

# บรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี

กิตติพงษ์ บัวติก, ส.ม.\*

## บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การและกรสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดอุดรธานี ประชากรที่ศึกษาคือเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี จำนวน 910 คน ขนาดตัวอย่างจำนวน 264 คน ได้จากการคำนวณการสุ่มตัวอย่างอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พบว่าทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.5 และวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถามได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช 0.99 และแนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก ดำเนินการเก็บข้อมูลในระหว่างวันที่ 5 มิถุนายน 2566 ถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2566 นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและอนุมาน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ระดับบรรยากาศองค์การ ระดับการสนับสนุนจากองค์การ และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.11 (S.D.=0.51), 3.97 (S.D.=0.52) และ 3.91(S.D.=0.50) ตามลำดับ พบว่าบรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ระดับสูง กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.740$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ ,  $r = 0.810$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ ) และพบว่า การสนับสนุนจากองค์การด้านการบริหารจัดการ การสนับสนุนจากองค์การด้านบุคลากร การสนับสนุนจากองค์การด้านเทคโนโลยี บรรยากาศองค์การมีมติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการสนับสนุนจากองค์การด้านงบประมาณ ตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปร สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 68.4 ( $R^2\text{adj} = 0.684$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ )

ข้อเสนอแนะ ควรมีการจัดโครงสร้างการดำเนินงาน การบริหารงานบุคคลที่มีความชัดเจน มีการควบคุม กำกับ ติดตามการปฏิบัติงาน ตลอดจนการวางแผน และสรรหางบประมาณเพื่อใช้ในการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างเหมาะสม และให้การสนับสนุนอย่างเพียงพอเพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

**คำสำคัญ** บรรยากาศองค์การ, การสนับสนุนจากองค์การ, คุณภาพชีวิตการทำงาน

---

\*สำนักงานสาธารณสุขอำเภอประจักษ์ศิลปาคม จ.อุดรธานี

# ORGANIZATIONAL CLIMATE AND ORGANIZATION SUPPORT AFFECTING THE QUALITY OF WORK LIFE OF PUBLIC HEALTH OFFICERS AT HEALTH PROMOTING HOSPITAL, UDON THANI PROVINCE

Kittipong buatik, M.P.H.\*

## ABSTRACT

This is a cross-sectional descriptive research aimed to study organizational climate and organization support affecting the quality of work life of public health officers at sub-district health promoting hospital, Udonthani province. The population was 910 public health officers at sub-district health promoting hospital in Udonthani province, randomly selected by systematic random sampling got 264 people. Data was collected between June 5 to June 30, 2023 by questionnaire which was examined and verified by the three experts for content validity and items objective congruence all item was more than 0.50 and Cronbach's Alpha Coefficient was at 0.99. In-depth interview used to qualitative data by in-depth interview guidelines. Data analysis was performed by descriptive statistics and inferential statistics by determining the level of statistical significance at the level of 0.05.

The results showed that the level of organizational climate, organizational support and quality of working life of public health officers at sub-district health promoting hospitals in Udonthani province were found at high level with average 4.11 (S.D.=0.51), 3.97 (S.D.=0.52) and 3.91(S.D.=0.50), respectively. Organizational climate and organization support had high level of relationship with the quality of work life of public health officers at sub-district health promoting hospitals in Udonthani province with statistical significance ( $r=0.740$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ,  $r=0.810$ ,  $p\text{-value}<0.001$ , respectively). Additionally, there were five variables, i.e.; organization support in management, man power, technology, organizational climate in identity and money could predicted the quality of working life of public health officers at sub-district health promoting hospitals in Udonthani province at 6.84 percentage. ( $R^2_{adj}=0.684$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ).

Suggestion: Operations should be structured. Personnel management that is clear. Have control directed, performance tracking, as well as planning and appropriate budget selection for user in operations of the agency. Provide adequate support for efficient work according to the objectives of the organization.

