

การศึกษาบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอของเจ้าหน้าที่
สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภออย่างตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์
A Study of Organizational Climate Affecting District-level Health System Development
Operations of Public Health Officers in Tambon Health Promoting Hospital, Yang Talat
District, Kalasin Province

(Received: June 10,2022 ; Accepted: June 24,2022)

สุลักษณ์ เสนาวุฒิ¹
Sulak Senawut¹

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภออย่างตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ - กลุ่มตัวอย่าง คือคือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภออย่างตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 92 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุดและค่าสูงสุด และสถิติอนุมานหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนโดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษา 1) ระดับบรรยากาศองค์กรและระดับการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภออย่างตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.11 (S.D. = 0.53) และ 3.98 (S.D. =0.56) ตามลำดับ 2) บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภออย่างตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.802$, $p\text{-value} < 0.001$) ทั้งนี้บรรยากาศองค์กรด้านมิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์กรด้านมิติความขัดแย้งและบรรยากาศองค์กรด้านมิติความอบอุ่นสามารถร่วมกันพยากรณ์บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภออย่างตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ร้อยละ 64.9 ($R^2 = 0.649$, $P\text{-value} < 0.001$)

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์กร, ระบบสุขภาพระดับอำเภอ, โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

Abstract

This cross-sectional descriptive study aimed to study of organizational climate affecting District Health System Development Operations of public health officers in Tambon Health Promoting Hospital, Yang Talat District, Kalasin Province - The sample consisted of 92 public health officers in Tambon Health Promoting Hospital, Yang Talat District, Kalasin Province. Data were analyzed using descriptive statistics, i.e. percentage, mean, standard deviation, values. median, minimum and maximum values and statistical inference for Pearson's correlation

¹ สำนักงานสาธารณสุขอำเภออย่างตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

coefficient and stepwise multiple regression analysis with the level of statistical significance at the 0.05 level.

Result: 1) The level of organizational climate and the level of health system development at district level among public health officials in Tambon Health Promoting Hospital, Yang Talat District, Kalasin Province. At a high level, the mean was 4.11 (S.D. = 0.53) and 3.98 (S.D. = 0.56), respectively. 2) The organizational climate had a high correlation with the district-level health system development activities of public health officials in Tambon Health Promoting Hospital, Yang Talat District, Kalasin Province with statistical significance ($r = 0.802$, $p\text{-value} < 0.001$). The organizational climate in the conflict dimension and the organizational climate in the warmth dimension were able to jointly forecast the organizational climate affecting the district-level health system development performance of the health workers in the Tambon Health Promoting Hospital, Yang Talat District, Kalasin Province. 64.9 ($R^2 = 0.649$, $P\text{-value} < 0.001$)

Keywords: organizational climate, district health system, sub-district health promoting hospitals

บทนำ

แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) และแผนยุทธศาสตร์ชาติของกระทรวงสาธารณสุข 20 ปี ซึ่งมีวิสัยทัศน์ คือ เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพที่รวมพลังสังคมเพื่อประชาชนสุขภาพดี มีพันธกิจ คือ พัฒนาและอภิบาลระบบสุขภาพอย่างมีส่วนร่วมและยั่งยืน มี 3 เป้าหมาย ประกอบด้วย (1) ประชาชนสุขภาพดี (2) เจ้าหน้าที่มีความสุข และ (3) ระบบสุขภาพยั่งยืน และการบริหารธรรมาภิบาล ด้วยยุทธศาสตร์ความเป็นเลิศ 4 ด้าน (4 Excellence Strategies) ได้แก่ 1) การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคเป็นเลิศ (Prevention & Promotion Excellence) 2) การบริการเป็นเลิศ (Service Excellence) 3) บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) 4) การบริหารจัดการเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) เพื่อพัฒนาและอภิบาลระบบสุขภาพอย่างมีส่วนร่วมและยั่งยืน มีนโยบายในการยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนคนไทยอย่างทั่วถึงและเป็นธรรมตามแนวทางพระราชรัฐ กล่าวคือภาคีราชการและประชาชนร่วมกันดำเนินการ ตั้งแต่ระดับความคิดเห็นประชาชน พัฒนานโยบายด้านสุขภาพ การ

