

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive study) แบบศึกษาภาคตัดขวาง (Cross – sectional study) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดขอนแก่นบุคลากรสาธารณสุข คือ บุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น จำนวน 288 คน ผลการศึกษา ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นตารางประกอบคำบรรยายเรียงตามลำดับ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะทางประชากร
2. จิตวิทยาในการทำงาน ตามหัวข้อเรื่อง
 - 2.1 ภาวะผู้นำ
 - 2.2 การสื่อสารในองค์การ
 - 2.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 2.4 ค่านิยมในการทำงาน
 - 2.5 ความพึงพอใจในงาน
3. บรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
4. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทางประชากรกับบรรยากาศองค์การ
5. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจิตวิทยาในการทำงานกับบรรยากาศองค์การ

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะทางประชากร

บุคลากรสาธารณสุขส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 67.4 มีอายุ ต่ำสุด 21 ปี สูงสุด 59 ปี โดยจำนวนมากที่สุด มีอายุระหว่าง 35 – 39 ปี ร้อยละ 27.8 รองลงมา มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี ร้อยละ 25.0 และอายุต่ำสุด 30 – 34 ปี คือร้อยละ 11.8 มีสถานภาพสมรส คู่ มากที่สุด ร้อยละ 70.1 รองลงมา คือ โสด ร้อยละ 25.3 และต่ำสุดคือ หม้าย หย่า แยก ร้อยละ 4.6 ตามลำดับ รายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรสาธารณสุข มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,000 – 25,000 บาท มากที่สุด ร้อยละ 23.6 รองลงมา อยู่ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท ร้อยละ 17.0 และรายได้อยู่ระหว่าง 5,000 – 10,000 บาท ต่ำสุด ร้อยละ 12.5 และปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ใกล้เคียงกัน โดยมากที่สุด คือ พยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 25.7 รองลงมา คือ นักวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ 25.3 ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ร้อยละ 25.0 และเจ้าพนักงานสาธารณสุข ร้อยละ 24.0 ตามลำดับ ระยะเวลา

การปฏิบัติงานพบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 1 -3 ปี มากที่สุด ร้อยละ 43.0 รองลงมา คือ 10 – 35 ปี ร้อยละ 33 และต่ำสุด คือ 4 – 9 ปี ร้อยละ 24.0 โดยระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำสุด 1 ปี และสูงสุด 35 ปี เฉลี่ยระยะเวลาการปฏิบัติงาน 7.9 ปี การได้รับฝึกอบรมด้านบริหารสาธารณสุข พบว่า บุคลากรสาธารณสุขบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ส่วนใหญ่ คือ ไม่เคย ร้อยละ 87.5 และการเคยเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรทางการบริหารสาธารณสุข และที่เคยพบว่า ส่วนใหญ่ผ่านการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร หัวหน้าสถานีนามัย รองลงมา เป็นผู้บริหารสาธารณสุขระดับต้น คิดเป็นร้อยละ 8.3 และร้อยละ 4.2 ตามลำดับ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวน และร้อยละ ของบุคลากรสาธารณสุขจำแนกตามคุณลักษณะประชากร

คุณลักษณะทางประชากร	จำนวน	ร้อยละ
ยอดรวม	288	100.0
เพศ		
ชาย	94	32.6
หญิง	194	67.4
อายุ (ปี)		
ต่ำกว่า 30	72	25.0
30 – 34	34	11.8
35 – 39	80	27.8
40 – 44	50	17.4
45 ขึ้นไป	52	18.0
$\bar{X} = 36.4$ S.D = 8.4 Min = 21 Max = 59		
สถานภาพสมรส		
โสด	73	25.3
คู่	202	70.1
หม้าย หย่า แยก	13	4.6

ตารางที่ 3 (ต่อ)

คุณลักษณะทางประชากร	จำนวน	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน (บาท)		
5,000 -10,000	36	12.5
10,001-15,000	49	17.0
15,001-20,000	44	15.3
20,001-25,000	68	23.6
25,001-30,000	45	15.6
30,001 บาท ขึ้นไป	46	16.0
การดำรงตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการ รพ.สต.	72	25.0
พยาบาลวิชาชีพ/ พยาบาลเวชปฏิบัติ	74	25.7
นักวิชาการสาธารณสุข	73	25.3
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	58	20.2
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	11	3.8
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน(ปี)		
1 – 3	124	43.0
4 – 9	69	24.0
10 – 35	95	33.0
$\bar{X} = 7.4$ SD = 6.1 Min = 1 Max = 35		
การเข้ารับฝึกอบรมหลักสูตรทางการบริหารสาธารณสุข		
ไม่เคย	252	87.5
เคย	36	12.5
หลักสูตรหัวหน้าสถานีนอมนัย	24	8.3
หลักสูตรผู้บริหารสาธารณสุข ระดับต้น	12	4.2

จิตวิทยาในการทำงาน

1. **ภาวะผู้นำ** พบว่า บุคลากรสาธารณสุขแสดงความคิดเห็นในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในส่วนเชิงบวกมีและกระตุ้นทางปัญญา ในระดับมาก และคำนึงถึงปัจเจกส่วนบุคคล บุคลากรสาธารณสุข มีความคิดเห็น ในระดับมากถึงมากที่สุด และยังพบว่า ผู้นำที่คำนึงถึงปัจเจกบุคคลในเรื่องให้อิสระแก่ผู้ปฏิบัติงานจะเป็นผู้นำที่เห็นด้วยมากที่สุด คือ ร้อยละ 64.9 รองลงมา คือ ผู้นำมีแนวคิด การปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของผลงาน ร้อยละ 61.8

ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน บุคลากรสาธารณสุข แสดงความคิดเห็น ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยในส่วนของ การให้รางวัลตามสถานการณ์ในเรื่องผู้นำสนับสนุนการปฏิบัติงาน บุคลากรสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ร้อยละ 61.8 รองลงมา คือ ในส่วนของการจัดการโดยยึดระเบียบในเรื่องผู้นำควบคุมกำกับกับการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับร้อยละ 60.4 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ร้อยละ (จำนวน) ของบุคลากรสาธารณสุขที่มีความเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร
จำแนกรายข้อ