**Keywords:** Organizational climate, Organizational support, quality of working life.

---

\* The office of Prachaksinlapakhom district Public Health, Udonthani province

## บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยทางการบริหารที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์การมากที่สุดเนื่องจากมนุษย์มีสติปัญญาที่สามารถใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อาทิ เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องจักร และ กระบวนการจัดการในการทำงานให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นมนุษย์จึงเป็นทรัพยากรบุคคลที่ เปรียบเสมือนฟันเฟืองที่เป็นกำลังสำคัญต่อการขับเคลื่อนและนำพาองค์การ ให้บรรลุเป้าหมายของแต่ละองค์การได้เป็นอย่างดี<sup>(1)</sup> หากองค์การใดมีทรัพยากรบุคคลที่เปี่ยมไปด้วยคุณภาพและมีศักยภาพสูงองค์การนั้นย่อมมีขีดความสามารถพร้อมต่อการพัฒนา เพื่อการเจริญเติบโตก้าวหน้าอย่างมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน สามารถรองรับ และก้าวทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของโลกยุคศตวรรษที่ 21 ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วได้<sup>(2)</sup> ดังนั้นในการบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานซึ่งเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมให้พนักงานให้มีแรงจูงใจในการทำงานโดยการตรวจสอบดูว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานอยู่ในระดับใด ถ้าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีควรมีการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นแต่ถ้าหากว่าอยู่ในระดับต่ำ ก็ควรพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ถือเป็นวิธียางหนึ่งของการพัฒนาองค์การ<sup>(3)</sup>

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานนั้น การมีบรรยากาศองค์การที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานก็เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลและกลุ่มคนในองค์การ ซึ่งบรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคคลในองค์การที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมต่างๆ ภายในหน่วยงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ส่งเสริมการปฏิบัติงานในองค์การ ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ โดยบรรยากาศองค์การที่ส่งเสริมการดำเนินงานประกอบด้วย 9 มิติ ได้แก่ 1) มิติโครงสร้างองค์การ 2) มิติความอบอุ่น 3) มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 4) มิติมาตรฐานการดำเนินงาน 5) มิติการสนับสนุน 6) มิติความขัดแย้ง 7) มิติความรับผิดชอบ 8) มิติความเสี่ยงในการดำเนินงาน และ 9) มิติการให้รางวัล<sup>(4)</sup> ซึ่งบรรยากาศองค์การนั้นเป็นองค์ประกอบต่างๆ ของที่ทำงานที่ช่วยส่งเสริมหรือ สร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ หากที่ทำงานมีบรรยากาศองค์การที่ดี เอื้อต่อการปฏิบัติงานก็จะส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ผ่านมาพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการจัดการความรู้ของบุคลากรในมิติการสนับสนุน มิติการให้รางวัล และ มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน<sup>(5)</sup> มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานด้านการดูแลรักษาผู้ป่วยอยู่ในระดับมาก ในมิติความอบอุ่น<sup>(6)</sup> การปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักในมิติความรับผิดชอบ มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมิติการสนับสนุน และมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติการสนับสนุน มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติการให้รางวัล และมิติความอบอุ่น<sup>(7)</sup> นอกจากการมีบรรยากาศองค์การที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานแล้ว การได้รับการสนับสนุนจากองค์การก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงานและการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเช่นเดียวกัน ซึ่งการบริหารจัดการทรัพยากรทางการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการดำเนินงานโดยปัจจัยทางการบริหาร ที่สำคัญ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้าน บุคลากร (Man) 2) ด้านงบประมาณ (Money) 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) และ 4) ด้านการบริหารจัดการ (Management) แต่ยังมีปัจจัยทางการบริหารที่องค์การสนับสนุนในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือ

ด้านเวลา (Time) และ ด้านเทคโนโลยี (Technology)<sup>(8)</sup> หากได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่เพียงพอและเหมาะสมกับบริบทของการปฏิบัติงานก็จะช่วยให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

กระทรวงสาธารณสุขกำหนดนโยบายที่เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานด้านสาธารณสุขเพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี เพื่อนำไปสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ปฏิรูปประเทศมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ตามกรอบทิศทางการทำงานของกระทรวงสาธารณสุขในอนาคตโดยมีเป้าหมาย “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข สุขภาพยั่งยืน” ภายใต้ยุทธศาสตร์ความเป็นเลิศ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรคและคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ ด้านบริการเป็นเลิศ ด้านบุคลากรเป็นเลิศ และด้านการบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล นอกจากนี้ยังได้กำหนดแนวทางการถ่ายทอดตัวชี้วัดที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ในยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านบุคลากรเป็นเลิศ แผนงานที่ 10 การพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านกำลังคนด้านสุขภาพ โดยโครงการที่ 35 เรื่องของการผลิตพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพสู่ความเป็นมืออาชีพเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการด้านกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ<sup>(9)</sup> จากยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุขดังกล่าว สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์สุขภาพจังหวัดอุดรธานี ปีงบประมาณ 2565 โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 3 คือ บุคลากรเป็นเลิศ ตัวชี้วัดที่ 115 ร้อยละของหน่วยงานมีการขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข และตัวชี้วัดที่ 116 ร้อยละของบุคลากรที่มีดัชนีชี้วัดความสุขของคนทำงาน Happinometer<sup>(10)</sup>

