

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive study) แบบภาคตัดขวาง (Cross – sectional study) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 256 ตัวอย่าง ผลการวิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยายเรียงตามลำดับ ดังนี้

1. ลักษณะทางประชากร
2. จิตวิทยาในการทำงาน
3. บรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
4. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรกับบรรยากาศองค์การ
5. ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิทยาในการทำงานกับบรรยากาศองค์การ

ลักษณะทางประชากร

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้เป็นบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 256 คน พบว่าบุคลากรสาธารณสุขส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 65.2 เป็นเพศชายร้อยละ 34.8 อายุต่ำสุด 21 ปี สูงสุด 57 ปี อายุเฉลี่ย 36.9 ปี โดยกระจายอยู่ในกลุ่มอายุ 31 – 40 ปี จำนวนมากที่สุดร้อยละ 46.5 รองลงมาคือกลุ่มอายุ 21 - 30 ปี ร้อยละ 25.4 พบน้อยสุดกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี ร้อยละ 6.2 สถานภาพสมรสส่วนใหญ่มีสถานภาพคู่ร้อยละ 75.8 สถานภาพโสด ร้อยละ 18.4 สถานภาพหม้าย/ หย่า/ แยก ร้อยละ 5.9 รายได้ต่อเดือนพบมากที่สุดคือรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 25.8 รายได้ 20,001 - 25,000 บาท ร้อยละ 19.9 รายได้ต่อเดือนต่ำสุดคือรายได้ 5,000 - 10,000 บาท ร้อยละ 3.9 ส่วนการดำรงตำแหน่งในพบมากที่สุดคือตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพร้อยละ 34.4 รองลงมาคือตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ร้อยละ 27.3 ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ 17.6 ตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ร้อยละ 16.8 พบน้อยสุดคือตำแหน่งเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ร้อยละ 3.9 ระยะเวลาการปฏิบัติงานเฉลี่ยเท่ากับ 7.9 ปี ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำสุด 1 ปี ระยะเวลาการปฏิบัติงานมากที่สุด 34 ปี โดยกระจายอยู่ในช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานมากที่สุดคือระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 1 - 5 ปี ร้อยละ 49.2 และระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยสุดคือระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่างมากกว่า 15 ปี ร้อยละ 6.2

ส่วนการได้รับฝึกอบรมด้านบริหารพบว่าส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับฝึกอบรมด้านบริหาร ร้อยละ 77.3 เคยได้รับฝึกอบรมด้านบริหาร ร้อยละ 22.7 และที่เคยได้รับการฝึกอบรมด้านการบริหารพบว่า ส่วนใหญ่ผ่านการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรผู้บริหารสาธารณสุขระดับต้น 87.9 ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวน และ ร้อยละ ของบุคลากรสาธารณสุข จำแนกตามลักษณะทางประชากร

ลักษณะทางประชากร	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ยอดรวม	256	100.0
เพศ		
ชาย	89	34.8
หญิง	167	65.2
อายุ (ปี)		
21 – 30	65	25.4
31 – 40	119	46.5
41 – 50	56	21.9
มากกว่า 50 ปี	16	6.2
$(\bar{X}) = 36.9$ S.D = 8.5 Min = 21 Max = 57		
สถานภาพสมรส		
โสด	47	18.4
คู่	194	75.8
หม้าย หย่า แยก	15	5.8
รายได้ต่อเดือน (บาท)		
5,000 - 10,000	10	3.9
10,001 - 15,000	40	15.6
15,001 - 20,000	41	16.0
20,001 - 25,000	51	19.9
25,001 - 30,000	48	18.8
30,001 บาท ขึ้นไป	66	25.8

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ลักษณะทางประชากร	จำนวน(คน)	ร้อยละ
การดำรงตำแหน่งในงาน		
ผู้อำนวยการ รพ.สต.	70	27.3
พยาบาลวิชาชีพ/ พยาบาลเวชปฏิบัติ	88	34.4
นักวิชาการสาธารณสุข	45	17.6
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	43	16.8
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	10	3.9
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ปี)		
1 – 5	126	49.2
6 – 10	69	27.0
11 – 15	31	12.1
มากกว่า 15 ปี	30	11.7
$\bar{X} = 7.9$ SD = 7.1 Min = 1 Max = 34		
การเข้ารับฝึกอบรมหลักสูตรทางการบริหาร		
ไม่เคย	198	77.3
เคย	58	22.7
หลักสูตรหัวหน้าสถานีนอมนัย	3	5.2
หลักสูตรผู้บริหารสาธารณสุขระดับต้น	51	87.9
หลักสูตรผู้บริหารสาธารณสุขระดับกลาง	5	8.6
หลักสูตรผู้บริหารสาธารณสุขระดับสูง	0	0.0

จิตวิทยาในการทำงาน

1. ภาวะผู้นำ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบผลการศึกษา ดังนี้ บุคลากรสาธารณสุขมากกว่าครึ่งมีความคิดเห็นในระดับมากถึงมากที่สุด คือ ผู้นำในการคำนึงถึงปัจเจกส่วนบุคคลด้านให้ความสำคัญเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 75.4 รองลงมาคือผู้นำในเชิงบริหารมีด้านการมีวิสัยทัศน์ให้ยึดถือร่วมกัน ร้อยละ 66.0 แยกเป็นรายด้านและรายข้อ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข พบผลการศึกษา ดังตารางที่ 7 ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านเชิงบริหาร เมื่อพิจารณารวมคำตอบมากกับมากที่สุด

ปานกลาง และน้อยกับน้อยสุด จำแนกรายข้อ พบว่ามีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ดังนี้

1. ผู้นำสามารถสร้างวิสัยทัศน์ให้ยึดถือร่วมกัน ร้อยละ 66.0
2. ผู้นำไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน ร้อยละ 61.8
3. ผู้นำสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ ร้อยละ 61.7

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา เมื่อพิจารณารวมคำตอบมากกับมากที่สุด ปานกลาง และน้อยกับน้อยสุด จำแนกรายข้อ พบว่ามีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ดังนี้

4. ผู้นำสร้างแรงจูงใจเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ร้อยละ 61.3
5. ผู้นำมีเป้าหมายที่แน่นอน อุดมการณ์ชัดเจนในการทำงาน ร้อยละ 59.8
6. ผู้นำมีแนวคิด ปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ร้อยละ 60.6

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการด้านคำนึงถึงปัจเจกส่วน เมื่อพิจารณารวมคำตอบมากกับมากที่สุด ปานกลาง และน้อยกับน้อยสุด จำแนกรายข้อ พบว่ามีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ดังนี้

7. ผู้นำให้ความอิสระในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 75.4
8. ผู้นำดูแล เอาใจใส่สมาชิกในหน่วยงาน ร้อยละ 64.9
9. ผู้นำแจ้งให้ทราบเป้าหมายและความคาดหวังการปฏิบัติงานขององค์กร ร้อยละ 67.7