มีสมัชชาสุขภาพแห่งชาติ ไปจนถึงการใช้ระบบสุขภาพระดับอำเภอ (District Health System : DHS) ซึ่งประกาศใช้เป็นแนวทางการพัฒนาระบบสุขภาพ เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2555 (สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ, 2557) ให้เป็นกลไกการทำงานเชื่อมโยงระหว่างโรงพยาบาล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อาสาสมัครสาธารณสุข องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานอื่นๆและประชาชนในพื้นที่ เพื่อร่วมกันจัดการแก้ไขปัญหาสุขภาพของพื้นที่ให้ประชาชนและชุมชนพึ่งตนเองได้โดยยึดหลักการไม่ทอดทิ้งกัน มีเครือข่ายบริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพ และการได้รับความไว้วางใจจากประชาชน โดยดำเนินการไปพร้อมกับการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan) ใน 12 สาขาหลักได้แก่ 1) สาขาทารกแรกเกิด 2) สาขาสุขภาพช่องปาก 3) สาขาสุขภาพจิต 4) สาขามะเร็ง 5) สาขาโรคหัวใจ 6) สาขาโรคไม่ติดต่อ 7) สาขาโรคหลอดเลือดสมอง 8) สาขา COPD 9) สาขาทา 10) สาขาโรคไต 11) สาขาปลูกถ่ายและบริจาคอวัยวะ 12) สาขาอุบัติเหตุและฉุกเฉิน(กระทรวงสาธารณสุข, 2558) เป็นเครือข่ายบริการที่เชื่อมโยงไร้รอยต่อ เปิดเสรีร่างกายในเครือข่าย

บริการ ประชาชนได้รับบริการที่มีมาตรฐาน ใกล้เคียง บ้าน การบริหารจัดการระบบสุขภาพระดับอำเภอ ตามองค์ประกอบ UCCARE ดังนี้ 1) การทำงาน ร่วมกันในระดับอำเภอ (Unity District Health Team) ของภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง 2) การมีส่วนร่วม ของภาคีเครือข่ายและชุมชน (Community Participation) เน้นการมีส่วนร่วมของภาคี เครือข่ายทุกภาคส่วนในระดับอำเภอ 3) การรับรู้ ความต้องการของประชาชนและผู้รับบริการ (Customer focus) 4) การทำงานให้เกิดคุณค่า ทั้งกับผู้รับบริการและผู้ให้บริการ (Appreciation) ในการบริการปฐมภูมิ 5) การแบ่งปันทรัพยากร และการพัฒนาบุคลากร (Resource Sharing and Human Development) มาใช้ร่วมกัน ภายใต้การบริหารจัดการที่ดีในภารกิจทางสุขภาพ และ 6) การให้บริการสุขภาพตามบริบทที่จำเป็น (Essential Care) (กระทรวงสาธารณสุข, 2558) ที่ตอบสนองต่อปัญหาในพื้นที่ การดำเนินงานระบบ สุขภาพระดับอำเภอให้ประสบความสำเร็จ คณะกรรมการพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอ ต้องมีทักษะ มีความรู้ความเข้าใจและผลักดันให้ งานด้านสุขภาพประสบความสำเร็จ

ระบบสุขภาพระดับอำเภอ (District Health System :DHS) เป็นระบบการทำงานด้านสุขภาพ ระดับอำเภอร่วมกันกับทุกภาคส่วน ในการดูแล ประชาชน และส่งเสริมให้ประชาชนดูแลตนเอง ครอบครัวและชุมชนร่วมกัน โดยใช้ปัญหาความ ทุกข์ยากของประชาชนในพื้นที่ระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ เป็นเป้าหมายร่วมกันภายใต้บริบท ของแต่ละพื้นที่ผ่านกระบวนการขึ้นชมและการ จัดการความรู้ ส่งเสริมให้ประชาชนและชุมชน พึ่งตนเองได้และไม่ทอดทิ้งกันโดยมีเป้าหมายร่วม เพื่อสุขภาวะของประชาชน โดยใช้อำเภอเป็นผู้นำ ของทุกส่วนในอำเภอเป็นสิ่งเดียวกันได้แก่ส่วน สาธารณสุข ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วน ท้องถิ่น และภาคีเครือข่ายภาคประชาชน โดยมี เป้าหมายที่จะขับเคลื่อนให้การดูแลสุขภาพของ ประชาชนทั้งอำเภอ ผสมผสานทั้งงานส่งเสริม

