

บทที่ 5

สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive study) แบบการศึกษาภาคตัดขวาง (Cross – sectional study) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดขอนแก่น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การ และหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะประชากร ภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานกับบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น จำนวน 288 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 72 คน พยาบาลวิชาชีพ 74 คน นักวิชาการสาธารณสุข 73 คน เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุขชุมชนและเจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุข 69 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น โดยได้สอบถามข้อมูลทั่วไป ตัวแปรจิตวิทยา 5 ด้าน คือ ภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ค่านิยมในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน และตัวแปรตามคือบรรยากาศองค์การ 9 มิติ แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) โดยอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 ท่าน และตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือและความเหมาะสมของภาษา (Wording) แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไข การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับตัวอย่างซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ทำการทดสอบเครื่องมือกับบุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถามตามลักษณะข้อกำหนด โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbrach's alpha coefficient) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ โดยใช้ Chi – Square test และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งผลการศึกษามีดังนี้

สรุปผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะทางประชากร จากการศึกษาพบว่าบุคลากร

สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่นส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 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 และอายุต่ำสุดอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 30 – 34 ปี คือร้อยละ 11.8 อายุเฉลี่ย 36.4 ปี (S.D = 8.4) มีสถานภาพสมรส คู่ มากที่สุด ร้อยละ 70.1 รองลงมา คือ โสด ร้อยละ 25.3 และต่ำสุดคือหม้าย หย่า แยก ร้อยละ 4.6 ตามลำดับ รายได้ต่อเดือน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือนมากที่สุดอยู่ระหว่าง 20 000 – 25 000 บาท ร้อยละ 23.6 รองลงมาอยู่ระหว่าง 10 001 – 15 000 บาท ร้อยละ 17.0 และรายได้ต่ำสุดคืออยู่ระหว่าง 5 000 – 10 000 บาท ร้อยละ 12.5 และตำแหน่งงานใกล้เคียงกัน โดยมากที่สุดคือ พยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 25.7 รองลงมาคือนักวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ 25.3 ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ร้อยละ 25.0 และเจ้าพนักงานสาธารณสุข ร้อยละ 24.0 ตามลำดับ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานมากที่สุดระหว่าง 1 - 3 ปี ร้อยละ 43.0 รองลงมาคือ 10 – 35 ปี ร้อยละ 33 และต่ำสุด คือ 4 – 9 ปี ร้อยละ 24.0 โดยระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำสุด 1 ปี และสูงสุด 35 ปี เฉลี่ยระยะเวลาการปฏิบัติงาน 7.4 ปี (S.D = 6.1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ไม่เคยอบรมการบริหารด้านสาธารณสุข ร้อยละ 87.5

2. จิตวิทยาในการทำงาน พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงคือ ร้อยละ 70.1

รองลงมาคือระดับปานกลางร้อยละ 29.9

3. บรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ระดับบรรยากาศองค์การ

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นทั้ง 9 มิติพบว่าอยู่ในระดับสูงร้อยละ 80.2 รองลงมาคือบรรยากาศระดับปานกลางร้อยละ 19.8

4. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทางประชากรกับบรรยากาศองค์การ คุณลักษณะ

ประชากร พบว่า สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และ ตำแหน่งงาน กับบรรยากาศองค์การ

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 7.77$ $p = 0.02$ $\chi^2 = 34.85$ $p < 0.001$ $\chi^2 = 14.02$ $P = 0.02$

ตามลำดับ) และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์กันเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ส่วนเพศ อายุและการได้รับการอบรมด้านการบริหารสาธารณสุขไม่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศ

องค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดขอนแก่นอย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจิตวิทยาในการทำงานกับบรรยากาศองค์การ จิตวิทยาในการทำงาน ด้านภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานพบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกกับบรรยากาศองค์การด้านมิติโครงสร้าง,มิติความรับผิดชอบ,มิติรางวัล,มิติความเสียง,มิติความอบอุ่น,มิติการสนับสนุน,มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน,มิติความขัดแย้ง,มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมิติองค์การรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.01

อภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาบรรยากาศ และความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะประชากร และจิตวิทยาในการทำงาน กับบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น จากผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล นำมาอภิปรายในประเด็นต่างๆ ได้ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การ 9 มิติ คือ มิติ โครงสร้าง มิติความรับผิดชอบ มิติรางวัล มิติความเสียง มิติความอบอุ่น มิติสนับสนุน มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความขัดแย้ง และมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับสูง คือร้อยละ 80.2 ซึ่งบ่งบอกถึงลักษณะการทำงานที่มุ่งมั่นหรือเป่าประสงค์คือผลสำเร็จของงาน ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีบรรยากาศของ Litwin และ Stringer โดยเฉพาะมิติด้านที่มีบรรยากาศอยู่ในระดับสูงคือ ความรับผิดชอบ มิติด้าน โครงสร้างองค์การและมิติด้านการจัดการความขัดแย้ง ล้วนแต่เป็นด้านที่ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้มุ่งผลสำเร็จของงาน และเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างบรรยากาศในการทำงานทั้งสิ้น และการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาบรรยากาศองค์การในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จังหวัดขอนแก่นของทัศนีย์ ทินราช (2551) รวมถึงการศึกษาบรรยากาศองค์การตามความรับรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนโซน 3 จังหวัดกาฬสินธุ์ ของอรรคเดช อรรคเศรษฐัง (2551) และของชัช เมืองโคตร (2550) ที่ศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ที่พบว่าระดับบรรยากาศอยู่ในระดับสูง แต่ขัดแย้งกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมของทีมสุขภาพในการพัฒนาตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชนด้านการให้บริการกิจกรรมในชุมชนจังหวัดหนองบัวลำภูของ นกมล เกษทองมา (2550) และผลการศึกษาของ สายพิน สายคำ ปริญญญา (2552) ที่ศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของเภสัชกร โรงพยาบาลศูนย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งพบว่าบรรยากาศอยู่ในระดับปานกลาง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะประชากรกับบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือนและตำแหน่งงาน ของกลุ่มตัวอย่างพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบรรยากาศองค์การ แสดงให้เห็นว่า ความเป็น