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการสร้างแรงบันดาลใจ เมื่อพิจารณารวมคำตอบมากกับมากที่สุด ปานกลาง และน้อยกับน้อยสุด จำแนกรายข้อ พบว่ามีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ดังนี้

10. ผู้นำมีความสามารถทำให้ทำงานอย่างกระตือรือร้น ร้อยละ 57.9
11. ผู้นำทำให้เกิดความมุ่งมั่น มั่นใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ร้อยละ 54.7

ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนการให้รางวัลตามสถานการณ์ เมื่อพิจารณารวมคำตอบมากกับมากที่สุด ปานกลาง และน้อยกับน้อยสุด จำแนกรายข้อ พบว่ามีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ดังนี้

12. ผู้นำสนับสนุนการปฏิบัติงานในองค์กร ร้อยละ 63.7
13. ผู้นำมอบรางวัลเมื่อทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ร้อยละ 54.7

ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนการจัดการโดยยึดระเบียบ เมื่อพิจารณารวมคำตอบมากกับมากที่สุด ปานกลาง และน้อยกับน้อยสุด จำแนกรายข้อ พบว่ามีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ดังนี้

14. ผู้นำคอยควบคุมกำกับการทำงานให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ ร้อยละ 60.9

ตารางที่ 7 ร้อยละ (จำนวน) ของบุคลากรสาธารณสุขที่มีต่อภาวะผู้นำขององค์กร จำแนกเป็น
รายชื่อ

ภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น ร้อยละ(จำนวน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบริหาร					
1. ผู้นำมีวิสัยทัศน์ให้ท่านยึดถือร่วมกัน	12.1(31)	53.9(138)	28.5(73)	5.5(14)	0.0(0)
2. ผู้นำไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน	14.1(36)	47.7(122)	32.0(82)	2.7(7)	3.5(9)
3. ผู้นำควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ	12.1(31)	49.6(127)	27.3(70)	6.6(17)	4.3(11)
การกระตุ้นทางปัญญา					
4. ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจเพื่อการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย	12.9(33)	48.4(124)	27.7(71)	8.6(22)	2.3(6)
5. ผู้นำมีเป้าหมาย อุดมการณ์ชัดเจนในการทำงาน	12.9(33)	46.9(120)	32.0(82)	6.3(16)	2.0(5)
6. ผู้นำมีแนวคิด การปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของผลงาน	14.1(36)	46.5(119)	28.9(74)	7.8(20)	2.7(7)
การคำนึงถึงปัจเจกส่วนบุคคล					
7. ผู้นำให้ความอิสระแก่ท่านในการปฏิบัติงาน	13.3(34)	62.1(159)	17.6(45)	6.3(16)	0.8(2)
8. ผู้นำดูแล เอาใจใส่สมาชิกในหน่วยงาน	12.9(33)	52.0(133)	25.4(65)	5.1(13)	4.7(12)
9. ผู้นำแจ้งให้ท่านทราบถึงเป้าหมายและความคาดหวังการปฏิบัติงานขององค์กร	13.7(35)	53.9(138)	24.6(63)	5.5(14)	2.3(6)
การสร้างแรงบันดาลใจ					
10. ผู้นำสามารถทำให้ท่านทำงานอย่างกระตือรือร้น	14.5(37)	43.4(111)	30.1(77)	9.4(24)	2.7(7)
11. ผู้นำทำให้เกิดความมุ่งมั่น มั่นใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	12.5(32)	42.2(108)	31.6(81)	10.5(27)	3.1(8)
ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน					
การให้รางวัลตามสถานการณ์					
12. ผู้นำสนับสนุนการปฏิบัติงาน	14.1(36)	49.6(127)	27.7(71)	7.8(20)	0.8(2)
13. ผู้นำมีรางวัลให้เมื่อทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย	9.4(24)	47.7(122)	28.5(73)	7.4(19)	7.0(18)
การจัดการโดยยึดระเบียบ					
14. ผู้นำควบคุมกำกับการทำงานให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ	12.9(33)	48.0(123)	31.3(80)	7.0(18)	0.8(2)

2. การสื่อสารในองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบผลการศึกษาดังนี้ บุคลากร ภาครัฐส่วนมากมีความคิดเห็นในระดับมากถึงมากที่สุด คือ การสื่อสารในองค์กรเชิงควบคุมมีการมอบหมายงานที่เป็นคำสั่งลายลักษณ์อักษร ร้อยละ 85.9 รองลงมาคือการสื่อสารในองค์กรเชิงพลวัตด้านการเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อความรวดเร็วและประสิทธิภาพของงาน ร้อยละ 78.1 แยกเป็นรายด้านและรายข้อ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรภาครัฐ พบผลการศึกษาดังตารางที่ 8 ดังนี้

การสื่อสารเชิงควบคุม เมื่อพิจารณารวมคำตอบมากกับมากที่สุด ปานกลาง และน้อยกับน้อยสุด จำแนกรายข้อ พบว่ามีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ดังนี้

1. มีการมอบหมายงานที่เป็นคำสั่งลายลักษณ์อักษร ร้อยละ 85.9
2. มีการควบคุมกำกับติดตามงานอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ ร้อยละ 74.2

การสื่อสารเชิงสมภาพ เมื่อพิจารณารวมคำตอบมากกับมากที่สุด ปานกลาง และน้อยกับน้อยสุด จำแนกรายข้อ พบว่ามีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ดังนี้

3. มีการให้คำปรึกษาและร่วมวางแผนงานก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง ร้อยละ 67.6
4. มีการอำนวยความสะดวกและเอื้ออาทรในการปฏิบัติร่วมกัน ร้อยละ 71.5

การสื่อสารเชิงโครงสร้าง เมื่อพิจารณารวมคำตอบมากกับมากที่สุด ปานกลาง และน้อยกับน้อยสุด จำแนกรายข้อ พบว่ามีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ดังนี้

5. มีคำสั่งแต่งตั้งการปฏิบัติงานตามโครงสร้างสายการบังคับบัญชา ร้อยละ 75.4

การสื่อสารพลวัต เมื่อพิจารณารวมคำตอบมากกับมากที่สุด ปานกลาง และน้อยกับน้อยสุด จำแนกรายข้อ พบว่ามีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ดังนี้

6. ตัดสินใจ ตลอดจนสามารถลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อความรวดเร็วและประสิทธิภาพของงาน ร้อยละ 65.2

7. เปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อความรวดเร็วและประสิทธิภาพของงาน ร้อยละ 78.1

การสื่อสารเชิงยอมรับ เมื่อพิจารณารวมคำตอบมากกับมากที่สุด ปานกลาง และน้อยกับน้อยสุด จำแนกรายข้อ พบว่ามีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ดังนี้