ป้องกัน รักษาและฟื้นฟูเข้าด้วยกัน จึงเป็นการมอง สุขภาพในมุมที่กว้าง เน้นการทำงานร่วมกันทั้งภาคี ในเครือข่าย และนอกเครือข่ายสาธารณสุข ในการ ดำเนินงานระบบสุขภาพระดับอำเภอให้มี ประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จจะต้องกำหนด บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสุขภาพระดับ อำเภอในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน

เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลซึ่งเป็นบุคลากรที่ ปฏิบัติงานในระดับตำบลที่มีบทบาทสำคัญในการ ประสานงานนโยบายด้านสาธารณสุขไปกระจาย และปฏิบัติในพื้นที่ เป็นผู้ดำเนินงานขับเคลื่อน นโยบายการทำงานในพื้นที่ มีการกำหนดทิศ ทางการดำเนินงานด้านสาธารณสุขให้สอดคล้องกับ นโยบายของกระทรวงสาธารณสุข จึงมีส่วนสำคัญ เป็นอย่างมากที่จะขับเคลื่อนและพัฒนางาน สุขภาพระดับอำเภอให้ประสบความสำเร็จ และ ยั่งยืน จะต้องเข้าใจแนวทางการดำเนินงานตาม เกณฑ์ชีวิตที่ถูกต้อง และมีกรอบแนวทางการ พัฒนาระบบสุขภาพอำเภอที่ชัดเจนแล้ว ยังต้อง อาศัยปัจจัยอื่นที่สำคัญและมีผลต่อการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์การ การมีส่วนร่วมของ บุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัด กาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมาก (กัญญวลัย ศรีสวัสดิพงษ์ และประจักษ์ บัวผัน, 2554) และบรรยากาศ องค์การเป็นการจัดสภาพแวดล้อมขององค์การที่ ส่งเสริมและสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ สมาชิกในองค์การ หากบรรยากาศองค์การดีเอื้อ ต่อการทำงานสามารถส่งผลการทำงานให้เป็นไป อย่างราบรื่น ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ อยู่ ภายใต้บรรยากาศการทำงานที่ดีจะทำให้ ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขและมีความตั้งใจในการ ปฏิบัติงานจะส่งผลให้ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานมี คุณภาพและปริมาณเพิ่มมากขึ้นด้วย โดย ประกอบด้วย 9 มิติ ดังนี้ 1) มิติโครงสร้างองค์การ (Structure) 2) มิติ ความ รั บ ผิด ข อบ

(Responsibility) 3) มิติรางวัล(Reward) 4) มิติความเสี่ยง(Risk) 5) มิติความอบอุ่น(Warmth) 6) มิติการสนับสนุน(Support) 7) มิติความขัดแย้ง (Conflict) 8) มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standards) และ 9) มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน(Identity) (Litwin & Stringer, 1968) ซึ่งในการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าบรรยากาศองค์การมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีความเสี่ยงมีผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ(สายพิณ สายดำ และพีระศักดิ์ ศรีฤาชา, 2552) บรรยากาศองค์การมีความรับผิดชอบ มิติการสนับสนุนจากองค์การด้านบริหาร มิติความอบอุ่นและมิติด้านเทคโนโลยี มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ(พรพรรณ สุนทรสุด และประจักษ์ บัวผัน, 2554)