จังหวัดอุดรธานี มีสถานอนามัยเฉลิมพระเกียรติและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 211 แห่ง เป็นหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด มีบทบาทหลักในเรื่องส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และการรักษาพยาบาลกรณีที่ประชาชนมีความเจ็บป่วยเพียงเล็กน้อย โดยมีนโยบายมุ่งเพิ่มคุณภาพการบริการผู้ป่วยเรื้อรังให้ได้รับการดูแลสุขภาพอย่างต่อเนื่อง และการดูแลสุขภาพพระยาวัยในชุมชน ช่วยลดความแออัดของผู้ป่วยที่ไปรับการรักษาที่โรงพยาบาล และเป็นการเพิ่มการเข้าถึงบริการที่จำเป็นของประชาชน<sup>(11)</sup> โดยภาระงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีการทำงานหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นการให้บริการตามลักษณะการให้บริการสุขภาพระดับปฐมภูมิที่ต้องครอบคลุม ทั้ง 4 มิติ มีการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสภาพ และคุ้มครองผู้บริโภค แล้วยังมีภาระงานที่ต้องใช้ระยะเวลาเพิ่มมากขึ้น งานเอกสารที่ค่อนข้างมาก ขาดงบประมาณในการจ้างเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน ภาระงานตามตัวชี้วัดที่รับผิดชอบค่อนข้างมาก การโยกย้าย ลาออก หรือเปลี่ยนสายงานของบุคลากร การทำงานที่ไม่ตรงกับสายงาน และภาระอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำ จากสภาพปัญหาผู้วิจัยได้กล่าวข้างต้นนี้ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาบรรยากาศองค์กรและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี เพื่อเป็นข้อมูลในการสนับสนุน ส่งเสริม และเป็นแนวทางมาประยุกต์ใช้ให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตของการทำงานที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

### วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี

## วัตถุประสงค์เฉพาะ เพื่อศึกษา

- 1) บรรยายการองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดอุดรธานี
- 2) ระดับบรรยายการองค์การ ระดับการสนับสนุนจากองค์การและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดอุดรธานี
- 3) ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

การทบทวนแนวคิดและงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้นำปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลตามแนวคิดของ Schermerhorn et al<sup>(12)</sup> เป็นตัวแปรควบคุม ใช้ตัวแปรบรรยายการองค์การตามแนวคิดของ Litwin & Stringer<sup>(13)</sup> และใช้การสนับสนุนจากองค์การตามแนวคิดของประจักษ์ บัวผัน<sup>(8)</sup> มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดอุดรธานี ตามทฤษฎีของ Walton<sup>(14)</sup> ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

### ตัวแปรต้น

ประกอบด้วย บรรยายการองค์การและการสนับสนุนจากองค์การ มีรายละเอียดดังนี้

1. บรรยายการองค์การ ประกอบด้วย 9 มิติ ได้แก่ มิติโครงสร้างองค์การ มิติความอบอุ่น มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มิติมาตรฐานการดำเนินงาน มิติการสนับสนุน มิติความขัดแย้ง มิติความรับผิดชอบ มิติความเสี่ยงในการดำเนินงาน และมิติการให้รางวัล
2. การสนับสนุนจากองค์การ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านการบริหารจัดการ ด้านเวลา และด้านเทคโนโลยี

### ตัวแปรตาม

ตัวแปรของการศึกษาครั้งนี้ คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดอุดรธานี มีแนวทางในการดำเนินงานประกอบด้วย 8 มิติ คือ มิติการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มิติสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มิติความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มิติโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง มิติการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มิติประชาธิปไตยในองค์การ มิติความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว และมิติความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

## วิธีดำเนินการวิจัย

**รูปแบบการศึกษา** การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional descriptive study) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบเชิงปริมาณร่วมกับเชิงคุณภาพเพื่อการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี

**ประชากรที่ใช้ศึกษา** คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยเฉลิมพระเกียรติโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี จำนวน 910 คน

**การคำนวณขนาดตัวอย่าง** ในกรณีทราบจำนวนของประชากร และสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลวิธีถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานของ Cohen (1988) ซึ่งคำนวณได้จากสูตร ดังนี้

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

$$\lambda = \lambda_L - \frac{1/v_L - 1/v}{1/v_L - 1/v_U} (\lambda_L - \lambda_U) \quad \dots\dots\dots (2)$$

