

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด ครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงบรรยาย (Descriptive study) แบบภาคตัดขวาง (Cross - sectional study) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากร ภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงานและความพึงพอใจในงาน กับบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้คือบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 838 คน จากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจำนวน 230 แห่ง ใช้สูตรคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 226 ตัวอย่าง เพื่อลดการคลาดเคลื่อน ผู้ศึกษาจึงวางแผนการเก็บข้อมูลเพิ่มขึ้นอีกประมาณร้อยละ 15 ของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้เพิ่มอีก 34 ตัวอย่าง ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 260 ตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้าง จากการศึกษาเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ลักษณะทางประชากร จิตวิทยาการทำงาน และบรรยากาศองค์การ ซึ่งแบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยผู้ศึกษานำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ดังนี้ ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามบรรยากาศองค์การ 0.93 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามภาวะผู้นำ 0.74 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการสื่อสารในองค์การ 0.82 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 0.79 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามค่านิยมในการทำงาน 0.86 และค่าความเที่ยงของแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน 0.81 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ ตั้งแต่วันที่ 20 กันยายน 2554 ถึง 30 กันยายน 2554 ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 256 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.5 นำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาในการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด สูงสุด หาความสัมพันธ์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และค่า Chi-Square test

สรุปผลการศึกษา

1. **ลักษณะทางประชากร** กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นบุคลากรสาธารณสุข ส่วนมากเป็นเพศหญิง ร้อยละ 65.2 อายุเฉลี่ย 36.9 ปี ต่ำสุด 21 ปี สูงสุด 57 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 75.8 รายได้ต่อเดือนมากที่สุด 30,001 บาท ร้อยละ 25.8 ต่ำสุดคือรายได้ 5,000 - 10,000 บาท ร้อยละ 3.9 พบมากที่สุดคือการดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 34.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงานเฉลี่ย 7.9 ปี ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำสุด 1 ปี ระยะเวลาการปฏิบัติงานมากที่สุด 34 ปี ส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับฝึกอบรมด้านบริหาร ร้อยละ 77.3

2. **จิตวิทยาในการทำงาน** จากการศึกษาระดับความคิดเห็นจิตวิทยาในการทำงาน ได้แก่ ภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงานและความพึงพอใจในงาน ของบุคลากรสาธารณสุข พบว่าเมื่อนำระดับความคิดเห็นทางจิตวิทยาในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุข มาพิจารณาภาพรวม ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ส่วนมากอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 56.6 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรสาธารณสุขที่มีระดับความคิดเห็นสูงคือความคิดเห็นคือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ร้อยละ 60.2 รองลงมาคือความพึงพอใจในงาน ร้อยละ 55.1 และบุคลากรสาธารณสุขส่วนน้อยที่มีระดับความคิดเห็นระดับสูงคือ ค่านิยมในการทำงาน ร้อยละ 3.5

3. **บรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล** จากการศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ต่อบรรยากาศองค์การ ในมิติต่างดังนี้ มิติโครงสร้างองค์การ มิติความรับผิดชอบ มิติรางวัล มิติความเสี่ยง มิติความอบอุ่น มิติความสนับสนุน มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความขัดแย้งและมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พบว่าระดับความคิดเห็น บรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุข มาพิจารณาภาพรวมมีระดับความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขเกินครึ่งอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 78.5 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่าบุคลากรสาธารณสุขมีระดับความคิดเห็นส่วนมากอยู่ในระดับสูงทุกมิติแต่ที่พบมากที่สุดคือ มิติความเสี่ยง ร้อยละ 91.0 รองลงมาได้แก่ มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน ร้อยละ 76.6

4. **ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรกับบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล** จากการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรในด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในมิติความเสี่ยง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $p < 0.05$ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับ -0.13 และ ลักษณะทางประชากรด้านการดำรงตำแหน่งในงาน การเข้ารับการฝึกอบรมด้านบริหาร มีความสัมพันธ์โดยภาพรวมกับบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ $p < 0.05$ ส่วนลักษณะทางประชากร เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

5. ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิทยาในการทำงาน ภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์กร แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน กับบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จากการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิทยาในการทำงาน ภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน กับ บรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ $p < 0.01$ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับ 0.79, 0.78, 0.50, 0.67 และ 0.55 ตามลำดับ โดยภาวะผู้นำมีปริมาณความสัมพันธ์สูงสุดร้อยละ 62.9 รองลงมาได้แก่ การสื่อสารในองค์กร มีปริมาณความสัมพันธ์ร้อยละ 61.7 ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีปริมาณความสัมพันธ์น้อยสุด ร้อยละ 25.7

อภิปรายผล

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะทางประชากร จิตวิทยาในการทำงาน กับบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอภิปรายในประเด็นที่สำคัญดังนี้