สำนักงานสาธารณสุขอำเภออย่างตลาดจังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วยโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 17 แห่ง (สำนักงานสาธารณสุขอำเภออย่างตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์, 2560) สำหรับการพัฒนากระบวนการสุขภาพอำเภอ เป็นนโยบายที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนดให้มีขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการแก้ไขปัญหาสุขภาพจากกรณีและประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี 2560 ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภออย่างตลาดจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าระดับการพัฒนาเครือข่ายสุขภาพอำเภอยังไม่บรรลุเป้าหมายขั้นที่ 5 การพัฒนาเครือข่ายสุขภาพอำเภอส่วนปานกลางอยู่ในระดับที่ 3 ร้อยละ 50.55 (สำนักงานสาธารณสุขอำเภออย่างตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์, 2560) ในการขับเคลื่อนร่วมกับภาคีเครือข่ายยังขาดประสิทธิภาพและไม่ชัดเจน จะต้องมีการพัฒนาศักยภาพและเสริมพลัง ทีมสุขภาพระดับอำเภออย่างต่อเนื่อง (สำนักงานสาธารณสุขอำเภออย่างตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์, 2560) ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาบรรยากาศองค์การมีผลต่อการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภออย่างตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบสุขภาพอำเภอ โดยเฉพาะการทำงานด้านสุขภาพร่วมกันเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพดีอย่างยั่งยืน

จากความเป็นมาดังกล่าวผู้ศึกษาวิจัยจึงสนใจศึกษาบรรยากาศองค์การมีผลต่อการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภออย่างตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นอย่างไร รวมถึงทราบปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและการพัฒนาบุคลากรขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภออย่างตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การ และระดับการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภออย่างตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Descriptive Research) เก็บข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภออย่างตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภออย่างตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 95 คน (สำนักงานสาธารณสุขอำเภออย่างตลาด, 2560)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

1. กลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภออย่างตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยสูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานของ Cohen (1988) ได้ขนาดตัวอย่างที่ต้องใช้ในการวิจัยกรณีตอบแบบสอบถามเท่ากับ 92 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการเรียงตามรหัสการส่งรายงานความครอบคลุมสิทธิแยกรายหน่วยลงทะเบียนข้อมูลของงานหลักประกันสุขภาพของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ หาช่วงของการเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร $I = N/n$ ถ้า $I < 1.5$ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และถ้า $I > 1.5$ ใช้วิธีการสุ่มอย่างเป็นระบบ (Systematic Random Sampling)

2. กลุ่มบุคคลที่ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่ม เพื่อยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณ เป็นบุคคลที่สามารถให้ข้อมูลได้ดีที่สุด (Key Informants) โดยคัดเลือกบุคคลที่สามารถให้คำตอบเกี่ยวกับเรื่องบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภออย่างตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 2 คน นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน 2 พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 2 คน เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข จำนวน 1 คน เจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุข จำนวน 1 คน นักวิชาการสาธารณสุขแพทย์แผนไทย จำนวน 1 คน และเจ้าหน้าที่งานสาธารณสุขแพทย์แผนไทย จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 10 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 2 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 แบบสอบถาม (Questionnaires) มีทั้งหมด 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นคำถามปลายปิดให้เลือกตอบและปลายเปิดให้เติมข้อความประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส การอบรมด้านการพัฒนาสุขภาพระดับอำเภอ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ซึ่งประกอบด้วยมิติโครงสร้างองค์การ มิติความรับผิดชอบ มิติรางวัล มิติความเสี่ยง มิติความอบอุ่น มิติการสนับสนุน มิติความขัดแย้ง มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน และมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันโดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีของ Liwin & Stringer (1968) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ (5,4,3,2,1)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภออย่างตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งประกอบด้วย การทำงานร่วมกันในระดับอำเภอ การรับรู้ความต้องการของประชาชนและผู้รับบริการ การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายของชุมชน การทำงานจนเกิดคุณค่าทั้งกับผู้รับบริการและตัวผู้ให้บริการเอง และการแบ่งปันทรัพยากรและการพัฒนาบุคลากร โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีของกระทรวงสาธารณสุข (2558) ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ (5,4,3,2,1)

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดให้เติมข้อความ ให้แสดงความคิดเห็นได้โดยอิสระเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภออย่างตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ชุดที่ 2 แนวทางการสนทนากลุ่มเพื่อยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณ มีทั้งหมด 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การเป็นคำถามปลายเปิดให้เติมข้อความให้ตอบได้อย่างอิสระ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอำเภออย่างตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นคำถามปลายเปิดให้เติมข้อความให้ตอบได้อย่างอิสระ

