

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
ของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดขอนแก่น

**FACTORS RELATED TO ORGANIZATION CLIMATE OF TAMBON
HEALTH PROMOTING HOSPITAL AMONG HEALTH
PERSONNEL, KHONKAEN PROVINCE**

จรรยา พาที

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
มิถุนายน 2555
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

ประกาศคุณูปการ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยได้รับความกรุณาอย่างดียิ่งจาก ศาสตราจารย์
เกียรติคุณบุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.วสุธร ตันวัฒนกุล อาจารย์ที่ปรึกษา
อาจารย์ศิริ วัฒนธีรางกูร วิทยากรชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร
จังหวัดขอนแก่น และ อาจารย์ ดร.นิภา มหารัชพงศ์ คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่คอยให้
คำแนะนำ และเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการศึกษาพร้อมทั้งให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบคุณ คุณประจักษ์ จันทะราช สาธารณสุขอำเภอ น้ำพอง คุณวิวัฒน์ อาลัยลักษณ์
สาธารณสุขอำเภอเขาสวนกวาง และคุณชาญณรงค์ อรรถบุตร ผอ.รพ.สต.บ้านขาม อำเภอ น้ำพอง
ที่ตรวจสอบเครื่องมือ พร้อมทั้งให้คำแนะนำในการทำแบบสอบถาม

ขอบคุณเพื่อน ๆ นิสิตสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิตทุกคนที่ห่วงใยให้กำลังใจด้วยดี
เสมอมา รวมถึงเพื่อน ๆ ศิษย์เก่าโรงเรียนน้ำพองศึกษา และที่สำคัญของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้
แรงสนับสนุนและผลักดันจากภรรยา คือ นางสาวฝน พาที และลูกที่น่ารักคือ นางสาววิไลพิมพ์ พาที

ท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ คุณพ่อ และพี่สาวที่แสนดีที่คอยห่วงใย คอยให้กำลังใจ
และขอบคุณผู้ที่ไม่ได้กล่าวถึงที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จในครั้งนี้

จรรยา พาที

มิถุนายน 2555

53920883: ศ.ม. (สาธารณสุขศาสตร์)

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ/ การสื่อสารองค์การ/ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์/ ค่านิยมในการทำงาน/

ความพึงพอใจในการทำงาน/ บรรยากาศองค์การ

จรรยา พาที : ปัจจัยที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
ของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น (FACTORS RELATED TO ORGANIZATION
CLIMATE OF TAMBON HEALTH PROMOTING HOSPITAL AMONG HEALTH
PERSONNEL, KHON KAEN PROVINCE).

อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ : รศ.ดร.วสุธร ตันวัฒนกุล, Ph.D. 111 หน้า.ปี พ.ศ. 2555

บรรยากาศองค์การมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการการทำงานของบุคลากรทั้งทางตรง
และทางอ้อม บรรยากาศองค์การที่ดีส่งผลให้บุคลากรทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น การศึกษานี้จึง
ค้นหาปัจจัยที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล กลุ่มตัวอย่างเป็น
บุคลากรสาธารณสุข 288 คน ซึ่งสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จาก
บุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ข้อมูลเก็บด้วย
แบบสอบถามให้บุคลากรสาธารณสุขตอบเอง และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาปัจจัยที่สัมพันธ์กับบรรยากาศด้วยค่าไคสแควร์และ
สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 37 ปี ($37 \text{ ปี} \pm 9$)
สถานภาพสมรสคู่ รายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,000 – 25,000 บาท ประมาณ 3 ใน 4 เป็น
ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พยาบาลวิชาชีพ และนักวิชาการสาธารณสุข
ทำงานมาแล้ว 8 ปี ($8 \text{ ปี} \pm 7$) เคยอบรมหลักสูตรทางการบริหารสาธารณสุขเพียงร้อยละ 12.5
บุคลากรสาธารณสุขเห็นว่าผู้นำมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 70.1 การสื่อสารในองค์การอยู่ใน
ระดับสูงร้อยละ 67.4 บุคลากรสาธารณสุขมี แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงร้อยละ 71.2 ค่านิยมใน
การทำงานอยู่ในระดับสูงร้อยละ 84.7 และความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน
ร้อยละ 59.0 องค์การมีบรรยากาศทั้ง 9 มิติอยู่ในระดับสูงคือร้อยละ 80.2 สถานภาพสมรส รายได้ต่อ
เดือน ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
ค่านิยมในการทำงานและความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ ส่วนเพศ, อายุ
ไม่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ ฉะนั้นจึงควรเสริมสร้างจิตวิทยาในการทำงานในเรื่องภาวะ
ผู้นำ, การสื่อสารในองค์การ, แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, ค่านิยมในการทำงานและความพึงพอใจในงานให้มีมาก
ขึ้นส่งผลต่อบรรยากาศองค์การและประสิทธิภาพในการทำงาน

53920883 : M.P.H. (PUBLIC HEALTH)

KEYWORD : LEADERSHIP/ ORGANIZATIONAL COMMUNIZATION/ ACHIEVEMENT
MOTIVATION/ VALUES IN THE WORK/ JOB SATISFACTION/
ORGANIZATION CLIMATE.