8. มีการกระจายอำนาจ หน้าที่ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 72.7
9. มีการยอมรับในการตัดสินใจของบุคลากร โดยมีข้อมูลมาสนับสนุน ร้อยละ 71.1

การสื่อสารเชิงถอนตัว เมื่อพิจารณารวมคำตอบมากกับมากที่สุด ปานกลาง และน้อยกับน้อยสุด จำแนกรายข้อ พบว่ามีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ดังนี้

10. ไม่ให้ความสำคัญต่อภาระงานของตนเองและองค์กร ร้อยละ 44.4

11. ต่อด้านแนวคิดของผู้อื่นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ร้อยละ 48.0

12. ไม่กล้าตัดสินใจหากมีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กร ร้อยละ 39.8

ตารางที่ 8 ร้อยละ (จำนวน) ของบุคลากรสาธารณสุขที่มีต่อการสื่อสารในองค์กร จำแนกเป็น
รายชื่อ

การสื่อสารในองค์กร	ระดับความคิดเห็น ร้อยละ(จำนวน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
การสื่อสารเชิงควบคุม					
1. มีการมอบหมายงานที่เป็นคำสั่งลายลักษณ์อักษร	23.4(60)	62.5(160)	12.1(31)	2.0(5)	0.0(0)
2. มีการควบคุมกำกับติดตามงานอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ	17.6(45)	56.6(145)	25.0(64)	0.8(2)	0.0(0)
การสื่อสารเชิงสมภาพ					
3. มีการให้คำปรึกษาและร่วมวางแผนงานก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง	13.7(35)	53.9(138)	25.4(65)	7.0(18)	0.0(0)
4. มีการอำนวยความสะดวกและเอื้ออาทรในการปฏิบัติร่วมกัน	21.1(54)	50.4(129)	23.4(60)	4.7(12)	0.4(1)
การสื่อสารเชิงโครงสร้าง					
5. มีคำสั่งแต่งตั้งการปฏิบัติงานตามโครงสร้างสายการบังคับบัญชา	22.3(57)	53.1(129)	23.4(60)	4.7(12)	0.4(1)
การสื่อสารเชิงพลวัต					
6. ตัดสินใจ ตลอดจนสามารถลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อความเร็วและประสิทธิผลของงาน	17.2(44)	48.0(123)	32.0(82)	1.6(4)	1.2(3)
7. เปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพได้อย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อความเร็วและประสิทธิผลของงาน	17.6(45)	60.5(155)	18.4(47)	2.7(7)	0.8(2)
การสื่อสารเชิงยอมรับ					
8. มีการกระจายอำนาจ หน้าที่ในการปฏิบัติงาน	12.9(33)	59.8(153)	24.2(62)	2.0(5)	1.2(3)
9. มีการยอมรับในการตัดสินใจของบุคลากรโดยมีข้อมูลมาสนับสนุน	17.2(44)	53.9(138)	23.8(61)	3.9(10)	1.2(3)
การสื่อสารเชิงถอนตัว					

ตารางที่ 8 (ต่อ)

การสื่อสารในองค์กร	ระดับความคิดเห็น ร้อยละ(จำนวน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
10. ไม่ให้ความสำคัญต่อภาระงานของตนเองและองค์กร	14.1(36)	30.1(77)	35.5(91)	17.6(45)	2.7(7)
11. ค่อด้านแนวคิดของผู้อื่นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	15.2(39)	32.8(84)	33.6(86)	14.8(38)	3.5(7)
12. ไม่กล้าตัดสินใจหากมีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กร	12.5(32)	27.3(70)	40.2(100)	14.5(37)	5.5(14)

3. **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์** เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบผลการศึกษา ดังนี้ บุคลากร สาธารณสุข ส่วนมากมีระดับความคิดเห็นในระดับมากถึงมากที่สุด คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ใน ลักษณะความรอบรู้และติดตามผลการตัดสินใจด้านเมื่อพบปัญหา ขอบกพร่องในการปฏิบัติงาน จะมีการแก้ไขปัญหามาปรับปรุง พัฒนาให้ดีขึ้น ร้อยละ 86.7 รองลงมาคือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ลักษณะ ความรอบรู้และติดตามผลการตัดสินใจที่คอยติดตามผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ ร้อยละ 85.5 แยกเป็นรายด้านและรายข้อ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข พบผลการศึกษา ดังตารางที่ 9 ดังนี้

ลักษณะความกล้าเสี่ยงพอควร เมื่อพิจารณารวมคำตอบมากกับมากที่สุด ปานกลาง และ น้อยกับน้อยสุด จำแนกรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ดังนี้

1. ตั้งเป้าหมายการทำงานไว้สูงเพื่อใช้ความพยายาม และความสามารถอย่างเต็มที่ ร้อยละ 82.1

2. รู้สึกพึงพอใจในการทำงานที่สำคัญ ร้อยละ 81.3

3. ชอบทำงานที่ไม่ต้องตัดสินใจในเรื่องที่เสี่ยงมากนัก ร้อยละ 55.1

ลักษณะความขยันหมั่นเพียร จำแนกรายข้อเมื่อพิจารณารวมคำตอบมากกับมากที่สุด ปานกลาง และน้อยกับน้อยสุด จำแนกรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ดังนี้

4. พยายามอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ร้อยละ 78.5

5. ทำสิ่งที่ท้าทาย ใช้ความคิดไม่ซ้ำใคร ร้อยละ 55.1

6. รู้สึกย่อท้อ และไม่ยอมทำงานเมื่อพบปัญหาอุปสรรค ร้อยละ 39.9

ลักษณะความรับผิดชอบตนเอง จำแนกรายข้อเมื่อพิจารณารวมคำตอบมากกับมากที่สุด ปานกลาง และน้อยกับน้อยสุด จำแนกรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ดังนี้

7. พยายามแก้ไขปัญหาคด้วยตนเองก่อนที่จะขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น ร้อยละ 79.3

8. รับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานไม่ว่าจะสำเร็จหรือล้มเหลว ร้อยละ 78.5

ลักษณะความรู้ และติดตามผลการตัดสินใจ จำแนกรายข้อเมื่อพิจารณารวมคำตอบ มากกับมากที่สุด ปานกลาง และน้อยกับน้อยสุด จำแนกรายข้อพบว่ามีความคิดเห็นในระดับ มาก ดังนี้

9. คอยติดตามผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ ร้อยละ 85.5

10. เมื่อพบปัญหา ขอบกพร่องในการปฏิบัติงานมีการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาให้ดีขึ้น ร้อยละ 86.7

คุณลักษณะในการคาดการณ์ล่วงหน้า เมื่อพิจารณารวมคำตอบมากกับมากที่สุด ปานกลาง และน้อยกับน้อยสุด จำแนกรายข้อพบว่ามีความคิดเห็นในระดับมาก ดังนี้