1. บรรยากาศองค์การ จากการศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ต่อบรรยากาศองค์การ ในมิติต่าง ๆ ดังนี้ มิติโครงสร้างองค์การ มิติความรับผิดชอบ มิติรางวัล มิติความเสี่ยง มิติความอบอุ่น มิติความสนับสนุน มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความขัดแย้งและมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีระดับความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 78.5 แสดงให้เห็นว่า ลักษณะบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีบรรยากาศในการทำงานมุ่งประสานสัมพันธ์ มุ่งใช้อำนาจ มุ่งผลสำเร็จของงาน เป็นไปตามลักษณะบรรยากาศของ Litwin และ Stringer (1968) ซึ่งได้แบ่งลักษณะบรรยากาศองค์การจากมิติบรรยากาศองค์การทั้ง 9 มิติ ออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) บรรยากาศองค์การแบบมุ่งประสานสัมพันธ์ มีลักษณะสำคัญ 4 ประการคือ เปิดโอกาสให้เกิดการรวมกลุ่มและมีความสัมพันธ์ที่อบอุ่น จริงใจ ให้การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร ให้ความเป็นอิสระในการทำงานและมีโครงสร้างองค์การที่บีบบังคับน้อย ให้การยอมรับว่าบุคคลเป็นสมาชิกของกลุ่ม 2) บรรยากาศมุ่งใช้อำนาจ มีลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ มีการกำหนดโครงสร้างองค์การในรูปของกฎระเบียบ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน บุคลากรยอมรับความรับผิดชอบในตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ สถานะใน ระดับสูง กระตุ้นให้มีการใช้อำนาจหน้าที่ที่

เป็นทางการในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้งและความเห็นไม่ลงรอยกัน 3) **บรรยากาศมุ่งผลสำเร็จของงาน** มีลักษณะสำคัญ 4 ประการคือเน้นความรับผิดชอบส่วนตน มีการคำนวณเรื่องความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้การยอมรับและรางวัลสำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี สร้างความประทับใจที่บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าและความสำเร็จของทีมงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทศนีย์ ทินราช(2551) ที่ศึกษาบรรยากาศองค์การในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จังหวัดขอนแก่น พบว่าบรรยากาศองค์การในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับสูง และผลการศึกษาของ อรรถเดช อรรถเศรษฐัง (2551) ที่ศึกษาบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน โชน 3 จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า บรรยากาศองค์การศูนย์สุขภาพชุมชน โชน 3 จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับสูง แต่แตกต่างกับ ผลการศึกษาของ พิโชค บำรุงไทย (2553) ที่ศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ พบว่า บรรยากาศองค์การของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทย ค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และผลการศึกษาของ นุชรี อาบสุวรรณ (2550) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี พบว่าบุคลากร โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี พบว่าบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรกับบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรกับบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดร้อยเอ็ด ผลวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอภิปรายในประเด็นที่สำคัญดังนี้

2.1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในมิติความเสี่ยง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $p < 0.05$ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับ -0.137 ปริมาณความสัมพันธ์ร่วมกันในทางลบน้อยมากที่ร้อยละ 1.78 แสดงให้เห็นว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสาธารณสุข ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยจะมีระดับบรรยากาศในมิติความเสี่ยงสูง ส่วนบุคลากรสาธารณสุข ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากจะมีระดับบรรยากาศในมิติความเสี่ยงต่ำ

2.2 การดำรงตำแหน่งในงาน มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในภาพรวมทุกมิติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $p < 0.05$ แสดงให้เห็นว่า บุคลากรสาธารณสุข ที่มีการดำรงตำแหน่งในงานที่แตกต่างกัน ทำให้มีบรรยากาศการทำงานที่แตกต่างกัน

2.3 การเข้ารับการฝึกอบรมด้านบริหาร มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในภาพรวมทุกมิติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $p < 0.05$ แสดงให้เห็นว่า บุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่ได้รับการฝึกอบรมด้านบริหาร จะมีบรรยากาศการทำงานที่ดี และ บุคลากรสาธารณสุข ไม่ได้รับการฝึกอบรมด้านการบริหารจะมีบรรยากาศในการทำงานที่ไม่ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทศนีย์ ทินราช (2551) ที่ศึกษาบรรยากาศองค์การในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จังหวัดขอนแก่น พบว่าการเข้ารับการฝึกอบรมด้านบริหารมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จังหวัดขอนแก่น

2.4 เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศ องค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งสอดคล้องกับ ชัท เมืองโคตร (2550) ศึกษาปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ แต่แตกต่างจากผลการศึกษาของ ทศนีย์ ทินราช (2551) ที่ศึกษาบรรยากาศองค์การในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จังหวัดขอนแก่น พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จังหวัดขอนแก่น

จากผลการศึกษาได้นำมาสรุปสมมติฐาน พบว่า ลักษณะทางประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ลักษณะทางประชากร ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การดำรงตำแหน่งในงาน และการเข้ารับการฝึกอบรมด้านบริหาร มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

3. ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิทยาในการทำงาน ภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์การ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน กับบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จากการศึกษาในการหาความสัมพันธ์จิตวิทยาในการทำงานภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน กับบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ผลวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอภิปรายในประเด็นที่สำคัญดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำ ภาพรวมมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลระดับปานกลางค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.79 และค่าสัมประสิทธิ์ความผันแปร 0.62 ปริมาณความสัมพันธ์ร่วมกันในทางบวก ที่ร้อยละ 62.0 แสดงให้เห็นว่าภาวะ