JANYA PATEE: FACTORS RELATED TO ORGANIZATION CLIMATE OF
TAMBON HEALTH PROMOTING HOSPITAL AMONG HEALTH PERSONNEL,
KHON KAEN PROVINCE. ADVISOR : VASUTON TANVATANAKUL, Ph.D.,
111 P. 2012.

Organization climate impacts the on productivity in the work of personnel both directly and indirectly. Organizational climate can resulted in a more productive staff. In this study, the search factors related to organization climate of a Tambon health promoting hospital. The sample consisted of 288 health personnel selected with stratified random sampling from among health personnel Khonkaen province Tambon health promoting hospital. Data were collected by questionnaires and analyzed by frequency, percentage, mean and standard deviation and determined factors related to climate by chi-square and Pearson correlation.

The showed that most personnel are female, average age 37 years ($37 \text{ years} \pm 9$). marriage status, monthly income to 20,000 – 25,000 Baths , About 3 in 4 of the Directors of Tambon health promoting hospital, nurses and public health and worked for eight years already ($8 \text{ years} \pm 7$). Been trained in the administration of public health, only 12.5 percent. Health condition that happens to have leadership at a high level of communication in a 70.1 percent higher in 67.4 percent of the health personnel. Achievement motivation was high 71.2 percent in value and 84.7 percent, and high levels of satisfaction in working in the same high level of 59.0 percent. Organization have been nine dimension in high level is 80.2 percent of monthly income, marital status, location, time of performance, leadership, organizational communication. Achievement motivation. Values of work and job satisfaction as factors related to organizational climate. The gender, age did not correlate with the organizational climate. Therefore, it should strengthen the work in psychology, leadership, communication, organization, achievement motivation, work values and job satisfaction are more significant impact on organizational climate and performance.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ฅ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
สมมติฐานการศึกษา.....	4
กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
ขอบเขตของการศึกษา.....	6
ข้อจำกัดของการศึกษา.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ.....	10
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	13
แนวคิด และรูปแบบการสื่อสารในองค์การ.....	16
แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	18
แนวคิด และทฤษฎีค่านิยม.....	19
แนวคิด และทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน.....	20
แนวคิดเกี่ยวกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล.....	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	40

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	44
รูปแบบการศึกษา.....	44
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา.....	44
เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
การการพิทักษ์สิทธิ์ตัวอย่าง.....	52
4 ผลการศึกษา.....	54
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะทางประชากร.....	54
จิตวิทยาในการทำงาน.....	57
บรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล.....	70
ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะประชากรกับบรรยากาศองค์การ.....	76
ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจิตวิทยาในการทำงานกับบรรยากาศองค์การ.....	78
5 สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	81
สรุปผลการศึกษา.....	82
อภิปรายผล.....	83
ข้อเสนอแนะ.....	85
บรรณานุกรม.....	86
ภาคผนวก.....	90
ภาคผนวก ก	91
ภาคผนวก ข	109
ประวัติย่อของผู้ศึกษา.....	111

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและบุคลากรสาธารณสุข จำแนกตามตำแหน่งเป็นรายอำเภอ.....	49
2 จำนวนบุคลากรสาธารณสุขที่เป็นตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง เป็นรายอำเภอ.....	51
3 จำนวน และร้อยละ ของบุคลากรสาธารณสุขจำแนกตามคุณลักษณะประชากร...	55
4 ร้อยละ(จำนวน)ของบุคลากรสาธารณสุขที่มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารจำแนกรายข้อ.....	57
5 ร้อยละ(จำนวน)ของบุคลากรที่มีความคิดเห็นต่อผู้บริหารด้านการสื่อสารจำแนกรายข้อ.....	60
6 ร้อยละ(จำนวน)ของบุคลากรสาธารณสุขที่มีความคิดเห็นด้านแรงจูงใจไฟ้สัมฤทธิ์จำแนกรายข้อ.....	61
7 ร้อยละ(จำนวน)ของบุคลากรสาธารณสุขที่มีความคิดเห็นด้านค่านิยมในการทำงานจำแนกรายข้อ.....	66
8 ร้อยละ(จำนวน)ของบุคลากรสาธารณสุขที่มีความคิดเห็นด้านความพึงพอใจในการทำงานจำแนกรายข้อ.....	68
9 ร้อยละ(จำนวน)ของบุคลากรสาธารณสุขที่มีความคิดเห็นตามระดับความคิดเห็นทางจิตวิทยาในการทำงานโดยจำแนกรายด้าน.....	70
10 ร้อยละ(จำนวน)ระดับความคิดเห็นบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโดยจำแนกเป็นรายข้อ.....	72
11 ร้อยละ(จำนวน)ระดับบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจำแนกเป็นรายมิติ.....	76
12 ร้อยละ(จำนวน)และ Chi-Square test ของระดับบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล.....	77
13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันแสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุ,ระยะเวลาปฏิบัติงานและจิตวิทยาในการทำงานกับบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดขอนแก่นจำแนกรายด้าน..	79

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....

5

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University