จากการคำนวณขนาดตัวอย่างได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 264 คน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยเฉลิมพระเกียรติโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ระหว่างวันที่ 5 มิถุนายน 2566 ถึง 30 มิถุนายน 2566

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้** เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ โดยในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม และข้อมูลเชิงคุณภาพใช้แนวทางการการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อสนับสนุนการอธิบายข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือขึ้นจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการกำหนดแบบสอบถามและแนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อสนับสนุนการอธิบายข้อมูลเชิงปริมาณ ให้ความสอดคล้องกับตัวแปร ตามกรอบแนวคิดที่ในการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

#### **เครื่องมือวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยเครื่องมือ 2 ชุด ได้แก่

**ชุดที่ 1** แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 5 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิดแบบให้เลือกตอบและคำถามปลายเปิดแบบให้เติมคำลงในช่องว่างตามความเป็นจริง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการทำงาน เงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

**ส่วนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วย มิติการสนับสนุน มิติโครงสร้างองค์การ มิติความรับผิดชอบ มิติการให้รางวัล มิติความอบอุ่น มิติความขัดแย้ง มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมิติความเสี่ยง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ (5, 4, 3, 2, และ 1)

**ส่วนที่ 3** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบุคลากร 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ 4) ด้านการบริหารจัดการ 5) ด้านเวลา และ 6) ด้านเทคโนโลยี (ประจักษ์ บัวผัน, 2558) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ (5, 4, 3, 2, และ 1)

**ส่วนที่ 4** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน

ได้แก่ 1) ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและสิ่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในงาน 4) ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง 5) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร 7) ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ตามแนวคิดของ Walton (1973) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ (5, 4, 3, 2, และ 1)

**ส่วนที่ 5** เป็นแบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบได้เสนอปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี ตอบคำถามได้อย่างอิสระ

#### **ชุดที่ 2 แนวทางในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview Guidelines)**

เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์โดยการนำข้อมูลจากการวิจัยเชิงปริมาณที่พบปัญหาแล้วนำประเด็นปัญหามาใช้สัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อสนับสนุนการอธิบายข้อมูลเชิงปริมาณซึ่งในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดประเด็นไว้ 4 ส่วนดังนี้

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี เป็นคำถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี เป็นคำถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี เป็นคำถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

**ส่วนที่ 4** ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี เป็นคำถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

**การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ** ได้นำเสนอแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความชัดเจนและความถูกต้องของภาษา ความครอบคลุม และความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามที่สร้างขึ้นกับนิยามตัวแปร โดยมีค่าความตรงตามเนื้อหาทั้งฉบับ (Content Validity Index for Scale, S-CVI) เท่ากับ 0.99 และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Try-out) กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่จังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 30 ราย ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ของด้านบรรยากาศองค์กร เท่ากับ 0.98 ด้านการสนับสนุนจากองค์กร เท่ากับ 0.98 และด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน เท่ากับ 0.97

#### **สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล**

1. สถิติเชิงพรรณนา บรรยาย คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน ใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean)

ค่ามัธยฐาน (Median) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสูงสุด (Maximum) และค่าต่ำสุด (Minimum) บรรยายการตอบคำถาม และการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี ใช้สถิติ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน หาความสัมพันธ์ วิเคราะห์โดยหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และใช้สถิติ Stepwise Multiple Linear Regression Analysis หรือการถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอนในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์หลายตัวแปร (Multivariable Relationship)

### การพิทักษ์สิทธิและจริยธรรมการวิจัย

โครงการวิจัยนี้ ผ่านการพิจารณาและรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการพิจารณาการวิจัยในมนุษย์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี รหัสโครงการ UDREC 9366 ลงวันที่ 2 มิถุนายน 2566

### ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 81.8 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 40.2 โดยมีอายุเฉลี่ย 36.21 ปี (S.D.=52 ปี) อายุต่ำสุด 23 ปี อายุสูงสุด 51 ปี มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 56.8 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 83.0 เป็นตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 37.9 ส่วนใหญ่รายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท ร้อยละ 57.2 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,530 บาท (S.D.= 12,210.53 บาท) รายได้ต่ำสุด 12,000 บาท รายได้สูงสุด 60,000 บาท มีประสบการณ์ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 1-10 ปี จำนวน 169 คน ร้อยละ 64.0 มีค่ามัธยฐาน 8.0 ปี จำนวนปีต่ำสุด 1 ปี จำนวนปีสูงสุด 37 ปี