ภาวะผู้นำ	ความคิดเห็น ร้อยละ (จำนวน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง					
เชิงบวกมี					
ผู้นำมีวิสัยทัศน์ให้ท่านยึดถือร่วมกัน	12.2(35)	60.8(175)	24.0(69)	2.0(6)	1.0(3)
ผู้นำไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน	12.5(36)	54.9(158)	26.7(77)	4.9(14)	1.0(3)
ผู้นำควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ	14.6(42)	55.2(159)	26.4(76)	3.1(9)	0.7(2)
การกระตุ้นทางปัญญา					
ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย	11.8(34)	58.0(167)	22.9(66)	6.3(18)	1.0(3)
ผู้นำมีเป้าหมาย อุดมการณ์ชัดเจนในการทำงาน	13.2(38)	61.1(176)	21.5(62)	4.2(12)	0.0(0)

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ภาวะผู้นำ	ความคิดเห็น ร้อยละ (จำนวน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
ผู้นำมีแนวคิด การปฏิบัติงาน การ แก้ไขปัญหาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ของผลงาน	15.3(44)	61.8(178)	19.8(57)	2.1(6)	1.0(3)
การคำนึงถึงปัจเจกส่วนบุคคล					
ผู้นำให้ความอิสระแก่ท่านในการ ปฏิบัติงาน	24.3(70)	64.9(187)	8.8(25)	1.0(3)	1.0(3)
ผู้นำดูแล เอาใจใส่สมาชิกใน หน่วยงาน	19.8(57)	58.3(168)	18.8(54)	3.1(9)	0.0(0)
ผู้นำแจ้งให้ท่านทราบถึงเป้าหมาย และ ความคาดหวังการปฏิบัติงาน ขององค์กร	21.5(62)	60.4(174)	16.4(47)	1.7(5)	0.0(0)
ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน					
การให้รางวัลตามสถานการณ์					
ผู้นำสนับสนุนการปฏิบัติงาน	19.8(57)	61.8(178)	18.1(52)	0.3(1)	0.0(0)
ผู้นำมีรางวัลให้เมื่อทำงานได้สำเร็จ ตามเป้าหมาย	11.8(34)	46.6(134)	32.6(94)	7.3(21)	1.7(5)
การจัดการโดยยึดระเบียบ					
ผู้นำควบคุมกำกับการทำงาน ให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ	15.6(45)	60.4(174)	17.7(51)	6.3(18)	0.0(0)
การสร้างแรงบันดาลใจ					
ผู้นำสามารถทำให้ท่านทำงานอย่าง กระตือรือร้น	6.0(46)	56.9(164)	21.6(62)	4.5(13)	1.0(3)
ผู้นำทำให้ท่านเกิดความมุ่งมั่น ตั้งใจให้ทำงานบรรลุเป้าหมาย	18.4(53)	54.9(158)	22.2(64)	3.5(10)	1.0(3)

2. การสื่อสารในองค์กร พบว่า บุคลากรสาธารณสุขให้ความสำคัญเห็นส่วนใหญ่ อยู่ในระดับ มากถึงมากที่สุด ดังนี้

2.1 การสื่อสารเชิงควบคุม บุคลากรสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็นในเรื่องการมอบหมายงาน เป็นลายลักษณ์อักษร อยู่ระดับ มากถึงมากที่สุด ร้อยละ 46.5 และเรื่องการควบคุมกำกับติดตามงานอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ อยู่ระดับมาก ร้อยละ 49.6

2.2 การสื่อสารเชิงสมภาพ บุคลากรสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็นในเรื่องการให้คำปรึกษาและร่วมวางแผน ในระดับมาก ร้อยละ 54.2 และการอำนวยความสะดวกและเอื้ออาทรในการปฏิบัติงานร่วมกันอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 61.5

2.3 การสื่อสารเชิงโครงสร้าง บุคลากรสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับ มากถึงมากที่สุด ร้อยละ 56.9

2.4 การสื่อสารพลวัต บุคลากรสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็นทั้งหมด อยู่ในระดับ มากถึงมากที่สุด โดยในเรื่องของการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน เพื่อความรวดเร็วและประสิทธิภาพของงาน ร้อยละ 63.2 และการเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพได้อย่างเต็มความสามารถในเรื่อง การปฏิบัติงาน ร้อยละ 63.8

2.5 การสื่อสารเชิงยอมรับตาม บุคลากรสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็นทั้งหมด อยู่ในระดับมากที่สุด โดยในเรื่องกระจายอำนาจหน้าที่ปฏิบัติงาน ร้อยละ 61.8 และการยอมรับในการตัดสินใจบุคลากรโดยมีข้อมูลมาสนับสนุน ร้อยละ 62.8

2.6 การสื่อสารเชิงถอนตัว พบว่า บุคลากรสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็นทั้งหมด อยู่ในระดับมากโดยมีระดับความคิดเห็นในเรื่องของการไม่ให้ความสำคัญต่อภาระงาน ร้อยละ 32.3 การต่อต้านแนวคิดของผู้อื่น เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ร้อยละ 41.3 และไม่กล้าตัดสินใจหากมีผลกระทบต่อภาพลักษณ์องค์กร ร้อยละ 33.7 ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ร้อยละ (จำนวน) ของบุคลากรที่มีความเห็นต่อผู้บริหารด้านการสื่อสาร จำแนกรายข้อ