11. วางแผนล่วงหน้าก่อนลงมือทำงานในครั้งต่อไป ร้อยละ 77.8

12. สามารถทราบว่าการดำเนินงานมีปัญหา อุปสรรค มีแนวโน้มสำเร็จมากน้อยเพียงใด ร้อยละ 76.2

คุณลักษณะทักษะในการจัดระบบงาน เมื่อพิจารณารวมคำตอบมากกับมากที่สุด ปานกลาง และน้อยกับน้อยสุด จำแนกรายข้อพบว่ามีความคิดเห็นในระดับมาก ดังนี้

13. ทำงานตามประสบการณ์ที่เคยทำอยู่ไม่ต้องพบกับความยุ่งยาก ร้อยละ 57.5

14. รู้สึกเบื่อหน่ายที่ผู้บังคับบัญชามีการปรับปรุง สร้างผลงานใหม่ ๆ ร้อยละ 37.5

ตารางที่ 9 ร้อยละ (จำนวน) ของบุคลากรสาธารณสุขที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ขององค์การ จำแนกเป็นรายข้อ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ระดับความคิดเห็น ร้อยละ(จำนวน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
ลักษณะความกล้าเสี่ยงพอควร					
1. ตั้งเป้าหมายการทำงานไว้สูงเพื่อใช้ความพยายาม และความสามารถอย่างเต็มที่	13.3(34)	68.8(176)	17.6(45)	0.4(1)	0.0(0)
2. รู้สึกพึงพอใจในการทำงานที่สำคัญ	14.5(37)	66.8(171)	18.4(47)	0.4(1)	0.0(0)
3. ชอบทำงานที่ไม่ต้องตัดสินใจในเรื่องที่เสี่ยงมากนัก	4.3(11)	50.8(130)	41.8(107)	2.7(7)	0.4(1)
ลักษณะความขยันหมั่นเพียร					
4. พยายามอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	21.5(55)	57.0(146)	20.3(52)	3(1.2)	0.0(0)

ตารางที่ 9 (ต่อ)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ระดับความคิดเห็น ร้อยละ(จำนวน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
5. ทำสิ่งที่ท้าทาย ใช้ความคิดไม่ซ้ำใคร	8.2(21)	46.9(120)	41.0(105)	3.5(9)	0.4(1)
6. รู้สึกย่อท้อ และไม่อยากทำงานเมื่อพบปัญหาอุปสรรค	5.5(14)	34.4(88)	30.5(78)	27.0(69)	2.7(7)
ลักษณะความรับผิดชอบตนเอง					
7. พยายามแก้ไขปัญหาค้นหาตัวเองก่อนที่จะขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น	18.8(48)	60.5(155)	19.1(49)	1.2(3)	0.4(1)
8. จะรับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานอย่างเต็มที่ไม่ว่าจะสำเร็จหรือล้มเหลว	23.4(60)	55.1(141)	18.4(47)	2.7(7)	0.4(1)
9. จะคอยติดตามผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่	14.8(38)	70.7(181)	13.3(34)	1.2(3)	0.0(0)
10. เมื่อพบปัญหา ขอบกพร่องในการปฏิบัติงาน ท่านมีการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาให้ดีขึ้น	20.3(52)	66.4(170)	12.1(31)	12.1(34)	0.0(0)
ลักษณะในการคาดการณ์ล่วงหน้า					
11. วางแผนล่วงหน้าก่อนลงมือทำงานในครั้งต่อไป	14.1(36)	63.7(163)	21.5(55)	0.8(2)	0.0(0)
12. สามารถทราบว่าการดำเนินงานมีปัญหาอุปสรรค มีแนวโน้มสำเร็จมากน้อยเพียงใด	12.9(33)	63.3(162)	22.7(58)	1.2(3)	0.0(0)
ลักษณะทักษะในการจัดระบบงาน					
13. ทำงานตามประสบการณ์ที่เคยทำอยู่ไม่ต้องพบกับความยุ่งยาก	5.9(15)	51.6(132)	34.0(87)	5.9(15)	2.7(7)
14. รู้สึกเบื่อหน่ายที่ผู้บังคับบัญชามีการปรับปรุงสร้างผลงานใหม่ ๆ	9.4(24)	28.1(72)	31.6(81)	22.7(58)	8.2(21)

4. ค่านิยมในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบผลการศึกษา ดังนี้ บุคลากร

สาธารณสุขมากกว่าครึ่งมีความคิดเห็นในระดับมากถึงมากที่สุด คือ ค่านิยมในการทำงานจากภายใน งานด้านปริมาณความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ร้อยละ 83.6 รองลงมาคือค่านิยมในการทำงานจากภายในงานด้านความมั่นคงของงาน ร้อยละ 76.9 แยกเป็นรายด้านและรายข้อ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ดังตารางที่ 10 ดังนี้

ค่านิยมในการทำงานจากภายในงาน เมื่อพิจารณาผลรวมคำตอบมากกับมากที่สุด ปานกลาง และน้อยกับน้อยสุด จำแนกรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ดังนี้

1. ปริมาณความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ร้อยละ 83.6
2. ความเป็นอิสระในการทำงาน การแสดงความคิดเห็น การแสดงออก ร้อยละ 69.1
3. การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการทำงานจนสำเร็จ ร้อยละ 71.9
4. ความรู้สึกถึงความสำเร็จที่ได้รับจากงาน ร้อยละ 75.4
5. ความมั่นคงของงาน ร้อยละ 76.9
6. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ร้อยละ 73.4

ค่านิยมในการทำงานจากภายนอกงาน เมื่อพิจารณาผลรวมคำตอบมากกับมากที่สุด ปานกลาง และน้อยกับน้อยสุด จำแนกรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ดังนี้

7. สภาพแวดล้อมทางกายภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ร้อยละ 75.4
8. ชื่อเสียงของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ร้อยละ 72.7
9. ค่าตอบแทน รายได้ รวมทั้งผลประโยชน์ต่างๆจากการทำงาน ร้อยละ 50.0

ตารางที่ 10 ร้อยละ (จำนวน) ของบุคลากรสาธารณสุขที่มีต่อค่านิยมในการทำงานขององค์การ
จำแนกเป็นรายข้อ

ค่านิยมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น ร้อยละ(จำนวน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
ค่านิยมในการทำงานจากภายในงาน					
1. ปริมาณความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย	12.9(33)	70.7(181)	15.6(40)	0.8(2)	0.0(0)
2. ความเป็นอิสระในการทำงาน การแสดงความคิดเห็น การแสดงออก	10.5(27)	58.6(150)	25.0(64)	4.3(11)	1.6(4)
3. การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการทำงานจนประสบความสำเร็จ	13.7(35)	58.2(149)	27.3(70)	0.47(1)	0.4(1)
4. ความรู้สึกถึงความสำเร็จที่ได้รับจากงาน	16.8(43)	58.6(150)	23.8(61)	0.8(2)	0.0(0)
5. ความมั่นคงของงาน	19.1(49)	57.8(148)	221.9(56)	0.8(2)	0.4(1)
6. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน	16.0(41)	57.4(147)	21.1(54)	3.9(10)	1.6(4)

