคราะห์ทางเลือกในการแก้ไขปัญหา การพิจารณาปัญหาอุปสรรค และข้อจำกัดจากการดำเนินงานจากประสบการณ์ที่ผ่านมา เพื่อการดำเนินงานในอนาคตที่ราบรื่น ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว[12,13] แต่ด้วยแผนการดำเนินงานที่ต้องสอดคล้องกับนโยบายตัวชี้วัด ทำให้การกำหนดเป้าหมายในดำเนินงานต้องแตกต่างกันออกไปตามสถานการณ์ของแต่ละองค์กร รวมถึงสภาพปัญหาของแต่ละพื้นที่ล้วนส่งผลกระทบที่แตกต่างกันออกไปด้วยเช่นกัน ส่งผลให้ผลการศึกษาในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว[8]

บรรยากาศองค์การ มิติความเสี่ยง มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา (R^2 = 576, p-value = 0.001) ซึ่งบรรยากาศองค์การมีความสำคัญผลต่อองค์กรเป็นอย่างมาก องค์กรควรมีการจัดบรรยากาศองค์กรที่ปลอดภัยและเหมาะสมในปฏิบัติงาน เป็นการเสริมสร้างให้องค์กรมีประสิทธิภาพ สร้างบรรยากาศองค์กรที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจสร้างความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว[9,12,15] บางพื้นที่ทันตบุคลากรยังขาดความสามารถในการระบุปัญหาความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน เนื่องจากขาดทักษะและขอบเขตหน้าที่ที่ไม่ชัดเจน ส่งผลให้ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกันกับงานวิจัยอื่นที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว[18]

สุนทรียสาธกการจินตนาการสร้างฝันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา (R^2 = 0.602, p-value = 0.002) การจินตนาการสร้างฝันเป็นการวางแผนการกำหนดเป้าหมายในอนาคตที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับองค์กร ซึ่งการดำเนินงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน มีกระบวนการดำเนินงานตามมาตรฐานของงานที่กำหนดการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนและครอบคลุม ดังนั้นการคาดการณ์ผลลัพธ์ในการดำเนินงานควรเป็นไปตามเป้าหมายของการดำเนินงานที่กำหนดไว้ และการสร้างแรงบันดาลใจในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ[12,13,14] ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว แต่เนื่องจากในแต่ละสถานที่มีการบริหาร และการจัดการทางด้านทันตสาธารณสุขที่แตกต่างกันออกไป ส่งผลให้ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกันกับงานวิจัยอื่นที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว[8]

บรรยากาศองค์การมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา (R^2 = 0.628, p-value = 0.003) ซึ่งบรรยากาศองค์การเป็นสภาพแวดล้อมที่บุคลากรสามารถรับรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และยังเป็นการให้ความสำคัญกับผู้อื่นๆ การทำงานที่มีเป้าหมายร่วมกัน มีการทำงานเป็นทีม ทุกคนในองค์การมีส่วนร่วมในการบริหารงานในองค์กรด้วยความเต็มใจ จึงควรมีบรรยากาศองค์กรที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจสร้างความผูกพันต่อองค์กร[9,12] ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว แต่เนื่องจากในแต่ละสถานที่มีสัมพันธภาพ และการส่งเสริมการปฏิบัติงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน ทำให้มีผลต่อบรรยากาศองค์การมิติความอบอุ่นที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกันกับงานวิจัยอื่นที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว[16]

การอภิปรายผล

ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา ที่ถูกเลือกเข้าสมการ คือ ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวแปรอิสระที่ไม่ได้ถูกเลือกเข้าสมการคือตัวแปรที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการเรียงลำดับดังนี้คือ สุนทรียสาธกด้านการออกแบบ (p-value <0.001) บรรยากาศองค์การมิติความเสี่ยง (p-value=0.001) สุนทรียสาธกด้านการจินตนาการสร้างฝัน (p-value=0.002) และบรรยากาศองค์การมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียว (p-value =0.003) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัว สามารถร่วมกันในการพยากรณ์และมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมาได้ร้อยละ 62.8

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และโรงพยาบาลชุมชน ควรมีการประเมินสถานการณ์ปัจจุบันขององค์กร เพื่อส่งเสริมการวางแผนการดำเนินงานที่ครอบคลุมและชัดเจน มีการควบคุมกำกับติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และโรงพยาบาลชุมชน ควรมีการวางแผนกำกับการดำเนินงานทที่ลดปัญหาความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และมีการสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของทันตบุคลากร

1.3 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และโรงพยาบาลชุมชน ควรมีวิธีการสร้างแรงบันดาลใจในการดำเนินงาน เพื่อเพิ่มคุณค่าในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.4 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และโรงพยาบาลชุมชน ควรมีการจัดกิจกรรมให้ความร่วมมือกับกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการดำเนินงาน เพื่อการปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมาย

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาหรือส่งเสริมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรชัย พิมหา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และคณาจารย์ของคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นทุกท่าน ตลอดจนทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา ที่ให้ความร่วมมือแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

1. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ***แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564).*** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ; 2560.
2. สำนักงานทันตสาธารณสุข กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. ***นโยบายการดำเนินงานของกระทรวงสาธารณสุข และแนวทางการดำเนินงานทันตสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565.*** นนทบุรี: สำนักงานทันตสาธารณสุข กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข; 2565.
3. Walton RE. Quality of working life: What is it?. ***Sloan Management Review.*** 1973; 4(7): 20-3.
4. Litwin GH, Stringer RA. ***Motivation and organization climate.*** Boston: Harvard University; 1968.
5. Coopperrider DL, Whitney D, Stavros JM. ***Appreciative inquiry handbook.*** San Fracisco: Berrett-Koehler Publishers; 2003.
6. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา. ***ฐานข้อมูลทันตบุคลากร ปี 2565.*** นครราชสีมา: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา; 2565.
7. Cohen J. ***Statistical power analysis for the behavioral sciences. 2nd ed.*** New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates; 1988.
8. นาตยา คำเสนา, ประจักษ์ บัวผัน, มกราพันธ์ จูฑะรสก. แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ***วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา).*** 2563; 20(2): 84-95
9. ชบาไพร สุวรรณชัยรบ, สุวิทย์ อุดมพาณิชย์. บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร. ***วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา).*** 2563; 20(3): 145-57.
10. สำเริง จันทรสุวรรณ, สุวรรณ บัวทวน. ***ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์.*** ขอนแก่น: ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2547.
11. Elifson KW, Runyon RP, Haber A. ***Fundamentals of social statistics. 2nd ed.*** New York: McGraw-Hill; 1990.

12. ณัฐธิดา ประเสริฐรัมย์, มกราพันธุ์ จูฑะรสก, ประจักร บัวผัน. ปัจจัยทางการบริหารและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์. ***วารสารทันตาภิบาล.*** 2566; 34(1): 96-108.
13. บุษบา แสงสุวรรณ นครินทร์ ประสิทธิ์ นพรัตน์ เสนาฮาด และสุรชัย พิมหา. บรรยากาศองค์การและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น. มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ***วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา).*** 2566; 23(2): 224-34.
14. นรภัทร น้อยสุวรรณ์ และประจักร บัวผัน. ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา. ***วารสารทันตาภิบาล.*** 2566; 34(1): 71-83.
15. นัฐรินทร์ ช่างศรี, และประจักร บัวผัน. ปัจจัยแห่งความสำเร็จและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร. ***วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา).*** 2564; 21(2): 166-78.
16. มนตรี ยาสุด, และประจักร บัวผัน. บรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อกระบวนการจัดการความรู้ของบุคลากรศูนย์หัวใจสิริกิติ์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ***วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา).*** 2555; 12(3): 83-96.
17. สุขสันต์ สลางสิงห์ และชนะพล ศรีฤๅชา. บรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดมุกดาหาร. ***วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ.*** 2562; 12(3): 604-12.