การสื่อสารในองค์กร	ความคิดเห็น ร้อยละ (จำนวน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
การสื่อสารเชิงควบคุม					
มีการมอบหมายงานที่เป็นคำสั่ง	43.4(125)	46.5(134)	10.1(29)	0.0(0)	0.0(0)
ลายลักษณ์อักษร					
มีการควบคุมกำกับติดตามงาน	18.4(53)	49.6(143)	30.6(88)	1.4(4)	0.0(0)
อย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ					
การสื่อสารเชิงสมภาพ					
มีการให้คำปรึกษาและร่วม	16.7(48)	54.2(156)	26.4(76)	1.7(5)	1.0(3)
วางแผนงานก่อน การปฏิบัติงาน					
ทุกครั้ง					
มีการอำนวยความสะดวกและเอื้อ	18.4(53)	61.5(177)	18.8(54)	1.3(4)	0.0(0)
อาทรในการปฏิบัติร่วมกัน					
การสื่อสารเชิงโครงสร้าง					
มีคำสั่งแต่งตั้งการปฏิบัติงานตาม	36.1(104)	56.9(164)	6.9(20)	0.0(0)	0.0(0)
โครงสร้าง สายการบังคับบัญชา					
การสื่อสารพลวัต					
สามารถตัดสินใจ ตลอดจน	18.4(53)	63.2(182)	16.0(46)	1.4(4)	1.0(3)
สามารถลดขั้นตอนในการ					
ปฏิบัติงานเพื่อความรวดเร็วและ					
ประสิทธิผลของงาน					
เปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพได้	24.7(71)	63.8(184)	10.1(29)	1.4(4)	0.0(0)
อย่างเต็มความสามารถในการ					
ปฏิบัติงานเพื่อความรวดเร็วและ					
ประสิทธิผลของงาน					

ตารางที่ 5 (ต่อ)

การสื่อสารในองค์กร	ความคิดเห็น ร้อยละ (จำนวน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
การสื่อสารเชิงยอมตาม					
มีการกระจายอำนาจ หน้าที่ในการปฏิบัติงาน	18.8(54)	61.8(178)	17.4(50)	1.0(3)	1.0(3)
มีการยอมรับในการตัดสินใจของบุคลากรโดยมีข้อมูลมาสนับสนุน	18.8(54)	62.8(181)	16.7(48)	1.7(5)	0.0(0)
การสื่อสารเชิงถอนตัว					
ไม่ให้ความสำคัญต่อการระงับของตนเองและองค์กร	12.5(36)	32.3(93)	23.2(67)	27.8(80)	4.2(12)
ต่อต้านแนวคิดของผู้อื่นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	13.2(38)	41.3(119)	23.6(68)	18.1(52)	3.8(11)
ไม่กล้าตัดสินใจหากมีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กร	9.4(27)	33.7(97)	27.4(79)	24.0(69)	5.5(16)

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานในองค์กร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น พบว่า บุคลากรสาธารณสุขส่วนใหญ่ ให้ความคิดเห็น อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ดังนี้

3.1 ลักษณะความกล้าเสี่ยงพอควร บุคลากรสาธารณสุขส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีระดับความคิดเห็นในเรื่องเป้าหมายการทำงาน อยู่ในระดับมากร้อยละ 65.3 รู้สึกพึงพอใจในการทำงานที่สำคัญ อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 61.8 และชอบทำงานที่ไม่ต้องตัดสินใจในเรื่องที่เสี่ยงมาก อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 38.9

ลักษณะความขยันหมั่นเพียร บุคลากรสาธารณสุขส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความคิดเห็นในเรื่องการพยายามเต็มที่ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ร้อยละ 53.7 และการทำงานที่ท้าทายใช้ความคิดไม่ซ้ำใคร อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 50.3 ส่วนการรู้สึกย่อท้อและไม่อยากทำงานเพื่อพบปัญหาอุปสรรค บุคลากรสาธารณสุข ให้ความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 33.3

3.2 ลักษณะความรับผิดชอบตัวเอง บุคลากรสาธารณสุขส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีระดับในเรื่องพยายามแก้ไขปัญหาด้วยตนเองก่อนจะขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ร้อยละ 67.7 และการรับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงาน อย่างเต็มที่ ไม่ว่าจะสำเร็จหรือล้มเหลว อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ร้อยละ 62.8

ลักษณะความรู้และติดตามผลการตัดสินใจ บุคลากรสาธารณสุขส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีระดับความคิดเห็นในเรื่องคอยติดตามผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ร้อยละ 69.8 และเมื่อพบปัญหาข้อบกพร่อง ในการปฏิบัติงานจะมีการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น บุคลากรสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ร้อยละ 72.6

3.3 คุณลักษณะในการคาดการณ์ล่วงหน้า บุคลากรสาธารณสุขส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีระดับความคิดเห็นในเรื่องการวางแผนล่วงหน้า ก่อนมีการลงมือปฏิบัติอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ร้อยละ 75.3 และสามารถทราบว่าการทำงาน มีปัญหา อุปสรรค มีแนวโน้มสำเร็จมากน้อยเพียงใด มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ร้อยละ 74.0

3.4 คุณลักษณะทักษะในการจัดระบบงาน บุคลากรสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความคิดเห็นในเรื่องการทำงานตามประสบการณ์ที่เคยทำอยู่ไม่ต้องพบกับ ความยุ่งยาก อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 51.0 ส่วนบุคลากรสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็นในเรื่องรู้สึก เบื่อหน่าย ที่ผู้บังคับบัญชา มีการปรับปรุงสร้างผลงานใหม่ ๆ อยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง คือ ร้อยละ 37.8 ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ร้อยละ (จำนวน) ของบุคลากรสาธารณสุขที่มีความคิดเห็นด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
จำแนกรายข้อ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ความคิดเห็น ร้อยละ (จำนวน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
ลักษณะความกล้าเสี่ยงพอควร					
ท่านตั้งเป้าหมายการทำงานไว้สูง	17.4(50)	65.3(188)	16.3(47)	1.0(3)	0.0(0)
เพื่อใช้ ความพยายาม และ					
ความสามารถอย่างเต็มที่					