อิสระหรือไม่มีภาระด้านครอบครัว รวมถึงค่าตอบแทนหรือรายได้จากการทำงาน และความพึงพอใจในตำแหน่งงาน เมื่อหรือส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานในองค์กรอยู่ในระดับสูง ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับบรรยากาศองค์การ แสดงว่าเมื่อนักบุคลากรสาธารณสุขมีระยะเวลาปฏิบัติงานมากหรือสูงขึ้น จะมีระดับบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่น้อยลง ส่วนบุคลากรที่เริ่มปฏิบัติงานใหม่หรือระยะเวลาปฏิบัติงานยังไม่นาน ก็จะมีบรรยากาศในการทำงานที่สูง

จากผลการศึกษาลักษณะประชากรด้าน สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงานและตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ แสดงว่าเป็นไปตามสมมติฐาน ส่วน เพศ อายุ และการอบรมการบริหารด้านสาธารณสุข ไม่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ แสดงว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิทยาในการทำงานกับบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น อภิปรายได้ดังนี้

ด้านภาวะผู้นำ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ที่ 0.795 และมีปริมาณความสัมพันธ์ที่ร้อยละ 63.20 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสาธารณสุขมีภาวะผู้นำสูงก็จะทำให้ระดับบรรยากาศองค์การสูงตามไปด้วย

การสื่อสารในองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ที่ 0.680 และมีปริมาณความสัมพันธ์ที่ร้อยละ 46.24 แสดงให้เห็นว่าจิตวิทยาด้านการสื่อสารในองค์กรในระดับสูงก็จะทำให้บรรยากาศองค์การสูงตามไปด้วย

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากแต่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ที่ 0.277 และมีปริมาณความสัมพันธ์ที่ร้อยละ 7.67

ค่านิยมในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ที่ 0.584 และมีปริมาณความสัมพันธ์ที่ร้อยละ 34.11 แสดงว่าจิตวิทยาด้านค่านิยมในการทำงานมีระดับสูงก็จะทำให้บรรยากาศองค์การสูงตามไปด้วย

ความพึงพอใจในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ที่ 0.658 และมีปริมาณความสัมพันธ์ที่ร้อยละ 43.30 แสดงว่าจิตวิทยาด้านความพึงพอใจอยู่ในระดับสูงจะทำให้บรรยากาศองค์การสูงตามไปด้วย

สรุปในภาพรวม พบว่าบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดขอนแก่นมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางสถิติกับบรรยากาศขององค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งแสดงถึงความสำคัญของปัจจัยเหล่านี้ที่มีผลต่อบรรยากาศองค์การ ส่งผลผลักดันการปฏิบัติงานในองค์การให้มีความมั่นใจและมีกำลังใจและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิทยาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การแสดงว่าเป็นไปตามสมมติฐาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา จากผลการศึกษาพบว่า สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และจิตวิทยาในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ จึงควรมีการสร้างเสริม หรือสนับสนุนปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่นควรได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งและหน้าที่การทำงาน และพัฒนาศักยภาพในการทำงานอยู่เสมอ หรือจัดกิจกรรมที่ส่งผลดีต่อบรรยากาศในองค์การเพื่อไม่ให้รู้สึกเบื่อหน่าย โดยเฉพาะกลุ่มที่ปฏิบัติงานมานาน
2. การสร้างแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง ที่ควรคำนึงถึง เช่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน และค่าจ้างหรือค่าตอบแทน และความเป็นอิสระในการตัดสินใจในการะงาน จะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานและผลผลิตของงานจะได้มีประสิทธิภาพ
3. จากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านจิตวิทยาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ ดังนั้นควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรสาธารณสุขระดับผู้ปฏิบัติเพื่อทำให้เกิดความสามัคคี และรู้สึกประทับใจและอบอุ่นจากผู้บังคับบัญชา รวมถึงการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานและช่วยสร้างเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน เพื่อสร้างบรรยากาศให้อยู่ในระดับดีส่งผลดีต่อระบบการทำงานเพื่อประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หรือหน่วยงานของกระทรวงสาธารณสุขอื่นๆ เช่น โรงพยาบาล เป็นต้น
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเชิงคุณภาพ
3. ควรมีการศึกษาเชิงประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงและได้รายละเอียดมากขึ้น