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ค่านิยมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น ร้อยละ(จำนวน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
ค่านิยมในการทำงานจากภายนอกงาน					
7. สภาพแวดล้อมทางกายภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	20.3(52)	55.1(141)	18.0(46)	3.1(8)	3.5(9)
8. ชื่อเสียงของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	21.5(55)	51.2(131)	16.0(41)	9.4(24)	2.0(5)
9. ค่าตอบแทน รายได้ รวมทั้งผลประโยชน์ต่าง ๆ จากการทำงาน	10.5(27)	39.5(101)	27.7(71)	14.8(38)	7.4(19)

5. ความพึงพอใจในงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบผลการศึกษา ดังนี้ บุคลากรสาธารณสุขส่วนมากมีความคิดเห็นในระดับมากถึงมากที่สุด คือ ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในส่วนองค์การมีความมั่นคง ร้อยละ 89.9 รองลงมาคือความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในส่วนการบริหารงานในองค์การ และ ความพึงพอใจในงานงานด้านลักษณะงานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถร้อยละ 76.2 แยกเป็นรายด้านและรายข้อ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข แสดงในตารางที่ 11 ดังนี้

ด้านความมั่นคงปลอดภัย เมื่อพิจารณารวมคำตอบมากกับมากที่สุด ปานกลาง และน้อยกับน้อยสุด จำแนกรายข้อพบว่ามีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ดังนี้

1. องค์การมีความมั่นคง ร้อยละ 89.9
2. พอใจกับการบริหารงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ร้อยละ 76.2
3. สถานที่ปฏิบัติงานมีอุปกรณ์ที่มีความปลอดภัย เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ร้อยละ 59.8

ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เมื่อพิจารณารวมคำตอบมากกับมากที่สุด ปานกลาง และน้อยกับน้อยสุด จำแนกรายข้อพบว่ามีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ดังนี้

4. งานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสนำเสนอตำแหน่งที่สูงขึ้น ร้อยละ 50.4
5. ได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ร้อยละ 66.4
6. สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน ร้อยละ 60.6

ด้านค่าจ้างจำแนกรายข้อ เมื่อพิจารณารวมคำตอบมากกับมากที่สุด ปานกลาง และน้อยกับน้อยสุด จำแนกรายข้อพบว่ามีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ดังนี้

7. ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ร้อยละ 46.5

8. ค่าจ้างที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ร้อยละ 25.8

ด้านลักษณะงาน เมื่อพิจารณาารวมคำตอบมากกับมากที่สุด ปานกลาง และน้อยกับน้อยสุด
จำแนกรายข้อพบว่ามีความคิดเห็นในระดับมาก ดังนี้

9. งานที่ทำตรงกับความรู้ ความสามารถ ร้อยละ 76.2

10. รู้สึกพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ร้อยละ 73.5

ด้านการควบคุมบังคับ เมื่อพิจารณาารวมคำตอบมากกับมากที่สุด ปานกลาง และน้อยกับ
น้อยสุด จำแนกรายข้อ พบว่ามีความคิดเห็นในระดับมาก ดังนี้

11. มีการติดตาม นิเทศงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง ร้อยละ 62.2

12. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ร้อยละ 56.2

ตารางที่ 11 ร้อยละ (จำนวน) ของบุคลากรสาธารณสุขที่มีต่อความพึงพอใจในงานขององค์กร
จำแนกเป็นรายข้อ

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น ร้อยละ(จำนวน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
ด้านความมั่นคงปลอดภัย					
1. องค์กรมีความมั่นคง	22.3(57)	67.6(173)	102(26)	0.0(0)	0.0(0)
2. พอใจกับการบริหารงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	19.9(51)	56.3(144)	17.6(45)	5.9(15)	0.4(1)
3. สถานที่ปฏิบัติงานมีอุปกรณ์ที่มีความปลอดภัยเหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	14.5(37)	45.3(116)	33.2(85)	2.7(7)	4.3(11)
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน					
4. งานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสนับตำแหน่งที่สูงขึ้น	11.3(29)	39.1(100)	37.5(96)	10.2(26)	2.0(5)
5. ได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของท่าน	11.7(30)	54.7(140)	30.9(79)	2.7(7)	0.0(0)
6. สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน	10.2(19)	50.4(129)	31.6(81)	3.9(10)	3.9(10)
ด้านค่าจ้าง					
7. ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	7.4(19)	39.1(100)	37.5(96)	9.0(23)	7.0(18)

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น ร้อยละ(จำนวน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
8. ค่าจ้างที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอกับค่าใช้จ่าย	3.1(8)	22.7(58)	89(34.8)	80(31.3)	8.2(21)
ด้านลักษณะงาน					
9. งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ	10.2(26)	66.0(169)	19.9(51)	3.1(8)	0.8(4)
10. รู้สึกพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	9.4(24)	64.1(164)	21.5(55)	2.7(7)	2.3(6)
ด้านการควบคุมบังคับบัญชา					
11. มีการติดตาม นิเทศงานจากผู้บังคับบัญชาอย่าง	5.9(15)	56.3(144)	29.7(76)	4.3(11)	3.9(10)
ต่อเนื่อง					
12. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง	7.8(20)	48.4(124)	29.3(75)	5.5(14)	9.0(23)
เท่าเทียมกัน					

เมื่อนำระดับความคิดเห็นทางจิตวิทยาในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข มาพิจารณาภาพรวมพบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 56.6 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรสาธารณสุขที่มีระดับความคิดเห็นสูงคือความคิดเห็นด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ร้อยละ 60.2 รองลงมาคือระดับความคิดเห็นด้านความพึงพอใจในงานร้อยละ 55.1 และบุคลากรสาธารณสุขส่วนน้อยที่มีระดับความคิดเห็นระดับสูงในด้านค่านิยมในการทำงาน ร้อยละ 3.5 ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ร้อยละ(จำนวน)ของบุคลากรสาธารณสุขที่มีต่อจิตวิทยาในการทำงานขององค์กร
จำแนกเป็นรายด้าน

จิตวิทยาในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น ร้อยละ(จำนวน)		
	สูง	ปานกลาง	ต่ำ
ภาวะผู้นำ	53.5(137)	39.8(102)	6.7(17)
การสื่อสารในองค์กร	54.7(140)	44.5(114)	0.8(2)
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	60.2(154)	39.8(102)	0.0(0)
ค่านิยมในการทำงาน	3.5(9)	82.0(210)	14.5(37)
ความพึงพอใจงาน	55.1(141)	39.1(100)	5.8(15)
รวม	56.6(145)	42.2(145)	1.2(3)