ตารางที่ 6 (ต่อ)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ความคิดเห็น ร้อยละ (จำนวน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย สุด
ท่านรู้สึกพึงพอใจในการทำงานที่สำคัญ	27.8(80)	61.8(178)	9.7(28)	0.7(2)	0.0(0)
ท่านชอบทำงานที่ไม่ต้องตัดสินใจในเรื่องที่เสี่ยงมากนัก	12.5(36)	37.9(109)	38.9(112)	9.7(28)	1.0(3)
ลักษณะความขยันหมั่นเพียร					0.0(0)
ท่านพยายามเต็มที่เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	41.1(118)	53.7(155)	4.2(12)	1.0(3)	0.0(0)
ท่านทำสิ่งที่ท้าทาย ใช้ความคิดไม่ซ้ำใคร	19.8(57)	50.3(145)	26.4(76)	3.5(10)	0.0(0)
ท่านรู้สึกย่อท้อ ไม่อยากทำงานเมื่อพบปัญหาอุปสรรค	9.0(26)	21.9(63)	33.3(96)	30.2(87)	5.6(16)
ลักษณะความรับผิดชอบตนเอง					
ท่านพยายามแก้ไขปัญหาคด้วยตนเองก่อนที่จะขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น	26.7(77)	67.7(195)	5.3(15)	0.3(1)	0.0(0)
ท่านจะรับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานอย่างเต็มที่ไม่ว่าจะสำเร็จหรือล้มเหลว	32.7(94)	62.8(181)	4.5(13)	0.0(0)	0.0(0)
ท่านรู้สึกพึงพอใจในการทำงานที่สำคัญ	27.8(80)	61.8(178)	9.7(28)	0.7(2)	0.0(0)
ท่านชอบทำงานที่ไม่ต้องตัดสินใจในเรื่องที่เสี่ยงมากนัก	12.5(36)	37.9(109)	38.9(112)	9.7(28)	1.0(3)

ตารางที่ 6 (ต่อ)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ความคิดเห็น ร้อยละ (จำนวน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
ลักษณะความขยันหมั่นเพียร					
ท่านพยายามเต็มที่เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	41.1(118)	53.7(155)	4.2(12)	1.0(3)	0.0(0)
ท่านทำสิ่งที่ท้าทาย ใช้ความคิดไม่ซ้ำใคร	19.8(57)	50.3(145)	26.4(76)	3.5(10)	0.0(0)
ท่านรู้สึกย่อท้อ ไม่อยากทำงานเมื่อพบปัญหาอุปสรรค	9.0(26)	21.9(63)	33.3(96)	30.2(87)	5.6(16)
ลักษณะความรับผิดชอบตนเอง					
ท่านพยายามแก้ไขปัญหาด้วยตนเองก่อนที่จะขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น	26.7(77)	67.7(195)	5.3(15)	0.3(1)	0.0(0)
ท่านจะรับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานอย่างเต็มใจไม่ว่าจะสำเร็จหรือล้มเหลว	32.7(94)	62.8(181)	4.5(13)	0.0(0)	0.0(0)
ลักษณะความรอบรู้และติดตามผลการตัดสินใจ					
ท่านจะคอยติดตามผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่	22.6(65)	69.8(201)	7.6(22)	0.0(0)	0.0(0)
เมื่อพบปัญหา ขอบกพร่องในการปฏิบัติงานท่านมีการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาให้ดีขึ้น	25.0(72)	72.6(209)	2.4(7)	0.0(0)	0.0(0)

ตารางที่ 6 (ต่อ)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ระดับความคิดเห็น ร้อยละ (จำนวน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
คุณลักษณะในการ					
คาดการณ์ล่วงหน้า					
ท่านวางแผนล่วงหน้าก่อน	17.4(50)	75.3(217)	6.6(19)	0.7(2)	0.0(0)
ลงมือทำงานในครั้งต่อไป					
ท่านทราบว่าการทำงาน	12.8(37)	74.0(213)	11.5(33)	1.7(5)	0.0(0)
มีปัญหาอุปสรรคมี					
แนวโน้มสำเร็จมากน้อย					
เพียงใด					
คุณลักษณะทักษะในการจัด					
ระบบงาน					
ท่านทำงานตาม	7.6(22)	51.0(147)	34.4(99)	6.3(18)	0.7(2)
ประสบการณ์ที่เคยทำอยู่ไม่					
ต้องพบกับความยุ่งยาก					
ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่	3.5(10)	19.1(55)	29.5(81)	37.8(109)	10.1(29)
ผู้บังคับบัญชามีการ					
ปรับปรุง สร้างผลงาน					
ใหม่ๆ					

4. ค่านิยมในการทำงาน บุคลากรสาธารณสุขส่วนใหญ่ มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ดังนี้

4.1 ค่านิยมในการทำงานจากภายในงาน พบว่า บุคลากรสาธารณสุขส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีระดับความคิดเห็นในเรื่องปริมาณความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายมากที่สุด ร้อยละ 66.3 รองลงมา คือ ความเป็นอิสระในการทำงานและการแสดงออก ในด้านความคิดเห็น ร้อยละ 60.1 และความรู้สึกถึงความสำเร็จที่ได้รับจากงาน ร้อยละ 59.4 ตามลำดับ

4.2 ค่านิยมในการทำงานจากภายนอกงาน พบว่า บุคลากรสาธารณสุขส่วนใหญ่ มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก โดยในเรื่องสภาพแวดล้อมทางกายภาพสถานที่ปฏิบัติงาน มากสุด คือ ร้อยละ 61.1 รองลงมา คือ ชื่อเสียงของสถานที่ปฏิบัติงานร้อยละ 55.6 และค่าตอบแทน รายได้ รวมถึงผลประโยชน์ต่าง ๆ จากการทำงาน ร้อยละ 49.0 ตามลำดับ ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ร้อยละ(จำนวน) ของบุคลากรที่มีความคิดเห็นด้านค่านิยมในการทำงาน โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

ค่านิยมในการทำงาน	ความคิดเห็น ร้อยละ (จำนวน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
ค่านิยมในการทำงานจากภายในงาน					
ปริมาณความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย	18.1(52)	66.3(191)	14.9(43)	0.7(2)	0.0(0)
ความเป็นอิสระในการทำงาน การแสดงความคิดเห็น การแสดงออก	21.6(62)	60.1(173)	15.6(45)	2.4(7)	0.3(1)
การใช้ความสามารถของตนเองในการทำงาน จนประสบความสำเร็จ	30.9(89)	58.3(168)	10.8(31)	0.0(0)	0.0(0)
ความรู้สึถึงความสำเร็จที่ได้รับจากงาน	27.4(79)	59.4(171)	11.5(33)	1.7(5)	0.0(0)
ความมั่นคงของงาน	35.8(103)	52.8(152)	9.4(27)	2.1(6)	0.0(0)
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน	16.0(41)	57.4(147)	21.1(54)	3.9(10)	1.6(4)
ค่านิยมในการทำงานจากภายนอกงาน					
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	18.8(54)	61.1(176)	18.4(53)	1.7(5)	0.0(0)
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล					
ชื่อเสียงของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	19.8(57)	55.6(160)	22.2(64)	2.4(7)	0.0(0)
ค่าตอบแทน รายได้ รวมทั้งผลประโยชน์ต่าง ๆ จากการทำงาน	16.7(48)	49.0(141)	23.3(67)	5.9(17)	5.1(15)

5. ความพึงพอใจในการทำงาน บุคลากรสาธารณสุข มีความคิดเห็นส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ระดับปานกลาง ดังนี้

5.1 ความมั่นคงปลอดภัย บุคลากรสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ถึงมากที่สุด ในเรื่องขององค์การมีความมั่นคง คือ ร้อยละ 53.8 และบุคลากรสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมากถึงปานกลาง ในเรื่องมีความพอใจกับการบริหารงานในองค์การ และสถานที่ปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์ที่ปลอดภัยเหมาะสม ร้อยละ 51.4 และ 58.6 ตามลำดับ

5.2 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน บุคลากรสาธารณสุข มีความคิดเห็นส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมากรองลงมา คือ ปานกลาง โดยมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก คือ สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน ร้อยละ 51.4 รองลงมา คือ ได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ ร้อยละ 56.3 และมีโอกาสก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ร้อยละ 40.3

5.3 ค่าจ้าง บุคลากรสาธารณสุขส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยมีระดับความคิดเห็น ในเรื่องเงินเดือนมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 47.9 ส่วนค่าจ้างเพียงพอต่อค่าใช้จ่าย พบว่า บุคลากรสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 36.8

5.4 ลักษณะงาน บุคลากรสาธารณสุขส่วนใหญ่ มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความคิดเห็นในเรื่องงานตรงกับความรู้ ความสามารถท่าน อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 62.2 และรู้สึกพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบอยู่ ในระดับมากเช่นกัน ร้อยละ 57.4

5.5 การควบคุมบังคับบัญชา บุคลากรสาธารณสุขส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมากรองลงมา คือ ปานกลาง โดยมีระดับความคิดเห็นในเรื่องผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 48.6 รองลงมา คือ มีการติดตามนิเทศงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก เช่นกัน คือ ร้อยละ 47.2 ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ร้อยละ (จำนวน) ของบุคลากรสาธารณสุขที่มีความคิดเห็นด้านความพึงพอใจ
ในการทำงาน โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

ความพึงพอใจในการทำงาน	ความคิดเห็น ร้อยละ (จำนวน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย สุด
ด้านความมั่นคงปลอดภัย					
องค์กรของท่านมีความมั่นคง	34.0(98)	53.8(155)	11.9(34)	0.3(1)	0.0(0)
ท่านพอใจกับการบริหารงานใน รพ.สต.	21.2(61)	51.4(148)	24.7(71)	1.7(5)	1.0(3)
สถานที่ปฏิบัติงานมีอุปกรณ์ที่มี ความปลอดภัย เหมาะสมและ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	12.5(36)	58.6(169)	24.0(69)	4.9(14)	0.0(0)
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน					
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มี โอกาส ก้าวหน้าสู่ตำแหน่ง ที่สูงขึ้น	11.5(33)	40.3(116)	31.5(91)	11.5(33)	5.2(15)
ท่านได้รับการอบรมเพิ่มพูน ความรู้ที่เกี่ยวข้อง กับการ ปฏิบัติงานของท่าน	17.4(50)	56.3(162)	21.4(62)	3.5(10)	1.4(4)
สถานที่ทำงานของท่านมีสิ่ง อำนวยความสะดวกต่อการ ปฏิบัติงาน	11.5(33)	64.2(185)	22.2(64)	2.1(6)	0.0(0)
ด้านค่าจ้าง					
ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถของท่าน	11.1(32)	47.9(138)	30.2(87)	8.0(23)	2.8(8)
ค่าจ้างที่ท่านได้รับในปัจจุบัน เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายของท่าน	6.9(20)	29.2(84)	36.8(106)	18.1(52)	9.0(26)

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ความคิดเห็น ร้อยละ (จำนวน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
ด้านลักษณะงาน					
งานที่ทำตรงกับความรู้	13.9(40)	62.2(179)	22.2(64)	1.7(5)	0.0(0)
ความสามารถของท่าน					
ท่านรู้สึกพึงพอใจในงานที่ได้รับ	17.0(49)	57.4(165)	24.3(70)	0.3(1)	1.0(3)
มอบหมาย					
ด้านการควบคุมบังคับบัญชา					
มีการติดตาม นิเทศงานจาก	18.8(54)	47.2(136)	32.3(93)	1.7(5)	0.0(0)
ผู้บังคับบัญชา อย่างต่อเนื่อง					
ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อ	11.8(34)	48.6(140)	32.3(93)	3.5(10)	3.8(11)
ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน					

สรุป ระดับความคิดเห็น ทางจิตวิทยาในการทำงานขององค์กร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดขอนแก่น โดยแยกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับ ความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 100 โดยด้านค่านิยมในการทำงาน มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับสูงถึงสูงสุด คือ ร้อยละ 84.7 รองลงมา คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ร้อยละ 71.2 ด้านภาวะผู้นำ ร้อยละ 70.1 ด้านการสื่อสารในองค์กรร้อยละ 67.4 และความพึงพอใจในการทำงาน ร้อยละ 59.0 ตามลำดับและระดับความคิดเห็น ด้านจิตวิทยาในการทำงานองค์กร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดขอนแก่น ในภาพรวม อยู่ในระดับสูง คือ ร้อยละ 70.1 รองลงมา คือ ระดับปานกลาง ร้อยละ 29.9 ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ร้อยละ (จำนวน) ของบุคลากรสาธารณสุข ที่มีความคิดเห็นตามระดับความคิดเห็นทางจิตวิทยาในการทำงาน โดยจำแนกเป็นรายด้าน

จิตวิทยาในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น ร้อยละ(จำนวน)		
	สูง	ปานกลาง	ต่ำ
ภาวะผู้นำ	70.1(202)	29.2(84)	0.7(2)
การสื่อสารในองค์กร	67.4(194)	32.6(94)	0(0)
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	71.2(205)	28.8(83)	0(0)
ค่านิยมการทำงาน	84.7(244)	15.3(44)	0(0)
ความพึงพอใจในการทำงาน	59.0(170)	38.2(110)	2.8(8)
รวม	70.1(202)	29.9(86)	0(0)

บรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรสาธารณสุขส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ดังนี้

มิติด้านโครงสร้าง บุคลากรสาธารณสุขส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ในเรื่องมีการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนมาก ร้อยละ 61.5 รองลงมา คือ หน่วยงานมีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน ร้อยละ 59.0 และมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของหน่วยงาน เพื่อให้มีส่วนร่วม ร้อยละ 58.0

มิติด้านความรับผิดชอบ บุคลากรสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยในระดับมาก ในเรื่องของการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบชัดเจน ร้อยละ 49.3 และในระดับมากในเรื่องความรับผิดชอบสามารถตรวจสอบความก้าวหน้าได้ ร้อยละ 59.7

มิติด้านการให้รางวัล บุคลากรสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับดีถึงปานกลาง โดยระดับมาก ในเรื่องผู้ปฏิบัติงานดี จะได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ร้อยละ 49.0 รองลงมา คือ หน่วยงานมีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม ร้อยละ 46.5 ส่วนในเรื่องบุคลากรมีผลงานดีจะได้รับการตอบแทนความดีความชอบตามความสามารถ พบว่าบุคลากรสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง คือ ร้อยละ 40.6

มิติด้านความเสี่ยง บุคลากรสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมากถึงปาน

กลาง ในเรื่องหน่วยงานมีมาตรการป้องกันและตรวจสอบความผิดพลาด อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 56.9 รองลงมา คือ หน่วยงานมีการวางแผนป้องกันความเสี่ยงจากการปฏิบัติงาน ร้อยละ 55.2

มิติด้านความอบอุ่น บุคลากรสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยในเรื่องบุคลากรมีความรู้สึกดี ช่วยเหลือเกื้อกูลเห็นอกเห็นใจกัน อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 51.1 รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานเป็นแบบพี่แบบน้อง ร้อยละ 50.7

มิติด้านการสนับสนุน บุคลากรสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมากถึงปานกลาง โดยในเรื่องการสนับสนุนช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นเสมอจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 59.0 รองลงมาคือผู้ปฏิบัติงานจะได้รับความช่วยเหลือเสมอเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 58.7

มิติด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน บุคลากรสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ถึงมากที่สุด โดยระดับมากในเรื่องหน่วยงานมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ชัดเจน ร้อยละ 65.3 รองลงมา คือ ทุกคนรับรู้และเข้าใจเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 62.5

มิติด้านความขัดแย้ง บุคลากรสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก โดยในเรื่องเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น บุคลากรให้ความร่วมมือในการแก้ไข ร้อยละ 66.7 รองลงมา คือ เรื่องเมื่อมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันสามารถหาข้อสรุปร่วมกันได้ ร้อยละ 66.3 และความคิดเห็นแตกต่างกันเป็นสิ่งสร้างสรรค์และช่วยกระตุ้นในการทำงาน ร้อยละ 66.0 ตามลำดับ

มิติด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน บุคลากรสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ในเรื่องบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ร้อยละ 53.1 รองลงมา คือ บุคลากรร่วมมือปฏิบัติงานโดยไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ร้อยละ 51.1 และภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ ร้อยละ 47.9 ตามลำดับ

ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ร้อยละ (จำนวน) ความคิดเห็นบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริม
สุขภาพตำบล โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

บรรยากาศองค์การ	ความคิดเห็น ร้อยละ (จำนวน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
มิติด้านโครงสร้าง					
หน่วยงานท่านมีการกำหนดนโยบายให้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	21.9(63)	61.5(177)	14.2(41)	2.4(7)	0.0(0)
หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน	29.5(85)	59.0(170)	9.0(26)	2.5(7)	0.0(0)
ในการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าหมายของหน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วม	26.0(75)	58.0(167)	14.3(41)	0.7(2)	1.0(3)
บุคลากรในหน่วยงานท่านมีการปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ	30.2(87)	53.8(155)	13.3(38)	1.7(5)	1.0(3)
การติดต่อสื่อสารระหว่างท่าน และทีมงานเป็นไปอย่างราบรื่น	26.8(77)	57.3(165)	13.5(39)	2.4(7)	0.0(0)
มิติด้านความรับผิดชอบ					
หน่วยงานท่านมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน	49.3(142)	43.8(126)	6.2(18)	0.7(2)	0.0(0)
ท่านคิดว่าการมอบหมายความรับผิดชอบจะสามารถตรวจสอบความก้าวหน้าของงานได้	27.1(78)	59.7(172)	12.5(36)	0.7(2)	0.0(0)

ตารางที่ 10 (ต่อ)

บรรยากาศองค์การ	ความคิดเห็น ร้อยละ (จำนวน)				น้อย สุด
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	
มิติด้านการให้รางวัล					
เมื่อบุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีผลงานดี	13.2(38)	37.5(108)	40.6(117)	6.9(20)	1.7(5)
จะได้รับการตอบแทนความดี					
ความชอบ ตามความสามารถ					
ผู้ปฏิบัติงานดีจะได้รับการส่งเสริม	14.9(43)	49.0(141)	32.6(94)	3.5(10)	0.0(0)
ให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
หน่วยงานของท่านมีการพิจารณา	16.7(48)	46.5(134)	28.8(83)	8.0(23)	0.0(0)
ความดีความชอบด้วยความเป็น					
ธรรม					
มิติด้านความเสี่ยง					
หน่วยงานท่านมีการวางแผน	4.5(13)	55.2(159)	30.3(87)	9.7(28)	0.3(1)
ป้องกัน ความเสี่ยงจากการ					
ปฏิบัติงาน					
หน่วยงานท่านมีมาตรการที่ใช้ใน	3.6(10)	56.9(164)	28.8(83)	9.7(28)	1.0(3)
การป้องกันและตรวจสอบความ					
ผิดพลาดของงาน					
มิติด้านความอบอุ่น					
บุคลากรในหน่วยงานท่านมี	25.3(73)	51.7(149)	20.6(59)	2.4(7)	0.0(0)
ความรู้สึที่ดี ช่วยเหลือเกื้อกูลเห็นอก					
เห็นใจกัน					
ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานเป็น	28.8(83)	50.7(146)	17.0(49)	3.5(10)	0.0(0)
แบบพี่แบบน้อง คอยช่วยเหลือซึ่ง					
กันและกัน					

ตารางที่ 10 (ต่อ)

บรรยากาศองค์การ	ความคิดเห็น ร้อยละ (จำนวน)				น้อย สุด
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	
มิติด้านการสนับสนุน					
ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการช่วยเหลือเสมอ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	15.6(45)	58.7(169)	25.0(72)	0.7(2)	0.0(0)
การสนับสนุนช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน จะเกิดขึ้นเสมอทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	16.3(47)	59.0(170)	21.9(63)	2.8(8)	0.0(0)
มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน					
หน่วยงานท่าน มีการกำหนดมาตรฐาน ในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	20.8(60)	65.3(188)	13.09(40)	0.0(0)	0.0(0)
ทุกคนรับรู้ และเข้าใจเป้าหมาย ในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นอย่างดี	20.5(59)	62.5(180)	16.7(48)	0.3(1)	0.0(0)
มิติด้านความขัดแย้ง					
เมื่อมีความเห็นที่แตกต่างกัน สามารถ หาข้อสรุปร่วมกันได้	15.6(45)	66.3(191)	16.7(48)	1.4(4)	0.0(0)
เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น บุคลากร ให้ความร่วมมือในการแก้ไขข้อขัดแย้งนั้น	13.5(39)	66.7(192)	16.0(46)	2.8(8)	1.0(3)
ความคิดเห็นที่แตกต่างกันเป็น สิ่งสร้างสรรค์ และช่วยกระตุ้นการทำงาน	16.7(48)	66.0(190)	14.2(41)	2.1(6)	1.0(3)

ตารางที่ 10 (ต่อ)

บรรยากาศองค์การ	ความคิดเห็น ร้อยละ (จำนวน)				น้อย สุด
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	
มิติด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
เดียวกัน					
ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้	35.8(103)	47.9(138)	13.6(39)	1.7(5)	1.0(3)
บุคลากรในหน่วยงานร่วมมือกันปฏิบัติงานโดยไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก	24.0(69)	51.7(149)	20.1(58)	3.5(10)	0.7(2)
บุคลากรทุกคนมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ					

ระดับบรรยากาศขององค์กร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดขอนแก่น พบว่า บุคลากรสาธารณสุข มีระดับบรรยากาศในการทำงาน อยู่ในระดับสูง ทั้ง 9 มิติ โดยมิติ ที่ระดับสูง คือ ด้านความรับผิดชอบร้อยละ 87.2 รองลงมา คือ มิติด้านความขัดแย้ง ร้อยละ 83.0 และมิติโครงสร้างร้อยละ 82.6

และภาพรวมของระดับบรรยากาศองค์กร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับสูง คือ ร้อยละ 80.2 รองลงมา คือ ระดับปานกลาง ร้อยละ 19.8 ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า มิติบรรยากาศทั้ง 9 มิติ มีความสำคัญต่อบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ในองค์กร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดขอนแก่น โดยเฉพาะมิติ ด้านความรับผิดชอบ มิติด้านความขัดแย้ง และ มิติด้าน โครงสร้าง ที่มีระดับบรรยากาศที่มากตามลำดับ ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ร้อยละ (จำนวน) ระดับบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
โดยจำแนกเป็นรายมิติ

มิติบรรยากาศองค์การ	ระดับบรรยากาศองค์การ ร้อยละ(จำนวน)		
	สูง	ปานกลาง	ต่ำ
1. มิติด้านโครงสร้าง	82.6(238)	16.7(48)	0.7(2)
2. มิติด้านความรับผิดชอบ	87.2(251)	12.5(36)	0.3(1)
3. มิติด้านการให้รางวัล	59.4(171)	35.1(101)	5.6(16)
4. มิติด้านความเสี่ยง	50.7(146)	40.3(116)	9.0(26)
5. มิติด้านความอบอุ่น	75.3(217)	22.9(66)	1.7(5)
6. มิติด้านการสนับสนุน	71.5(206)	27.8(80)	0.7(2)
7. มิติด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	79.9(230)	20.1(58)	0.0(0)
8. มิติด้านความขัดแย้ง	83.0(239)	14.6(42)	2.4(7)
9. มิติด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	79.2(228)	17.4(50)	3.5(10)
รวม	80.2(231)	19.8(57)	0.0(0)

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทางประชากร กับบรรยากาศองค์การ

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทางประชากร กับบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดขอนแก่น เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านลักษณะทางประชากรของ บุคลากรสาธารณสุข โดยใช้ค่า Chi-Square test พบว่า สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือนและตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2=7.77, p=0.02, \chi^2=34.85, p < 0.001, \chi^2=14.02, p = 0.02$ ตามลำดับ) โดย บุคลากรมีสถานภาพสมรส กลุ่มโสด/ หม้าย/ หย่า/ แยก เห็นว่า มีบรรยากาศ ในการทำงานที่ดีกว่า สถานภาพสมรส คู่ และรายได้ต่อเดือนของบุคลากรสาธารณสุข มีความสำคัญ ต่อบรรยากาศในการทำงานที่มากที่สุด คือ รายได้ระหว่าง 10,001–15,000 บาท รวมถึงตำแหน่งงานซึ่งพบว่า เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข มีระดับบรรยากาศที่ดี หรือสูงกว่า รองลงมา คือ ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ส่วนเพศและการได้รับการอบรมด้านการบริหารสาธารณสุข ไม่มีความสัมพันธ์กับ

บรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดขอนแก่น
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละและChi – Square test ของระดับบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริม
สุขภาพตำบล จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ตัวแปร	ระดับสูง		ระดับปานกลาง		ระดับต่ำ		χ^2	P
	n	%	n	%	n	%		
เพศ							2.02	0.36
ชาย	18	19.1	51	54.3	25	26.6		
หญิง	52	26.8	96	49.5	46	23.7		
สถานภาพสมรส							7.77	0.02
โสด /หม้าย หย่า แยก	30	34.9	36	41.9	20	23.3		
คู่	40	19.8	111	55.0	51	25.2		
รายได้ต่อเดือน(บาท)							34.85	0.000
5,000 -10,000	9	25.0	21	58.3	6	2.1		
10,001-15,000	26	53.1	13	26.5	10	20.4		
15,001-20,000	8	18.2	25	56.8	11	25.0		
20,001-25,000	9	13.2	36	52.9	23	33.8		
25,001- 30,000	11	24.4	22	48.9	12	26.7		
30,001 บาท ขึ้นไป	7	15.2	30	65.2	9	19.6		
ตำแหน่งงาน							14.02	0.02
ผู้อำนวยการ รพ.สต.	16	22.2	41	56.9	15	20.8		
พยาบาลวิชาชีพ	13	17.6	42	56.8	19	25.7		
นักวิชาการสาธารณสุข	16	21.9	31	42.5	26	35.6		
จพ.สชช./จพ.ทันตฯ	25	36.2	33	47.8	11	15.9		

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับสูง		ระดับปานกลาง		ระดับต่ำ		χ^2	P
	n	%	n	%	n	%		
การเข้ารับฝึกอบรม							0.31	0.86
หลักสูตรทางการ								
บริหาร								
ไม่เคย	60	23.8	129	51.2	63	25.0		
เคย	10	27.8	18	50.0	8	22.2		

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจิตวิทยาในการทำงานบรรยาการองค์การ

นำผลการศึกษา มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรด้าน เพศ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับบรรยาการองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์กันเชิงลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ - 0.010 แสดงว่า เมื่อระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากขึ้น ระดับบรรยาการก็จะลดน้อยลงและเมื่อระยะเวลาปฏิบัติงานน้อย ระดับบรรยาการก็จะดีหรือมากขึ้น ส่วนอายุไม่มีความสัมพันธ์กับบรรยาการองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิทยาในการทำงานกับบรรยาการองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดขอนแก่น โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยแยกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบรรยาการองค์การทั้ง 9 มิติและภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.795
2. การสื่อสารในองค์การ พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบรรยาการองค์การทั้ง 9 มิติและภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.680
3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์องค์การ พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบรรยาการองค์การทั้ง 9 มิติและภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.277
4. ค่านิยมในการทำงานองค์การ พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบรรยาการองค์การทั้ง 9 มิติและภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.584

5. ความพึงพอใจในการทำงานองค์การ พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบรรยากาศองค์การ ทั้ง 9 มิติและภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.658 ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ ระยะเวลา การปฏิบัติงานและจิตวิทยาการทำงานด้านภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์การ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงาน ความพึงพอใจในงานกับบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น จำแนกรายด้าน

ตัวแปร	A2-GT	BT1	BT2	BT3	BT4	BT5	BT6	BT7	BT8	BT9	BT	$\bar{X}$	S.D
A2		0.029	0.038	0.119*	-0.108	-0.114	-0.113	0.008	0.052	0.004	0.014	36.43	8.42
A6		0.034	0.033	0.040	0.098	0.087	-0.049	-0.007	0.041	-0.023	-0.010*	7.43	6.05
CT		0.657**	0.425**	0.473**	0.485**	0.620**	0.696**	0.462**	0.594**	0.749**	0.795**	54.00	8.16
DT		0.613**	0.494**	0.402**	0.298**	0.530**	0.522**	0.394**	0.570**	0.589**	0.680**	46.12	5.64
ET		0.114	0.186**	0.200**	0.194**	0.201**	0.245**	0.234**	0.298**	0.226**	0.277**	53.72	4.39
FT		0.405**	0.371**	0.420**	0.371**	0.468**	0.439**	0.340**	0.503**	0.517**	0.584**	36.22	4.44
GT		0.500**	0.379**	0.488**	0.505**	0.483**	0.531**	0.352**	0.527**	0.540**	0.658**	44.86	6.58

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

A2 หมายถึง อายุ

A6 หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

CT หมายถึง ภาวะผู้นำ

DT หมายถึง การสื่อสาร

ET หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

FT หมายถึง ค่านิยมในการทำงาน

GT หมายถึง ความพึงพอใจในงาน

BT1 หมายถึง บรรยากาศองค์การมิติโครงสร้างองค์การ

BT2 หมายถึง บรรยากาศองค์การมิติความรับผิดชอบ

BT3 หมายถึง บรรยากาศองค์การมิติรางวัล

- BT4 หมายถึง บรรยากาสองค์การมิตีความเสี่ยง
- BT5 หมายถึง บรรยากาสองค์การมิตีความอบอุ่น
- BT6 หมายถึง บรรยากาสองค์การมิตีการสนับสนุน
- BT7 หมายถึง บรรยากาสองค์การมิตีมาตรฐานการปฏิบัติงาน
- BT8 หมายถึง บรรยากาสองค์การมิตีความขัดแย้ง
- BT9 หมายถึง บรรยากาสองค์การมิตีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
- BT หมายถึง บรรยากาสองค์การมิตีรวม