2. ระดับบรรยากาศองค์การของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 (S.D.=0.51) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยระดับบรรยากาศองค์การมิติโครงสร้างองค์การมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 (S.D.=0.55) รองลงมาคือ มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 (S.D.=0.63) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มิติการให้รางวัล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (S.D.=0.66) รองลงมาคือ มิติความเสี่ยงในการดำเนินงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (S.D.=0.61) ดังแสดงรายละเอียดใน ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลบรรยากาศองค์การของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี

มิติบรรยากาศองค์การ	Mean	S.D.	แปลผล
1. มิติโครงสร้างองค์การ	4.38	0.55	มาก
2. มิติความอบอุ่น	4.21	0.62	มาก
3. มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	4.21	0.63	มาก
4. มิติมาตรฐานการดำเนินงาน	4.13	0.58	มาก
5. มิติการสนับสนุน	4.07	0.60	มาก
6. มิติความขัดแย้ง	3.95	0.62	มาก
7. มิติความรับผิดชอบ	4.18	0.57	มาก



**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลบรรยากาศองค์การของเจ้าหน้าที่  
 สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี (ต่อ)

มิติบรรยากาศองค์การ	Mean	S.D.	แปลผล
8. มิติความเสี่ยงในการดำเนินงาน	3.94	0.61	มาก
9. มิติการให้รางวัล	3.94	0.66	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.11</b>	<b>0.51</b>	<b>มาก</b>

3. ระดับการสนับสนุนจากองค์การของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 (S.D.=0.52) ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยการสนับสนุนจากองค์การด้านการบริหารจัดการมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 (S.D.=0.60) รองลงมาคือ การสนับสนุนจากองค์การด้านงบประมาณ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (S.D.=0.60) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การสนับสนุนจากองค์การด้านวัสดุอุปกรณ์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 (S.D.=0.61) รองลงมาคือ การสนับสนุนจากองค์การด้านเทคโนโลยี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 (S.D.=0.63) ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลการสนับสนุนจากองค์การของเจ้าหน้าที่  
 สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี

มิติการสนับสนุนจากองค์การ	Mean	S.D.	แปลผล
1. การสนับสนุนจากองค์การด้านบุคลากร	3.95	0.59	มาก
2. การสนับสนุนจากองค์การด้านงบประมาณ	4.01	0.60	มาก
3. การสนับสนุนจากองค์การด้านวัสดุอุปกรณ์	3.91	0.61	มาก
4. การสนับสนุนจากองค์การด้านการบริหารจัดการ	4.02	0.60	มาก
5. การสนับสนุนจากองค์การด้านเวลา	3.97	0.54	มาก
6. การสนับสนุนจากองค์การด้านเทคโนโลยี	3.92	0.63	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.97</b>	<b>0.52</b>	<b>มาก</b>

4. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 (S.D.=0.52) ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 (S.D.=0.59) รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์การ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 (S.D.=0.61) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 (S.D.=0.68) รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 (S.D.=0.60) ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงมาตรฐานและการแปลผลคุณภาพชีวิตการทำงานของ  
เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่างๆ	Mean	S.D.	แปลผล
1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.60	0.68	มาก
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.90	0.58	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.81	0.60	มาก
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	3.94	0.61	มาก
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	4.03	0.56	มาก
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	4.05	0.61	มาก
7. ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว	3.92	0.57	มาก
8. ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประ โยชน์ต่อสังคม	4.06	0.59	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.91</b>	<b>0.50</b>	<b>มาก</b>

5. บรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของ  
เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี

5.1 บรรยากาศองค์การ พบว่าภาพรวมบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการ  
ทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
( $r=0.740$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) ส่วนบรรยากาศองค์การรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับ  
คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัด  
อุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ มิติโครงสร้างองค์การ ( $r=0.554$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) มิติความอบอุ่น  
( $r=0.587$ ,  $P\text{-value}<0.001$ ) มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ( $r=0.627$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) มิติมาตรฐาน  
การดำเนินงาน ( $r=0.628$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) มิติการสนับสนุน ( $r=0.672$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) มิติความขัดแย้ง  
( $r=0.602$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) มิติความรับผิดชอบ ( $r=0.670$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) มิติความเสี่ยงในการดำเนินงาน  
( $r=0.638$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) และมิติการให้รางวัล ( $r=0.655$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) ดังรายละเอียดในตาราง 4

**ตารางที่ 4** สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ  
เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี

บรรยากาศองค์การ	คุณภาพชีวิตการทำงาน		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน	p-value	ระดับความสัมพันธ์
บรรยากาศองค์การ	0.740***	<0.001	สูง
มิติโครงสร้างองค์การ	0.554***	<0.001	ปานกลาง
มิติความอบอุ่น	0.587***	<0.001	ปานกลาง
มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	0.627***	<0.001	ปานกลาง
มิติมาตรฐานการดำเนินงาน	0.628***	<0.001	ปานกลาง
มิติการสนับสนุน	0.672***	<0.001	ปานกลาง

**ตารางที่ 4** สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี (ต่อ)

บรรยากาศองค์การ	คุณภาพชีวิตการทำงาน		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน	p-value	ระดับความสัมพันธ์
มิติความขัดแย้ง	0.602***	<0.001	ปานกลาง
มิติความรับผิดชอบ	0.670***	<0.001	ปานกลาง
มิติความเสี่ยงในการดำเนินงาน	0.638***	<0.001	ปานกลาง
มิติการให้รางวัล	0.655***	<0.001	ปานกลาง

5.2 การสนับสนุนจากองค์การ พบว่าภาพรวมการสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r=0.810$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) ส่วนการสนับสนุนจากองค์การรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ด้านงบประมาณ ( $r=-0.717$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) ด้านการบริหารจัดการ ( $r=0.768$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) ด้านเวลา ( $r=0.725$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) และมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ด้านบุคลากร ( $r=0.692$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) ด้านวัสดุอุปกรณ์ ( $r=0.659$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) ด้านเทคโนโลยี ( $r=0.694$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) ดังรายละเอียดในตารางที่ 5

**ตารางที่ 5** สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างการสนับสนุนจากองค์การกับคุณภาพชีวิต การทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดอุดรธานี

การสนับสนุนจากองค์การ	คุณภาพชีวิตการทำงาน		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน	p-value	ระดับความสัมพันธ์
การสนับสนุนจากองค์การ	0.810***	<0.001	สูง
ด้านบุคลากร	0.692***	<0.001	ปานกลาง
ด้านงบประมาณ	0.717***	<0.001	สูง
ด้านวัสดุอุปกรณ์	0.659***	<0.001	ปานกลาง
ด้านเวลา	0.768***	<0.001	สูง
ด้านเทคโนโลยี	0.725***	<0.001	สูง
ด้านการบริหารจัดการ	0.694***	<0.001	ปานกลาง

6. บรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี

ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Liner Regression Analysis) จากผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน

ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี คือการสนับสนุนจากองค์การด้านการบริหารจัดการ (p-value<0.001) การสนับสนุนจากองค์การด้านบุคลากร (p-value=0.002) การสนับสนุนจากองค์การด้านเทคโนโลยี (p-value<0.001) บรรยากาศองค์การมีมติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (p-value=0.002) และการสนับสนุนจากองค์การด้านงบประมาณ (p-value=0.013) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.05 ดังรายละเอียด ในตารางที่ 6

**ตารางที่ 6** ค่าสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่  
สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี

ตัวแปร	B	Beta	T	P-value	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> change
การสนับสนุนจากองค์การด้านการบริหารจัดการ	0.245	0.292	4.596	<0.001	0.768	0.590	-
การสนับสนุนจากองค์การด้านบุคลากร	0.150	0.176	3.170	0.002	0.802	0.644	0.054
การสนับสนุนจากองค์การด้านเทคโนโลยี	0.162	0.203	3.934	<0.001	0.819	0.670	0.026
บรรยากาศองค์การมีมติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	0.120	0.150	3.199	0.002	0.826	0.682	0.012
การสนับสนุนจากองค์การด้านงบประมาณ	0.127	0.152	2.495	0.013	0.831	0.690	0.008
ค่าคงที่ 0.688, F=77.059, P-value<0.001, R=0.831, R <sup>2</sup> =0.690, R <sup>2</sup> adj =0.684							

พบว่า ตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์การด้านการบริหารจัดการ การสนับสนุนจากองค์การด้านบุคลากร การสนับสนุนจากองค์การด้านเทคโนโลยี บรรยากาศองค์การมีมติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการสนับสนุนจากองค์การด้านงบประมาณ สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 68.4

## อภิปรายผล

ระดับบรรยากาศองค์การของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี จากผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 (S.D.=0.51) เนื่องจากบรรยากาศองค์การมีผลต่อองค์การ ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญผู้บริหารควรมีการจัดบรรยากาศที่ดีให้เกิดการปฏิบัติงาน เพราะบรรยากาศองค์การเป็นการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากร การเสริมสร้างให้องค์การมีประสิทธิภาพเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะเสริมสร้างบรรยากาศที่ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจเพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ<sup>(15)</sup> ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วพบว่า ระดับบรรยากาศองค์การของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อยู่ในระดับมาก<sup>(16-17)</sup> ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วพบว่า ระดับบรรยากาศองค์การของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อยู่ในระดับปานกลาง<sup>(18)</sup>

เมื่อพิจารณาผลการศึกษาก็จะเห็นได้ว่าการมีบรรยากาศในองค์กรที่ดีย่อมส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการดำเนินงานถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญในการจัดบรรยากาศที่ดีให้เกิดการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และเมื่อพิจารณารายด้านของบรรยากาศองค์การของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี พบว่า มิติโครงสร้างองค์การ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 (S.D.=0.55) มิติความอบอุ่น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 (S.D.=0.62) มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 (S.D.=0.63) มิติมาตรฐานการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 (S.D.=0.58) มิติการสนับสนุน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 (S.D.=0.60) มิติความขัดแย้ง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 (S.D.=0.62) มิติความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 (S.D.=0.57) มิติความเสี่ยงในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (S.D.=0.61) มิติการให้รางวัล อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (S.D.=0.66)

**ระดับการสนับสนุนจากองค์การของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี** จากผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนจากองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี ภาพรวมกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 (S.D.=0.52) การสนับสนุนจากองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินการต่างๆ ในองค์กร โดยจำเป็นต้องอาศัย บุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การบริหารจัดการ เวลา และเทคโนโลยี เป็นองค์ประกอบสำคัญ<sup>(8)</sup> ซึ่งหากองค์การได้รับการสนับสนุนที่เพียงพอตรงตามความต้องการ ย่อมส่งผลถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทำให้รู้สึกถึงความพร้อมขององค์การที่จะดำเนินการต่างๆ ให้บรรลุผลสำเร็จได้ ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วพบว่า ระดับการสนับสนุนจากองค์การของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อยู่ในระดับมาก<sup>(19-21)</sup>

เมื่อพิจารณาผลการศึกษาก็จะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หากได้รับการสนับสนุนจากองค์การที่เพียงพอและเหมาะสม ย่อมทำให้ในการปฏิบัติงานขององค์การสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วพบว่า ระดับการสนับสนุนจากองค์การของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อยู่ในระดับปานกลาง<sup>(22)</sup> และอยู่ในระดับน้อย<sup>(23)</sup> และเมื่อพิจารณารายด้านของการสนับสนุนจากองค์การ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี พบว่า ด้านบุคลากรอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 (S.D.=0.59) ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (S.D.=0.60) ด้านวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 (S.D.=0.61) ด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 (S.D.=0.60) ด้านเวลา อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 (S.D.=0.54) ด้านเทคโนโลยี อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 (S.D.=0.63)

**ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี** จากผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.91 (S.D.= 0.50) ในการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของเจ้าหน้าที่ที่ต้องคำนึงถึงสิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่าง

หน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ให้มีความผสมผสานกันระหว่างบุคลากรและหน่วยงาน จะส่งผลให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน และนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ<sup>(14)</sup> ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.72 (S.D.=0.47)<sup>(19)</sup> ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 3.43 (S.D.=0.69)<sup>(24)</sup>

**บรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การ** ที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดอุดรธานี คือตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวแปรอิสระที่ไม่ได้ถูกเลือกเข้าสมการคือตัวแปรที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.0 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการเรียงลำดับ ดังนี้ การสนับสนุนจากองค์การด้านการบริหารจัดการ (p-value<0.001) การสนับสนุนจากองค์การด้านบุคลากร (p-value=0.002) การสนับสนุนจากองค์การด้านเทคโนโลยี (p-value <0.001) บรรยากาศองค์การมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (p-value=0.002) และการสนับสนุนจากองค์การด้านงบประมาณ (p-value=0.013) ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปร สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 69.0 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า หากผู้บริหารมีการบริหารจัดการในด้านต่างๆ ขององค์การเป็นอย่างดี ได้รับการสนับสนุนด้านบุคลากรที่มีความเพียงพอ และเหมาะสมตามภาระหน้าที่รับผิดชอบ มีงบประมาณที่ใช้อย่างเพียงพอ กระบวนการทำงานมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานเพิ่มมากขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ และบุคลากรภายในองค์การมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การร่วมกันทำงานเป็นทีม ย่อมทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1. ควรมีการจัดโครงสร้างการดำเนินงาน การบริหารงานบุคคลที่มีความชัดเจน มีการควบคุม กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. ควรวางแผนและจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างเหมาะสม และให้การสนับสนุนอย่างเพียงพอต่อความจำเป็นในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเรื่องแรงจูงใจ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรและคุณภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
2. ควรมีการศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