บรรยากาศองค์กรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

เมื่อพิจารณาเป็นมิติและรายข้อ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข พบผล
การศึกษา ดังตารางที่ 13 ดังนี้

มิติด้านโครงสร้างองค์กร บุคลากรสาธารณสุขมีระดับความคิดเห็นในระดับมากถึงมากที่สุด ที่พบส่วนมาก คือบุคลากรในหน่วยงานมีการปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ ร้อยละ 85.2 เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบผลการศึกษา ดังนี้

1. หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายให้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ร้อยละ 83.2
2. หน่วยงานมีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน ร้อยละ 82.4
3. หน่วยงานกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมายของหน่วยงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม ร้อยละ 77.0
4. หน่วยงานบุคลากรมีการปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ ร้อยละ 85.2
5. หน่วยงานมีการติดต่อสื่อสารระหว่างท่าน และทีมงานเป็นไปอย่างราบรื่น ร้อยละ 79.7

มิตีความรับผิดชอบ บุคลากรสาธารณสุขมีระดับความคิดเห็นในระดับมากถึงมากที่สุด ที่พบส่วนมาก คือ หน่วยงานมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน ร้อยละ 85.2 เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบผลการศึกษา ดังนี้

6. หน่วยงานมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน ร้อยละ 85.2

7. การมอบหมายความรับผิดชอบจะสามารถตรวจสอบความก้าวหน้าของงานได้ ร้อยละ 70.7

มิติการให้รางวัล บุคลากรสาธารณสุขมีระดับความคิดเห็นในระดับมากถึงมากที่สุด ที่พบส่วนมาก คือ หน่วยงานมีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม ร้อยละ 65.6 เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบผลการศึกษา ดังนี้

8. บุคลากรในหน่วยงานมีผลงานดีจะได้รับการตอบแทนความดีความชอบตามความสามารถ ร้อยละ 62.1

9. ผู้ปฏิบัติงานดีจะได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ร้อยละ 64.0

10. การพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม ร้อยละ 65.6

มิติความเสี่ยง บุคลากรสาธารณสุขมีระดับความคิดเห็นในระดับมากถึงมากที่สุด ที่พบส่วนมาก คือ หน่วยงานมีการวางแผนป้องกันความเสี่ยงจากการปฏิบัติงาน ร้อยละ 62.9 เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบผลการศึกษา ดังนี้

11. การวางแผนป้องกันความเสี่ยงจากการปฏิบัติงาน ร้อยละ 62.9

12. มาตรการใช้ในการป้องกันตรวจสอบความผิดพลาดของงาน ร้อยละ 61.0

มิติความอบอุ่น บุคลากรสาธารณสุขมีระดับความคิดเห็นในระดับมากถึงมากที่สุด ที่พบส่วนมาก คือ บุคลากรมีความรู้สึกดี ช่วยเหลือเกื้อกูลเห็นอกเห็นใจกัน และ บุคลากรความสัมพันธ์ เป็นแบบพี่แบบน้องคอยช่วยเหลือกันอยู่เสมอ ร้อยละ 79.7 เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบผลการศึกษา ดังนี้

13. มีความรู้สึกดี ช่วยเหลือเกื้อกูลเห็นอกเห็นใจกัน ร้อยละ 79.6

14. ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานเป็นแบบพี่แบบน้องคอยช่วยเหลือกันอยู่เสมอ ร้อยละ 79.7

มิติความสนับสนุน บุคลากรสาธารณสุขมีระดับความคิดเห็นในระดับมากถึงมากที่สุด ที่พบส่วนมาก คือ บุคลากรได้รับการช่วยเหลือเสมอเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 74.6 เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบผลการศึกษา ดังนี้

15. ผู้ปฏิบัติงานได้รับการช่วยเหลือเสมอเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 74.6

16. การสนับสนุนช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นเสมอทั้งจากเพื่อนร่วมงาน และ ผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 68.7

มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน บุคลากรสาธารณสุขมีระดับความคิดเห็นในระดับมากถึงมากที่สุด ที่พบส่วนมาก คือ หน่วยงานมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ร้อยละ 84.0 เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบผลการศึกษา ดังนี้

17. หน่วยงานมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ร้อยละ 84.0

18. ทุกคนรับรู้ และเข้าใจเป้าหมายในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ร้อยละ 80.4

มิติความขัดแย้ง บุคลากรสาธารณสุขมีความระดับคิดเห็นในระดับมากถึงมากที่สุด ที่พบส่วนมาก คือ ในหน่วยงาน เมื่อมีความเห็นที่แตกต่างกันสามารถหาข้อสรุปร่วมกันได้ ร้อยละ 74.6 เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายชื่อ พบผลการศึกษา ดังนี้

19. เมื่อมีความเห็นที่แตกต่างกันสามารถหาข้อสรุปร่วมกันได้ ร้อยละ 74.6

20. เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น บุคลากรให้ความร่วมมือในการแก้ไขข้อขัดแย้งนั้น ร้อยละ 68.7

21. ความคิดเห็นที่แตกต่างกันเป็นสิ่งสร้างสรรค์ และช่วยกระตุ้นการทำงาน

ร้อยละ 67.2

มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน บุคลากรสาธารณสุขมีระดับความคิดเห็นในระดับมากถึงมากที่สุด ที่พบส่วนมาก คือ บุคลากรมีความภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ ร้อยละ 77.3 เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายชื่อ พบผลการศึกษา ดังนี้

22. มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ ร้อยละ 77.3

23. สมาชิกในหน่วยงานร่วมมือกันปฏิบัติงานโดยไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ร้อยละ 71.5

24. สมาชิกมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ร้อยละ 69.9

ตารางที่ 13 ร้อยละ(จำนวน)ของบุคลากรสาธารณสุขที่มีต่อบรรยากาศองค์การจำแนกเป็นรายชื่อ

บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น ร้อยละ(จำนวน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
มิติโครงสร้างองค์การ					
1. หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายให้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	20.7(53)	62.5(160)	16.4(42)	0.4(1)	0.0(0)
2. หน่วยงานมีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน	21.9(56)	60.5(155)	16.8(43)	0.8(2)	0.0(0)
3. ในการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าหมายของหน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วม	21.5(55)	55.5(142)	20.7(53)	2.3(6)	0.0(0)

ตารางที่ 13 (ต่อ)