ผู้นำของบุคลากรสาธารณสุขกับบรรยากาศองค์การแปรผันร่วมกันในทางบวกร้อยละ 62.0 อธิบายได้ว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มีภาวะผู้นำสูงจะมีบรรยากาศองค์การในระดับสูงตามไปด้วย โดยมีปริมาณความสัมพันธ์ที่ร้อยละ 62.0 ซึ่งสอดคล้องกับ กฎณะ เพชรบ่อใหญ่. (2551) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนกับบรรยากาศองค์การ ตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่าภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ และ กิมบวย เพชรรัตน์ (2551) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขตจังหวัดชายแดน ไทย – กัมพูชา พบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขตจังหวัดชายแดน ไทย – กัมพูชา

3.2 การสื่อสารในองค์การ ภาพรวมมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลระดับปานกลางค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.78 และค่าสัมประสิทธิ์ความผันแปร 0.61 ปริมาณความสัมพันธ์ร่วมกันในทางบวก ที่ร้อยละ 61.0 แสดงให้เห็นว่าการสื่อสารในองค์การของบุคลากรสาธารณสุขกับบรรยากาศองค์การแปรผันร่วมกันในทางบวกร้อยละ 61.0 อธิบายได้ว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มี การสื่อสารในองค์การสูงจะมีบรรยากาศองค์การในระดับสูงตามไปด้วย โดยมีปริมาณความสัมพันธ์ที่ร้อยละ 61.0

3.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ภาพรวมมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.50 และค่าสัมประสิทธิ์ความผันแปร 0.25 ปริมาณความสัมพันธ์ร่วมกันในทางบวก ที่ร้อยละ 25.0 แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรสาธารณสุขกับบรรยากาศองค์การแปรผันร่วมกันในทางบวกร้อยละ 25.0 อธิบายได้ว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีบรรยากาศองค์การในระดับสูงตามไปด้วย โดยมีปริมาณความสัมพันธ์ที่ร้อยละ 25.0

3.4 ค่านิยมในการทำงาน ภาพรวมมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลระดับปานกลางค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.67 และค่าสัมประสิทธิ์ความผันแปร 0.44 ปริมาณความสัมพันธ์ร่วมกันในทางบวก ที่ร้อยละ 44.0 แสดงให้เห็นว่าค่านิยมในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขกับบรรยากาศองค์การแปรผันร่วมกันในทางบวกร้อยละ 44.0 อธิบายได้ว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มีค่านิยมในการทำงานสูงจะมีบรรยากาศองค์การในระดับสูงตามไปด้วย โดยมีปริมาณความสัมพันธ์ที่ร้อยละ 44.0

ความพึงพอใจในงาน ภาพรวมมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลระดับปานกลางค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.65 และค่า

สัมประสิทธิ์ความผันแปร 0.42 ปริมาณความสัมพันธ์ร่วมกันในทางบวก ที่ร้อยละ 42.0 แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขกับบรรยากาศองค์การแปรผันร่วมกันในทางบวกร้อยละ 42.0 อธิบายได้ว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มีความพึงพอใจในงานสูงจะมีบรรยากาศองค์การในระดับสูงตามไปด้วย โดยมีปริมาณความสัมพันธ์ที่ร้อยละ 42.0 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นุชรี อาบสุวรรณ (2550) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ และ ศิริลักษณ์เบญจมา มาแสวง (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ

จากผลการศึกษาได้นำมาสรุปสมมติฐาน พบว่า จิตวิทยาในการทำงานด้านภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ จากการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดร้อยเอ็ด ในครั้งนี้เพื่อเป็นการชี้ให้เห็นว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่มาสสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ให้มีบรรยากาศที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน จึงขอเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้ในครั้งนี้

1.1 จากผลการศึกษาพบว่า การเข้ารับการฝึกอบรมด้านบริหาร จะทำให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะในการดำเนินงานเพิ่มขึ้น ส่งผลให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี จึงควรจัดอบรมให้บุคลากรสาธารณสุขทุกระดับมีความรู้ในด้านการบริหาร

1.2 จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านจิตวิทยาในการทำงานจะส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานดีตามไปด้วยจึงควรจัดกิจกรรม อบรม เพื่อส่งเสริมความสามัคคีระหว่างผู้นำกับผู้นปฏิบัติ ปรับปรุงการสื่อสารในองค์การ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน สร้างค่านิยมในองค์การ และสร้างความพึงพอใจในงาน ของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อให้บรรยากาศองค์การดี การทำงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

- 2.1 ในการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ที่เป็นการศึกษาเชิงปริมาณควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพควบคู่กันไปด้วยจะทำให้ผลการศึกษา มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น
- 2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น แนวทางเศรษฐกิจพอเพียง การบริหาร กับบรรยากาศองค์การของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
- 2.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่มีวิชาชีพแตกต่างกัน