ส่วนที่ 3 ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภออย่างตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นคำถามปลายเปิดให้แสดงความเห็นได้อย่างอิสระ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามและแบบสนทนากลุ่มเพื่อยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความตรง (Validity) โดยให้ความเห็นชอบในด้านความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมด้านภาษา (Wording) การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขและปรับปรุง โดยคณะกรรมการที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอำเภอตอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 30 คน ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.97

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุดและค่าสูงสุด และสถิติอนุमानหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนโดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จริยธรรมการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ที่ขอรับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ ก่อนการดำเนินการและผู้วิจัยขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์และผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 52.2 อายุเฉลี่ย 39.18 ปี (S.D. = 9.72 ปี) สถานภาพสมรส ร้อยละ 55.40 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 80.4 รายได้เฉลี่ย 36,564.52 บาทบาท/เดือน (S.D. = 7,614.21 บาท/เดือน) เคยรับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา ร้อยละ 93.50 ส่วนใหญ่ได้รับการอบรม 1-5 ครั้ง ร้อยละ 95.60 และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีค่ามัธยฐาน 10 ปี (ค่าต่ำสุด = 1 ปี, ค่าสูงสุด = 35 ปี)

2. บรรยากาศองค์การของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภออย่างตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.11 (S.D. = 0.53) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านมิติโครงสร้างองค์การ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.18 (S.D. = 0.65) ด้านมิติความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.24 (S.D. = 0.59) ด้านมิติการให้รางวัล อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.06 (S.D. = 0.65) ด้านมิติความเสี่ยงอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.03 (S.D. = 0.66) ด้านมิติความอบอุ่น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.09 (S.D. = 0.73) ด้านมิติการสนับสนุน

4. บรรยายการองค์การที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พบว่า ภาพรวมของบรรยายองค์การมี

5. บรรยายภาคองค์การที่มีผลต่อการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอ
ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์

ตัวแปร	B	Beta	T	P-value	R	R ²	R ² Change
1.ด้านมิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน	0.306	0.359	3.381	<0.001	0.748	0.559	0.555
2.ด้านมิติความขัดแย้ง	0.210	0.255	2.566	0.012	0.792	0.628	0.619
3.ด้านมิติความอบอุ่น	0.209	0.269	2.314	0.023	0.806	0.649	0.637

ค่าคงที่ = 1.385.F = 54.216.P-value <0.001. R = 0.806. R²=0.649 . R²Adjusted=0.637



จากตารางที่ 1 พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภออย่างตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ และถูกเลือกเข้าสมการนั้นมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรที่ไม่ถูกเลือกเข้าสมการเป็นตัวแปรที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการเรียงลำดับ คือ บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภออย่างตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ดังนี้ บรรยากาศองค์การด้านมิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($p\text{-value} < 0.001$) บรรยากาศองค์การด้านมิติความขัดแย้ง ($p\text{-value} = 0.012$) และบรรยากาศองค์การด้านมิติความอบอุ่น ($p\text{-value} = 0.023$) ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภออย่างตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ร้อยละ 64.9 โดยสามารถกำหนดเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงซึ่งเป็นสมการทำนายในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = 1.385 + (0.306) (\text{บรรยากาศองค์การด้านมิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน}) + (0.210) (\text{บรรยากาศองค์การด้านมิติความขัดแย้ง}) + (0.209) (\text{บรรยากาศองค์การด้านมิติความอบอุ่น})$$

สรุปและอภิปรายผล

ผลการศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภออย่างตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า บรรยากาศองค์การของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

อำเภออย่างตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.11 ($S.D. = 0.53$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านมิติโครงสร้างองค์การ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.18 ($S.D. = 0.65$) ด้านมิติความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.24 ($S.D. = 0.59$) ด้านมิติการให้รางวัล อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.06 ($S.D. = 0.65$) ด้านมิติความเสี่ยง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.03 ($S.D. = 0.66$) ด้านมิติความอบอุ่น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.09 ($S.D. = 0.73$) ด้านมิติการสนับสนุน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.96 ($S.D. = 0.65$) ด้านมิติความขัดแย้ง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.05 ($S.D. = 0.68$) ด้านมิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.06 ($S.D. = 0.65$) และด้านมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.31 ($S.D. = 0.64$) ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมา (พรพรรณ สุนทรสุด และประจักษ์ บัวผัน, 2554; พยุดา ชาเวียง และประจักษ์ บัวผัน, 2559)

ระดับการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภออย่างตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.98 ($S.D. = 0.56$) เนื่องจากในการพัฒนาควรจะมีคณะกรรมการบริหารเครือข่ายบริการสุขภาพระดับอำเภอ (District management team) การบริหารจัดการควรมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันและเชื่อมต่อประสานงานกัน มีกรอบในการดำเนินงาน และมีเป้าหมายการพัฒนาที่เหมาะสมกับความจำเป็นของพื้นที่ และควรมีส่วนร่วมกันพัฒนาระบบบริการตามความต้องการของชุมชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดบริการสุขภาพในชุมชน ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมา (พยุดา ชาเวียง และประจักษ์ บัวผัน, 2559 ; วัฒนา นันทะเสน, 2558 ; กัญญวัลย์ ศรีสวัสดิ์พงษ์ และประจักษ์ บัว

พันธ์, 2554) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภออย่างตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแผนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาระบบสุขภาพและเครือข่ายสุขภาพที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของพื้นที่ โดยกลไกการพัฒนาระบบสุขภาพอำเภอ (DHS) และจะเห็นว่าโครงการอำเภอจัดการระบบสุขภาพอำเภออย่างตลาดมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีแนวทางการเตรียมความพร้อมแก่ทีมงานและมีการพัฒนาให้บุคลากรมีการรับรู้และพึงพอใจในการมีส่วนร่วม มีการวางแผนการใช้งบประมาณและบุคลากรร่วมกัน หน่วยงานและภาคีต่างๆมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การจัดบริการสุขภาพครอบคลุมกลุ่มประชากรเป้าหมายและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

บรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภออย่างตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ภาพรวมของบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภออย่างตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.802$, $p\text{-value} < 0.001$) ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมา ได้แก่ (สุธารัตน์ โคตรธนู และชนะพล ศรีธาดา, 2560 ; ประเสริฐ สุภูมิ และวิทัศน์ จันทร์โพธิ์ศรี, 2557 ; มนตรี ยาสุต และประจักษ์ บัวผัน, 2555)

บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภออย่างตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ตัวแปรอิสระที่บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริม

สุขภาพตำบล อำเภออย่างตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการคือบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย บรรยากาศองค์การด้านมิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($p\text{-value} < 0.001$) บรรยากาศองค์การด้านมิติความขัดแย้ง ($p\text{-value} = 0.012$) และบรรยากาศองค์การด้านมิติความอบอุ่น ($p\text{-value} = 0.023$) ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์การดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภออย่างตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ได้ร้อยละ 64.9 ทั้งนี้เนื่องจากบรรยากาศองค์การด้านมิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพรพรรณ สุนทรสุด และประจักษ์ บัวผัน (2554) และการศึกษาของสิริกัญญา วงศ์กาฬสินธุ์ และประจักษ์ บัวผัน (2560) กาญจนา พิทักษ์วณิชย์ และประจักษ์ บัวผัน (2559) ดังนั้น เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภออย่างตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ รับรู้มาตรฐานในการปฏิบัติงานตามที่ได้กำหนดไว้ รวมถึงการรับรู้ถึงความเสี่ยงหรืออันตรายที่อาจจะเกิดขึ้นในระหว่างกำลังปฏิบัติและมีการวางแผนเป็นประจำ และมีสัมพันธภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในองค์การและมีการสร้างบรรยากาศเพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมภายในองค์การ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

1. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลควรส่งเสริมสุนทรียทักษะผู้นำด้านทักษะในการติดต่อสื่อสาร โดยมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ เช่น การประชุมกลุ่มย่อย ประจำเดือนในหน่วยงาน การชี้แจงนโยบายและขอบเขตการทำงานให้ชัดเจนและมีการส่งต่อข้อมูลการทำงานที่ถูกต้องให้กับผู้ร่วมงาน
2. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรส่งเสริมสุนทรียทักษะผู้นำด้านทักษะในการริเริ่มของผู้อำนวยความสะดวก



โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยต้องมีการกระตุ้นให้ฝึกคิดเพื่อให้เกิดการคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ประกอบในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น การพัฒนางานและการจัดเวทีเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นประจำ ทั้งในระดับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้มีการนำเสนอผลงานอย่างสม่ำเสมอ

3. สำนักงานสาธารณสุขอำเภอควรส่งเสริมสุนทรียทักขะผู้นำด้านทักษะการสอนงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งเป็นทักษะที่ผู้บริหารต้องทำอย่างต่อเนื่องจนเกิด

ความเชี่ยวชาญเพื่อให้การบริหารผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงานและการส่งบุคลากรในหน่วยงานให้ได้รับการศึกษาต่อตามสายวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

2. ควรมีการศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข. ตัวชี้วัดระดับการพัฒนาเครือข่ายสุขภาพอำเภอที่เชื่อมโยงระบบบริการปฐมภูมิกับชุมชนและท้องถิ่นอย่างมีคุณภาพ. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข; 2558.
- กาญจนา พิทักษ์วณิชย์ และประจักษ์ บัวผัน (2559). บรรยากาองค์กรและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากร โรงพยาบาลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา. วารสารวิจัย มข. (บศ.) 16 (1) : ม.ค. - มี.ค. 2559: 90 - 103.
- สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ. เสริมคุณค่าปฐมภูมิด้วยระบบสุขภาพระดับอำเภอ. กรุงเทพฯ: สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ; 2557.
- พยุดา ชาเวียง. แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดขอนแก่น [วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต]. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2559.
- พรพรรณ สุนทรสุด, ประจักษ์ บัวผัน. บรรยากาองค์กรและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดอุดรธานี. วารสารวิจัย มข. 2554; 16(5): 551-62.
- กัญญวีย์ ศรีสวัสดิ์พงษ์, ประจักษ์ บัวผัน. การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์. วารสารวิจัย มข. 2554; 16(5): 563-74.
- สายพิน สายดำ และพิระศักดิ์ ศรีฤาชา, 2552. บรรยากาองค์กรที่มีผลต่อความยืดหยุ่นผู้พันต่อองค์กร ของเภสัชกรโรงพยาบาลศูนย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารเภสัชกรรมไทย. ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 (2009): ม.ค.-มี.ย. 71-83
- สำนักงานสาธารณสุขอำเภออย่างตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์, 2560. รายงานผลการนิเทศและประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี 2560 ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภออย่างตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์. สำนักงานสาธารณสุขอำเภออย่างตลาด.
- วัฒนา นันทะเสน. การประเมินผลการพัฒนางานระบบสุขภาพอำเภอ (District Health System: DHS) ของ

- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม. วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ 2558; 7(30): 105-13.
- สุदारัตน์ โคตรธนู, & ชนะพล ศรีธำชา. (2560). บรรยาการองค์การที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านการดูแลผู้ป่วยโรคเรื้อรังตามมาตรฐานหน่วยบริการปฐมภูมิของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เครือข่ายบริการสุขภาพมัญจาคีรี-โคกโพธิ์ชัย จังหวัดขอนแก่น. วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ, 10(1),181-190.
- ประเสริฐ สุภภูมิ, วิทัศน์ จันทร์โพธิ์ศรี. บรรยาการองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการเสนอผลงานระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ประจำปี 2557; 23 มกราคม 2557; บุรีรัมย์:มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์; 2557.
- มนตรี ยาสุด และประจักษ์ บัวผัน,2555. บรรยาการองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อกระบวนการจัดการความรู้ของบุคลากรศูนย์หัวใจสิริกิติ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วารสารวิจัย มข. (บศ.) 12 (3) : ก.ค. - ก.ย. 2555. 83 - 96.
- สิริกัญญา วงศ์กาฬสินธุ์ และประจักษ์ บัวผัน. (2560). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเภสัชกร โรงพยาบาลชุมชนเขตสุขภาพที่ 8.วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา), 17(1), 69-80.
- Cohen, J. **Statistical power analysis for behavior science**. 2nd ed. New York : Academic; 1988.
- Cronbach, L.J. **Essentials of Psychological Testing**. (3rd ed). New York: Harper & Row ; 1951.
- Litwin GH, Stringer RA. **Motivation and organization climate**. Boston: Division of Research; 1968.