บรรยายการสื่อสาร	ระดับความคิดเห็น ร้อยละ(จำนวน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
4. บุคลากรในหน่วยงานมีการปฏิบัติตาม กฎระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ	22.3(57)	62.9(161)	12.5(32)	2.3(6)	0.0(0)
5. การติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างราบรื่น	18.8(48)	60.9(156)	18.4(47)	2.0(5)	0.0(0)
มิตินี้ความรับผิดชอบ					
6. หน่วยงานมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ และ ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน	26.2(67)	59.0(151)	13.7(35)	2.7(7)	0.4(1)
7. การมอบหมายความรับผิดชอบจะสามารถ ตรวจสอบความก้าวหน้าของงานได้	22.7(41)	48.0(123)	29.3(75)	5.5(14)	1.2(3)
มิตินี้การให้รางวัล					
8. เมื่อบุคลากรในหน่วยงาน มีผลงานดี จะได้รับการตอบแทนความดีความชอบตาม ความสามารถ	12.9(33)	49.2(126)	29.3(75)	7.0(18)	1.6(4)
9. ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	16.0(41)	48.0(123)	29.3(75)	5.5(14)	1.2(3)
10. หน่วยงานมีการพิจารณาความดีความชอบ ด้วยความเป็นธรรม	15.2(39)	50.4(129)	24.6(63)	5.1(13)	4.7(12)
มิตินี้ความเสี่ยง					
11. ในหน่วยงานมีการวางแผนป้องกันความ เสี่ยงจากการปฏิบัติงาน	9.8(25)	53.1(136)	30.1(77)	6.3(16)	0.8(2)
12. หน่วยงานมีมาตรการที่ใช้ในการป้องกันและ ตรวจสอบความผิดพลาดของงาน	13.3(34)	47.7(122)	34.4(88)	3.9(10)	0.8(2)
มิตินี้ความอบอุ่น					
13. มีความรู้สึกดี ช่วยเหลือเกื้อกูลเห็นอกเห็นใจ กัน	23.0(59)	56.6(145)	15.2(39)	1.2(3)	3.9(10)
14. ความสัมพันธ์ เป็นแบบพี่แบบน้องคอย ช่วยเหลือกันอยู่เสมอ	26.2(67)	53.5(137)	14.5(37)	5.1(13)	0.8(2)
มิตินี้การสนับสนุน					
15. ผู้ปฏิบัติงานได้รับการช่วยเหลือเมื่อเกิด ปัญหาในการปฏิบัติงาน	20.3(52)	54.3(139)	19.9(51)	4.3(11)	1.2(3)

ตารางที่ 13 (ต่อ)

บรรยาการสองศัการ	ระดับความคิดเห็น ร้อยละ(จำนวน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
16. การสนับสนุนช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นเสมอทั้งจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	19.5(50)	49.2(126)	23.4(60)	2.7(7)	5.1(13)
มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน					
17. มีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้ อย่างชัดเจน	20.7(53)	63.3(162)	16.0(41)	0.0(0)	0.0(0)
18. ทุกคนรับรู้ และเข้าใจเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	19.5(50)	60.9(156)	17.6(45)	2.0(5)	0.0(0)
มิติความขัดแย้ง					
19. เมื่อมีความเห็นที่แตกต่างกันสามารถหาข้อสรุปร่วมกันได้	16.4(42)	58.2(149)	21.5(55)	3.5(9)	0.4(1)
20. เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น บุคลากรให้ความร่วมมือในการแก้ไขข้อขัดแย้งนั้น	15.6(40)	53.1(136)	28.1(72)	2.7(7)	0.4(1)
21. ความคิดเห็นที่แตกต่างกันเป็นสิ่งสร้างสรรค์ และช่วยกระตุ้นการทำงาน	15.6(40)	51.6(132)	26.6(68)	5.9(15)	0.4(1)
มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
22. ภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้	27.7(71)	49.6(127)	21.5(55)	1.2(3)	0.0(0)
23. สมาชิกในหน่วยงานร่วมมือกันปฏิบัติงานโดยไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก	21.9(56)	49.6(127)	21.5(55)	2.7(7)	4.3(11)
24. สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ	16.4(42)	53.5(137)	22.7(58)	3.5(9)	3.9(10)

เมื่อนำระดับความคิดเห็นบรรยาการสองศัการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มาพิจารณาภาพรวมพบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขเกินครึ่งอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 78.5 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่าบุคลากรสาธารณสุขมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทุกมิติ ที่พบส่วนมากคือ มิติความเสี่ยง ร้อยละ 91.0 รองลงมา ได้แก่ มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน ร้อยละ 76.6 ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ร้อยละ(จำนวน)ของบุคลากรสาธารณสุขที่มีต่อบรรยากาศองค์การ จำแนกเป็นรายมิติ

มิติบรรยากาศองค์การ	ระดับบรรยากาศองค์การ ร้อยละ(จำนวน)		
	สูง	ปานกลาง	ต่ำ
1. มิติโครงสร้างองค์การ	74.6(191)	25.0(64)	0.4(1)
2. มิติความรับผิดชอบ	77.3(198)	21.5(55)	1.2(3)
3. มิติการให้รางวัล	64.5(165)	31.6(81)	3.9(10)
4. มิติความเสี่ยง	91.0(233)	7.4(19)	1.6(4)
5. มิติความอบอุ่น	75.0(192)	20.3(52)	4.7(12)
6. มิติการสนับสนุน	64.8(166)	30.9(79)	4.3(11)
7. มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน	76.6(196)	23.4(60)	0.0(0)
8. มิติความขัดแย้ง	69.1(177)	29.3(75)	1.6(4)
9. มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	73.0(187)	20.7(53)	6.3(16)
รวม	78.5 (201)	21.1(54)	0.4(1)

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรกับบรรยากาศองค์การ

1. นำผลการศึกษามาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรด้านอายุ และระยะเวลาปฏิบัติงาน กับบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยภาพรวมและรายมิติ พบว่าระยะเวลาการปฏิบัติงาน (A6) มีความสัมพันธ์เชิงลบกับมิติบรรยากาศองค์การด้านความเสี่ยง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ $p < 0.05$ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ - 0.137 และ ไม่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การในมิติโครงสร้าง มิติความรับผิดชอบ มิติการให้รางวัล มิติความอบอุ่น มิติการสนับสนุน มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความขัดแย้ง มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และภาพรวมทุกมิติ ส่วนอายุไม่มีความสัมพันธ์ กับบรรยากาศองค์การทุกมิติรวมทั้งมิติภาพรวม

ดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะทางประชากร ได้แก่ อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน กับบรรยากาศองค์การ โดยรวมและรายมิติ

	BT1	BT2	BT3	BT4	BT5	BT6	BT7	BT8	BT9	BT
A2			0.069		-	- 0.008	- 0.033			
	0.04	0.062		- 0.10	0.094			- 0.089	0.016	- 0.011
A6			0.022		-	- 0.053	- 0.014		-	
	0.32	0.047		- 0.13*	0.058			- 0.073	0.020	- 0.027