## เอกสารอ้างอิง

1. ลาวัลย์ เกติมา. การขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนพพรวิทยาคม  
สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์. 2561;  
19(1):174-192.
2. ฐนิชา คงประดิษฐ์, ปรีชา คำมาต. การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจในยุคไทยแลนด์ 4.0.  
วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์. 2563;7(3):45-60.
3. พิรญา นิลพันธ์. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง  
อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา [สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. สงขลา:  
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่; 2561.
4. Litwin, G.H., Stringer, R.A.. Motivation and organizational climate. Boston: Harvard  
University Press; 1968.
5. ปิยะพงษ์ ศรีสองเมือง, ประจักษ์ บัวผัน. แรงจูงใจและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการจัดการ  
ความรู้ของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1 จังหวัดขอนแก่น. วารสารวิจัย  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับบัณฑิตศึกษา). 2561;18(8):79-89.
6. สุดารัตน์ โคตรธนู, ชนะพล ศรีฤาชา. บรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน  
ด้านการดูแลผู้ป่วยโรคเรื้อรังตามมาตรฐานหน่วยบริการปฐมภูมิของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข  
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เครือข่ายบริการสุขภาพมัญจาคีรี โคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น.  
วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ. 2560;10(1):181-190.
7. นิตยา คลังสมบัติ, ชนะพล ศรีฤาชา. บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก  
ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดขอนแก่น.  
วารสารโรงพยาบาลสกลนคร. 2559;19(2):26-33.
8. ประจักษ์ บัวผัน. หลักการบริหารสาธารณสุข. พิมพ์ครั้งที่ 4. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2558.
9. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี  
ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. 2560-2579). นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข; 2561.
10. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสุขภาพจังหวัดอุดรธานี  
ปีงบประมาณ 2565. อุดรธานี: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี; 2565
11. วิโรจน์ ตั้งเจริญเสถียร, กฤษดา แสงวงศ์, บัญพร รัชตารมย์, กมลนัฏ ม่วงยิ้ม, อติญาน์ ศรีเกษตริณ,  
รุ่งนภา จันทรา, และคณะ. การศึกษาภาระงานและผลผลิตกำลังคนในโรงพยาบาล  
ส่งเสริมสุขภาพตำบล. นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข; 2560
12. Schermerhorn, R., Hunt G., Osborn N.. Organization behavior. New York:  
John Wiley & Sons; 2003.
13. Litwin GH., Stringer RA.. Motivation and organizational climate. Boston:  
Harvard University Press; 1986.
14. Walton RE. Quality of working life. What is it. Slone Management Review.  
1973;15:12-18.

15. Slocum JW., Hellriegel D.. Principles of organization behavior. 13th ed. Mason.

OH: South-Western Cengage Learning; 2011.

16. ณัฐพล โยธา, ประจักษ์ บัวผัน, สุรัชย์ พิมพ์. ปัจจัยแห่งความสำเร็จและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาสาธารณสุขของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น. วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับบัณฑิตศึกษา). 2562;19(1):149-160
17. ดัชนีวรรณ สัตย์ธรรม, ชนะพล ศรีฤาชา. บรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพและผลงานบริการปฐมภูมิของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยภูมิ. วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2562;12(1):41-50.
18. กาญจนา พิทักษ์วานิชย์, ประจักษ์ บัวผัน. บรรยากาศองค์การและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากร โรงพยาบาลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา). 2559; 2559;16(1):90-103.
19. นาทยา คำเสนา, ประจักษ์ บัวผัน. แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา). 2563;20(2):84-95.
20. สุขสันต์ สलगสิงห์, ชนะพล ศรีฤาชา. บรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมุกดาหาร. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2562.
21. จินตนา กีเกียง, ประจักษ์ บัวผัน. บรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยภูมิ. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา). 2562;19(2):154-165.
22. สิริสา เทียมทัน, ประจักษ์ บัวผัน. ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคพยาธิใบไม้ตับและมะเร็งท่อน้ำดีของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา). 2561;18(1):49-61.
23. อ้นธิกา วาปีทะ, สุวิทย์ อุดมพานิชย์, การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการดูแลคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตำบลบึงเกลือ อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารโรงพยาบาลมหาสารคาม. 2562;16(1):166-175.
24. วิรัช สงวนวงศ์วาน, ณัฐนิชา ปิยะปัญญา. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. วารสารวิทยาลัยเซนต์อีส์ท์บางกอก. 2560;3(2):77-90.