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

A2 หมายถึง อายุ

A6 หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

BT1 หมายถึง มิติโครงสร้างองค์การ

BT2 หมายถึง มิติความรับผิดชอบ

BT3 หมายถึง มิติการให้รางวัล

BT4 หมายถึง มิติความเสี่ยง

BT5 หมายถึง มิติความอบอุ่น

BT6 หมายถึง มิติการสนับสนุน

BT7 หมายถึง มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน

BT8 หมายถึง มิติความขัดแย้ง

BT9 หมายถึง มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

BT หมายถึง บรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

2. นำผลการศึกษามาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่าง เพศ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน การดำรงตำแหน่งในงาน และการเข้ารับการฝึกอบรมด้านการบริหารกับบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พบว่า การดำรงตำแหน่งในงาน และการเข้ารับการฝึกอบรมด้านการบริหาร มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วน เพศ สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ และค่าไคว์สแควร์ ของลักษณะทางประชากรกับบรรยากาศองค์การ

ตัวแปร	ระดับสูง		ระดับปานกลาง และ ต่ำ		χ^2	p - value
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
เพศ						
ชาย	73	82.0	16	18.0	0.99	0.32
หญิง	128	76.6	39	23.4		
สถานภาพสมรส						
คู่	153	78.9	41	21.1	0.06	0.81
โสด / หม้าย หย่า แยก	48	96.0	1	4.0		
รายได้ต่อเดือน(บาท)						
5,000 - 15,000	37	74.0	13	26.0	1.67	0.44
15,001 - 25,000	76	82.6	16	17.4		
25,001 - 30,000 ขึ้นไป	88	77.2	26	22.8		
การดำรงตำแหน่งในงาน						
ผู้อำนวยการ	61	87.1	9	12.9	12.87	0.05
พยาบาลวิชาชีพ	67	76.1	21	23.9		
นักวิชาการ	38	84.4	7	15.6		
จพ./ จท.	35	66.0	18	34.0		
การเข้ารับฝึกอบรมระดับการ						
บริหาร						
ไม่เคย	150	75.8	48	24.2	8.37	0.02
เคย	51	87.9	7	12.1		

ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิทยาในการทำงานกับบรรยากาศองค์การ

นำผลการศึกษามา วิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิทยาในการทำงาน ได้แก่ ภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน กับบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ดังตารางที่ 17 พบผลการศึกษา ดังนี้ จิตวิทยาในการทำงาน โดยรวมเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน กับบรรยากาศองค์การ โดยรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมี

นัยสำคัญที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับ 0.79, 0.78, 0.50, 0.67 และ 0.65 ตามลำดับ และแยกเป็นรายมิติ พบผลการศึกษา ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ทั้ง 9 มิติ ได้แก่ มิติโครงสร้างองค์การ มิติความรับผิดชอบ มิติรางวัล มิติความเสี่ยง มิติความอบอุ่น มิติความสนับสนุน มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความขัดแย้ง และมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ระดับ 0.57, 0.50, 0.71, 0.55, 0.67, 0.75, 0.57, 0.72 และ 0.73 ตามลำดับ

2. การสื่อสารในองค์การ มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ทั้ง 9 มิติ ได้แก่ มิติโครงสร้างองค์การ มิติความรับผิดชอบ มิติรางวัล มิติความเสี่ยง มิติความอบอุ่น มิติความสนับสนุน มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความขัดแย้ง และมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ระดับ 0.64, 0.58, 0.58, 0.50, 0.66, 0.69, 0.65, 0.73 และ 0.72 ตามลำดับ

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ทั้ง 9 มิติ ได้แก่ มิติโครงสร้างองค์การ มิติความรับผิดชอบ มิติรางวัล มิติความเสี่ยง มิติความอบอุ่น มิติความสนับสนุน มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความขัดแย้ง และมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ระดับ 0.39, 0.42, 0.34, 0.31, 0.33, 0.36, 0.51, 0.48 และ 0.48 ตามลำดับ

4. ค่านิยมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ทั้ง 9 มิติ ได้แก่ มิติโครงสร้างองค์การ มิติความรับผิดชอบ มิติรางวัล มิติความเสี่ยง มิติความอบอุ่น มิติความสนับสนุน มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความขัดแย้ง และมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ระดับ 0.47, 0.47, 0.55, 0.37, 0.59, 0.65 0.56, 0.62 และ 0.68 ตามลำดับ

5. ค่านิยมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ทั้ง 9 มิติ ได้แก่ มิติโครงสร้างองค์การ มิติความรับผิดชอบ มิติรางวัล มิติความเสี่ยง มิติความอบอุ่น มิติความสนับสนุน มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความขัดแย้ง และมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ระดับ 0.43, 0.34, 0.63, 0.43, 0.57, 0.68 0.44, 0.57 และ 0.65 ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิทยาในการทำงาน ได้แก่ ภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน กับบรรยากาศองค์การ โดยรวมและแยกรายมิติ

	BT1	BT2	BT3	BT4	BT5	BT6	BT7	BT8	BT9	BT
CT	0.57**	0.50**	0.71**	0.55**	0.67**	0.75**	0.57**	0.72**	0.73**	0.79**
DT	0.64**	0.58**	0.58**	0.50**	0.66**	0.69**	0.65**	0.73**	0.72**	0.78**
ET	0.39**	0.42**	0.34**	0.31**	0.36**	0.36**	0.51**	0.48**	0.48**	0.50**
FT	0.47**	0.47**	0.55**	0.37**	0.59**	0.65**	0.56**	0.62**	0.68**	0.67**
GT	0.43**	0.34**	0.63**	0.43**	0.57**	0.68**	0.44**	0.57**	0.65**	0.65**

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

CT หมายถึง ภาวะผู้นำ

DT หมายถึง การสื่อสารในองค์กร

ET หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

FT หมายถึง ค่านิยมในการทำงาน

GT หมายถึง ความพึงพอใจในงาน

BT1 หมายถึง บรรยากาศองค์การมิติโครงสร้างองค์กร

BT2 หมายถึง บรรยากาศองค์การมิติความรับผิดชอบ

BT3 หมายถึง บรรยากาศองค์การมิติการให้รางวัล

BT4 หมายถึง บรรยากาศองค์การมิติความเสี่ยง

BT5 หมายถึง บรรยากาศองค์การมิติความอบอุ่น

BT6 หมายถึง บรรยากาศองค์การมิติความสนับสนุน

BT7 หมายถึง บรรยากาศองค์การมิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน

BT8 หมายถึง บรรยากาศองค์การมิติความขัดแย้ง

BT9 หมายถึง บรรยากาศองค์การมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

BT หมายถึง บรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภาพรวม