

บทที่ 4

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์ (Analytical Research) เพื่อศึกษา ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน ในจังหวัดขอนแก่น

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษานี้ ได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 170 ตัวอย่าง ได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืนมา จำนวน 155 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 91.18 ของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการวิจัย

1.1 ลักษณะส่วนบุคคล ของบุคลากรสาธารณสุขสุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น

บุคลากรสาธารณสุขสุขภาพชุมชน ในจังหวัดขอนแก่น ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็น ร้อยละ 62.58 อายุ เฉลี่ย 38.50 ปี (S.D. = 8.08) จบการศึกษา ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 70.32 สถานภาพสมรส คู่ คิดเป็น ร้อยละ 82.58 มีประสบการณ์การทำงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ระยะเวลา 3.5 ปี (S.D. = 1.14) ดังตารางที่ 1

1.2 ระดับบรรยากาศองค์การของศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น

การศึกษาระดับบรรยากาศองค์การของศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่าบรรยากาศองค์การของศูนย์สุขภาพชุมชนโดยรวม อยู่ในระดับ สูง ($\bar{X} = 3.84$ S.D. = 0.41) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มิติ ด้านโครงสร้างองค์การ มิติด้านความรับผิดชอบ มิติด้านความอบอุ่น มิติด้านการสนับสนุน มิติด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความขัดแย้ง และ มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.87, 3.97, 3.97, 3.92, 3.88, 3.90, 4.14$ S.D. = 0.57, 0.52, 0.55, 0.52, 0.52, 0.61, 0.60 ตามลำดับ) รองลงมาคือ มิติด้านรางวัล มิติด้านความเสี่ยง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50, 3.44$ S.D. = 0.55, 0.54 ตามลำดับ) ดังตารางที่ 2

1.3 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขของศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น

การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขของศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.55$ S.D. = 0.43) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับ สูง ($\bar{X} = 2.78, 3.68, 3.77, 3.68, 3.76, 3.90$ S.D. = 0.81, 0.71, 0.61, 0.51, 0.55, 0.51 ตามลำดับ) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านจังหวะชีวิตที่เหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.31$ S.D. = 0.81) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n = 155)	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	97	62.58
ชาย	58	37.42
อายุ ($\bar{X} = 38.50$ S.D. = 8.08)		
20-29 ปี	15	9.68
30-39 ปี	69	44.52
40-49 ปี	56	36.12
50-59 ปี	15	9.68
ระดับการศึกษา		
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	36	23.23
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	109	70.32
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	10	6.45
สถานภาพสมรส		
โสด	16	10.32
สมรส	128	82.58
หม้าย หย่า แยก	11	7.10
ประสบการณ์ทำงานในศูนย์สุขภาพชุมชน		
1 ปี	5	3.23
2 ปี	31	20.00
3 ปี	36	23.23
4 ปี	47	30.32
5 ปี	36	23.32
($\bar{X} = 3.50$ S.D. = 1.14)		

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยายการองค์การของศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น

บรรยายการองค์การ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
1. มิตินโครงสร้างองค์การ	3.87	0.57	สูง
2. มิตินความรับผิดชอบ	3.97	0.52	สูง
3. มิตินรางวัล	3.50	0.55	ปานกลาง
4. มิตินความเสียง	3.44	0.54	ปานกลาง
5. มิตินความอบอุ่น	3.97	0.55	สูง
6. มิตินการสนับสนุน	3.92	0.52	สูง
7. มิตินมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.88	0.52	สูง
8. มิตินความขัดแย้ง	3.90	0.61	สูง
9. มิตินความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	4.14	0.60	สูง
บรรยายการองค์การโดยรวม	3.84	0.41	สูง

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.31	0.81	ต่ำ
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.68	0.71	สูง
3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	3.42	0.63	ปานกลาง
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	3.77	0.61	สูง
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม	3.68	0.51	สูง
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล	3.76	0.55	สูง
7. ด้านจังหวะชีวิตที่เหมาะสม	3.30	0.52	ปานกลาง
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.90	0.51	สูง
รวม	3.55	0.43	ปานกลาง

1.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ของบุคลากรสาธารณสุข ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ในตัวแปรที่มีระดับการวัด ที่เป็น ช่วงสเกล (interval scale) หรือระดับการวัดที่เป็นอัตราส่วนสเกล (ratio scale) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (pearson's product moment coefficient of correlation) ในกรณีเป็นตัวแปรต้นมีระดับการวัด เป็นนามสเกล (nominal scale) หรือ อันดับสเกล (ordinal scale) ได้ปรับให้เป็นตัวแปรหุ่นแล้ว (dummy variable) ซึ่งในการวิเคราะห์ครั้งนี้ ตัวแปรด้านคุณลักษณะ

ส่วนบุคคลที่เป็นตัวแปรหุ่น ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และนำตัวแปรหุ่นดังกล่าว เข้าสู่การวิเคราะห์ร่วมกับตัวแปรอื่น ๆ

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.4.1 เพศ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

1.4.2 อายุ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

1.4.3 ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

1.4.4 สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

1.4.5 ประสบการณ์ทำงาน มีความสัมพันธ์ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 รายละเอียด ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น

ลักษณะส่วนบุคคล	คุณภาพชีวิตการทำงาน	
	r	p-value
เพศ	0.03	0.69
อายุ	0.11	0.14
ระดับการศึกษา	-0.01	0.85
สถานภาพสมรส	0.01	0.82
ประสบการณ์ทำงาน (ปี)	-0.01	0.85

1.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรโดยรวม ($r = 0.79$ $p\text{-value} < 0.001$) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น จึงเป็นไปตามความสามัคคีฐานที่ 2 โดยมีรายละเอียดแยกรายด้าน ดังนี้

- 1.5.1 มิติด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05
- 1.5.2 มิตិความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05
- 1.5.3 มิติด้านรางวัล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05
- 1.5.4 มิติด้านความเสี่ยง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05
- 1.5.5 มิติด้านความอบอุ่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05
- 1.5.6 มิติด้านการสนับสนุน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05
- 1.5.7 มิติด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05
- 1.5.8 มิติด้านความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05
- 1.5.9 มิติด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 รายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น

บรรยากาศองค์การ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	
	r	p-value
1. มิติโครงสร้างองค์การ	0.59	< 0.001
2. มิติความรับผิดชอบ	0.46	< 0.001
3. มิติรางวัล	0.67	< 0.001
4. มิติความเสี่ยง	0.48	< 0.001
5. มิติความอบอุ่น	0.50	< 0.001
6. มิติการสนับสนุน	0.65	< 0.001
7. มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน	0.66	< 0.001
8. มิติความขัดแย้ง	0.65	< 0.001
9. มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	0.57	< 0.001
รวม	0.79	< 0.001

1.6 การวิเคราะห์อำนาจการทำนาย

การทำนายปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุขของศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น โดยวิธีถดถอยพหุแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุขของศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น มีรายละเอียด ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่ามีอิทธิพล มิตិความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มิติโครงสร้างองค์การ มิติความขัดแย้ง และ มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัย ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น โดยมีการคัดเลือกตัวแปรอิสระเข้าสู่สมการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ตัวแปรอิสระตัวแรกที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการคือ มิติรางวัล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.678 ซึ่งถ้าควบคุมค่าตัวแปรอิสระอื่น ๆ ให้คงที่แล้ว จะสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 45.9 ($R^2 = 0.459$)

ขั้นตอนที่ 2 ตัวแปรอิสระที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการต่อมา คือ มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เมื่อรวมกับตัวแปรมิติรางวัล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.781 ซึ่งถ้าควบคุมค่าตัวแปรอิสระอื่น ๆ ให้คงที่แล้ว จะสามารถร่วมกัน ทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ได้ ร้อยละ 61.1 ($R^2 = 0.611$)

ขั้นตอนที่ 3 ตัวแปรอิสระที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการต่อมา คือมิติโครงสร้างองค์การเมื่อรวมกับตัวแปรมิติรางวัล มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.806 ซึ่งถ้าควบคุมค่าตัวแปรอิสระอื่น ๆ ให้คงที่แล้ว จะสามารถร่วมกัน ทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ได้ ร้อยละ 65.0 ($R^2 = 0.650$)

ขั้นตอนที่ 4 ตัวแปรอิสระที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการต่อมา คือมิติความขัดแย้ง เมื่อรวมกับตัวแปร มิติรางวัล มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมิติโครงสร้างองค์การ มี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.820 ซึ่งถ้าควบคุมค่าตัวแปรอิสระอื่น ๆ ให้คงที่แล้ว จะสามารถร่วมกัน ทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ได้ ร้อยละ 67.2 ($R^2 = 0.672$)

ขั้นตอนที่ 5 ตัวแปรอิสระที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการต่อมา คือ มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน เมื่อรวมกับตัวแปร มิติรางวัล มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มิติโครงสร้างองค์การ มิติความขัดแย้ง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.827 ซึ่งถ้าควบคุมค่าตัวแปรอิสระอื่นๆ ให้คงที่แล้ว จะสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ได้ ร้อยละ 68.4 ($R^2 = 0.684$) รายละเอียดดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นต้นของปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น

ตัวแปร	b	Beta	t	p-value	Multiple R	R ²
1. มิตรรางวัล	.293	.378	6.610	<.0001	.678	.459
2. มิติความเป็นอันหนึ่งเดียวกัน	.123	.172	2.690	<.0001	.781	.611
3. มิติโครงสร้างองค์กร	.143	.189	3.329	<.0001	.806	.650
4. มิติความขัดแย้ง	.119	.167	2.456	.002	.820	.672
5. มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน	.133	.162	2.403	.017	.827	.684
ค่าคงที่ = .447						
R = .827		R ² = .684		F = 64.55		p- value < .0001

จากผลการวิเคราะห์ ตารางที่ 6 ได้สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง ซึ่งเป็นสมการทำนายในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$$

เมื่อ Y = คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น

b_0 = ค่าคงที่

b_1 = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ ของตัวแปรอิสระตัวที่ 1

X_1 = ตัวแปรอิสระตัวที่ 1 คือ มิติด้านรางวัล

b_2 = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ ของตัวแปรอิสระตัวที่ 2

X_2 = ตัวแปรอิสระตัวที่ 2 คือ มิติด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

b_3 = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ ของตัวแปรอิสระตัวที่ 3

X_3 = ตัวแปรอิสระตัวที่ 3 คือ มิติด้านโครงสร้างองค์กร

b_4 = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ ของตัวแปรอิสระตัวที่ 4

X_4 = ตัวแปรอิสระตัวที่ 4 คือ มิติด้านความขัดแย้ง

b_5 = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ ของตัวแปรอิสระตัวที่ 5

X_5 = ตัวแปรอิสระตัวที่ 5 คือ มิติด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน

แทนค่าในสมการ ได้ดังนี้

$$Y = .447 + .293 (\text{มิตรรางวัล}) + .123 (\text{มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน}) + .143 (\text{มิติโครงสร้างองค์กร}) + .119 (\text{มิติความขัดแย้ง}) + .133 (\text{มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน})$$

โดยสมการนี้มีอำนาจในการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 68.4 (R² = 0.684) ได้สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง ซึ่งเป็นสมการทำนายในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = b_1Z_1 + b_2Z_2 + b_3Z_3 + b_4Z_4 + b_5Z_5$$

- เมื่อ $Z =$ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขสุภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น
- $b_1 =$ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ของตัวแปรอิสระตัวที่ 1
- $Z_1 =$ ตัวแปรอิสระตัวที่ 1 คือ มิตรรางวัล
- $b_2 =$ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ ของตัวแปรอิสระตัวที่ 2
- $Z_2 =$ ตัวแปรอิสระตัวที่ 2 คือ มิตความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
- $b_3 =$ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ของตัวแปรอิสระตัวที่ 3
- $Z_3 =$ ตัวแปรอิสระตัวที่ 3 คือ มิตโครงสร้างองค์การ
- $b_4 =$ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ของตัวแปรอิสระตัวที่ 4
- $Z_4 =$ ตัวแปรอิสระตัวที่ 4 คือ มิตความขัดแย้ง
- $b_5 =$ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ของตัวแปรอิสระตัวที่ 5
- $Z_5 =$ ตัวแปรอิสระตัวที่ 5 คือ มิตมาตรฐานการปฏิบัติงาน

แทนค่าในสมการ ได้ดังนี้

$$Z = .378 + (\text{มิตรรางวัล}) + .172 (\text{มิตความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน}) + .189 (\text{มิตโครงสร้างองค์การ}) + .167 (\text{มิตความขัดแย้ง}) + .162 (\text{มิตมาตรฐานการปฏิบัติงาน})$$

โดยสมการนี้มีอำนาจในการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขสุภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 68.4 ($R^2 = 0.684$)

การวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อหาปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขสุภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้นำตัวแปรด้านบรรยากาศองค์การ ซึ่งประกอบด้วย มิตโครงสร้างองค์การ มิตความรับผิดชอบ มิตรรางวัล มิตความเสี่ยง มิตความอบอุ่น มิตการสนับสนุน มิตมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิตความขัดแย้ง มิตความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขสุภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น และถูกนำเข้าสู่สมการ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรที่ไม่ได้ถูกเลือกมานั้นเป็นตัวแปร ที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ มากกว่า 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าสมการเรียงตามลำดับ ได้แก่ มิตด้านรางวัล มิตความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มิตด้านโครงสร้างองค์การ มิตความขัดแย้ง มิตด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($p\text{-value} < 0.0001, < 0.0001, < 0.0001, 0.002$ และ 0.017 ตามลำดับ) ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัว ดังกล่าว เป็นปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขสุภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น

1.7 ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ด้านบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น

จากจำนวนตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ 155 ตัวอย่าง บุคลากรสาธารณสุขสุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น ได้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหา ข้อเสนอแนะเรื่องปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 47.09 ของแบบสอบถามที่ตอบกลับมา มีรายละเอียดดังนี้

1.7.1 ปัญหา อุปสรรค

ปัญหา อุปสรรคด้านบรรยากาศองค์การของศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น

- การจัดโครงสร้างองค์การ ที่มีการรวมเอา สถานีอนามัย 2 แห่งขึ้นไปมารวมกันเป็นศูนย์สุขภาพชุมชน เป็นการรวมกันในอนาคตเท่านั้น แต่ในการปฏิบัติงานจริงมีการปฏิบัติงานแบบยกส่วนจากกัน
- ขั้นตอนในการปฏิบัติงานและระเบียบปฏิบัติที่ไม่ชัดเจน
- เครือข่ายบริการสุขภาพ(CUP) มีการกระจายทรัพยากร เช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ให้กับศูนย์สุขภาพชุมชนในเครือข่ายไม่มีความเหมาะสม และไม่เพียงพอ
- ความมีวินัย การประพฤติปฏิบัติตามระเบียบทางราชการมีความหย่อนยาน ขาดความกระตือรือร้น
- งานในหน้าที่มีความกว้างมาก มีงานหลายด้าน จึงปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่
- ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เสร็จตามวัตถุประสงค์
- แนวทางในการพิจารณาความดีความชอบไม่ชัดเจน
- กฎ ระเบียบ ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน มีมากเกินไป ทำให้มีผลต่อการทำงานในการแก้ปัญหาสาธารณสุขในพื้นที่
- บุคลากรสาธารณสุขสุขภาพชุมชน ขาดความรู้และประสบการณ์ ในการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายระเบียบทางราชการ
- หน่วยงานไม่มีมาตรการป้องกันและตรวจสอบความผิดพลาดของงาน
- มีภาระงานมากเกินไป ทำให้มีเวลาในการปรึกษาหารือ มีการพบปะกันน้อย
- มีการแลกเปลี่ยน วิทยากร วิจารณ์ การทำงานและผลงานวิชาการ น้อยมาก
- การเปลี่ยนผู้บริหารบ่อย ๆ ทำให้การทำงานขาดความต่อเนื่อง ต้องปรับเปลี่ยนระบบการทำงาน วิธีการทำงาน ตามผู้บริหารที่มักเปลี่ยนแปลงอย่างกะทันหัน ขัดนโยบายเกินไป ไม่มีความยืดหยุ่น
- ผู้บริหารขาดความยืดหยุ่นในการบริหารงานในองค์การ
- ระบบการควบคุมกำกับไม่เหมาะสม ขัดเป้าหมาย มากกว่าความจริงของพื้นที่
- มีบุคลากรไม่เพียงพอ ทำให้การปฏิบัติงานขาดความคลอบคลุมตามมาตรฐานการปฏิบัติงานและคุณภาพงาน
- การเลือกปฏิบัติ ตามกฎ ระเบียบ ของทางราชการของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

ปัญหา อุปสรรคด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน

- ระบบค่าตอบแทนแบบเหมาจ่ายรายเดือนต่อศูนย์สุขภาพชุมชนที่ให้จำนวนเท่ากันนั้นไม่เหมาะสม เพราะ บุคลากรสาธารณสุขแต่ละแห่งมีไม่เท่ากัน จำนวนประชากรและพื้นที่ที่มีความแตกต่างกันมาก

- ค่าตอบแทนเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ปฏิบัติได้รับน้อยมาก

- ค่าตอบแทนของแต่ละวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชนมีความแตกต่างกัน แต่ขาดการจัดการมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของแต่ละวิชาชีพให้เหมาะสมกับค่าตอบแทน ซึ่งในความเป็นจริง บุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน มีการปฏิบัติงานในกรณีที่ได้รับค่าตอบแทนเหมือนกันทุกประการ

- ความไม่ยุติธรรม ในการจ่ายค่าตอบแทน เช่น การให้บริการของศูนย์สุขภาพชุมชน บางแห่งให้บริการผู้มารับบริการจำนวนมากแต่ได้รับค่าตอบแทนเท่ากับศูนย์สุขภาพชุมชน ที่ให้บริการผู้มารับบริการจำนวนน้อยกว่า ในกรณีการปฏิบัติงานนอกเวลาด้านการรักษาพยาบาล

- บุคลากรที่พัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อเนื่อง เช่น พยาบาลเทคนิค ทันตภิบาล เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุขชุมชน ได้วุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น ยังไม่ได้รับการพิจารณาบรรจุ แต่งตั้ง เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

- อาคาร สถานที่ ของหน่วยงานมีสภาพชำรุด สภาพทั่วไปไม่พร้อมใช้งาน ขาดการดูแลบำรุงรักษา

- บางครั้งในการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการฝึกอบรมต้องใช้งบประมาณของตนเอง

- หน่วยงานขาดการประเมินผลงานของบุคลากรเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน

- การทำงานบางครั้งทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับครอบครัว เนื่องจากต้องปฏิบัติงาน ในเวลาออกราชการ และในวันหยุดต่าง ๆ ด้วย

- การปฏิบัติงานทำให้ชีวิตขาดความสมดุลเพราะรบกวนชีวิตความเป็นอยู่มากพอสมควร

- การปฏิบัติงานในชุมชน บุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชนต้องเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน บางครั้งเวลาของครอบครัวจึงถูกเบียดบัง ทำให้มีเวลาให้กับครอบครัวน้อยลง กิจกรรมของครอบครัวจึงทำได้ไม่เต็มที่

1.7.2 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะด้านบรรยากาศองค์การของศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น มีดังนี้

- ควรเพิ่มสวัสดิการในการดูแลความเป็นอยู่โดยรวมด้วย

- มีความรักระหว่างเพื่อนและมีความอบอุ่นในการทำงานดี

- มีความร่วมมือในการการทำงาน ทำงานเป็นทีม มีความเป็นกันเอง และแก้ไขปัญหาการทำงานร่วมกัน

- ควรมีการผลักดัน พรบ.วิชาชีพสาธารณสุข

- ควรมีการจัดกิจกรรม โครงการด้านการสนทนา การพัฒนาองค์กร

- ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานควรมีโอกาสได้พูดคุยกันในเรื่องการทำงาน

- มีความรัก สามัคคีกัน มีความอบอุ่น และทำงานราบรื่น ช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขสุภาพชุมชน
จังหวัดขอนแก่น มีดังนี้

- การปฏิบัติงานในปัจจุบันได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมพอสมควรแต่ควรให้มีความเท่าเทียมของโอกาสในความก้าวหน้า
- การปฏิบัติงานมีโอกาสเสี่ยงภัยสูง เนื่องจาก สถานที่ตั้งของหน่วยงานอยู่ห่างไกลจากชุมชน บุคลากรมีน้อย การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ โดยเฉพาะเวลากลางคืน
- ควร มีพนักงานรักษาความปลอดภัยในศูนย์สุขภาพชุมชน โดยเฉพาะนอกเวลาราชการ เนื่องจากการป้องกันชีวิตของบุคลากรที่ปฏิบัติงานและรักษาทรัพย์สินของทางราชการด้วย
- มีการทำงานเป็นทีม มีความอบอุ่น ควรมีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับงานให้ครอบคลุม ชัดเจน มีการประชุมพูดคุยกัน จะทำให้การทำงานราบรื่น
- มีความสุขกับการทำงานในหน่วยงานนี้มาก
- ควรผลักดันให้มี พรบ. วิชาชีพสาธารณสุข เพื่อความมั่นคง เท่าเทียมในอาชีพ
- การปฏิบัติงานด้วยใจ มีความเกื้อหนุนจุนเจือ มีความเสียสละ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชน สังคม โดยไม่หวังผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน จะทำให้ทำงานได้อย่างมีความสุข
- ความก้าวหน้าในอาชีพไม่เหมาะสม เมื่อเทียบกับบุคลากรในสาขาวิชาชีพอื่นทั้งในหน่วยงานและหน่วยงานอื่น

2. อภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขสุภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น โดยมีรายละเอียดการอภิปรายผล ดังนี้

2.1 ระดับของบรรยากาศองค์กรศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น

ผลการศึกษา ระดับของบรรยากาศองค์กรศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น เมื่อพิจารณาจากแบบสอบถามด้านบรรยากาศองค์กร พบว่า ค่าเฉลี่ยในภาพรวม อยู่ในระดับ สูง ($\bar{X} = 3.84$ S.D.= 0.41) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มิติด้านโครงสร้างองค์กร มิติด้านความรับผิดชอบ มิติด้านความอบอุ่น มิติด้านการสนับสนุน มิติด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติด้านความขัดแย้ง และ มิติด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.87, 3.97, 3.97, 3.92, 3.88, 3.90, 4.14$ S.D. = 0.57, 0.52, 0.55, 0.52, 0.52, 0.61, 0.60 ตามลำดับ) ส่วนมิติด้านรางวัล มิติด้านความเสี่ยง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50, 3.44$ S.D. = 0.55, 0.54 ตามลำดับ) ซึ่งสอดคล้อง กับการศึกษาของ จันทรา แทนสุโพธิ์ (2546) ศึกษาบรรยากาศองค์กรทีมสุขภาพของศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น พบว่า บรรยากาศองค์กรของทีมสุขภาพ อยู่ในระดับสูง และ ศุภวิทย์ เจริญผล (2543) ศึกษาบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ จังหวัดขอนแก่น พบว่าบรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งอภิปรายได้ว่าบรรยากาศองค์กรของศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น

มิติโครงสร้างองค์กร มีการกำหนดโครงสร้างองค์กร ลักษณะงานที่ชัดเจน กฎ ระเบียบ แนวทางการปฏิบัติที่สมาชิกรับรู้ร่วมกัน

มิติความรับผิดชอบ มีการรับรู้ต่อความรับผิดชอบสูง มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงานเพื่อการแก้ไขและปรับปรุง

มิติความอบอุ่น มีการรับรู้ในการทำงานเป็นทีม ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับปัญหา ข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิด ศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่นแต่ละศูนย์มีบุคลากรสายงานเดียวกันแม้แตกต่างทางวิชาชีพทำให้ลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน บุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น รับรู้ถึงเป้าหมายวัตถุประสงค์ของงาน ในหน่วยงานและสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย และเมื่อมีข้อจำกัดในการปฏิบัติงานก็มีความยืดหยุ่นของเป้าหมายได้ ซึ่งศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น เป็นองค์กรที่มีการปรับวิถีคิด วิธีการจัดการของระบบงานและระบบบริการ เพื่อให้สามารถทำงานและจัดบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำเร็จ แหงกระโทก และ รุจิรา มังคะศิริ, 2545)

มิติความขัดแย้ง จากการศึกษา เมื่อมีความขัดแย้งจากการทำงาน ในหน่วยงานบุคลากรสาธารณสุข ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น สามารถปรับความขัดแย้งให้เกิดผลดีต่อองค์กร โดยการใช้เวทีการประชุม การพูดคุยหาข้อสรุปและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างกว้างขวางได้ซึ่ง เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ, 2540) กล่าวไว้ว่า ความขัดแย้งแบบสร้างสรรค์ เป็นสิ่งท้าทายใหม่ ๆ เพราะเป็นการกระตุ้นความคิดและวิธีการแก้ปัญหา ให้ความสำเร็จของการปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงและความอยู่รอดขององค์กร

มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ของศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น แสดงให้เห็นถึงความรักใคร่สามัคคี ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานด้วยความภาคภูมิใจในงานที่ทำซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สร้อยตระกูล (ดิวยานนท์) อรรถมานะ (2545) คือ การที่บุคคลมีความรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกกลุ่มทำให้ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่มมีมากขึ้นส่งผลให้บรรลุเป้าหมายตามท้องที่การต้องการได้

ส่วนระดับของบรรยากาศองค์กร ในมิติด้านรางวัล มิติด้านความเสี่ยง อยู่ในระดับปานกลางนั้นอภิปรายได้ว่า

มิติด้านรางวัล บุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่นรับรู้ความไม่เหมาะสมของการได้รับพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่กับผลของการทำงานในด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์สุขภาพชุมชน ยังขาดการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีระบบการให้ขวัญกำลังใจและการพิจารณาความดีความชอบที่ยังไม่ชัดเจนและไม่เป็นที่ยอมรับของสมาชิกในองค์กร

มิติด้านความเสี่ยง บุคลากรสาธารณสุข ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น รับรู้ถึงโอกาสได้รับการติดเชื้อโรคจากการทำงานด้านบริการ ระบบการป้องกันการติดเชื้อจากการปฏิบัติงานบริการสุขภาพยังไม่ดีพอ ซึ่งตลอดจนการมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและความรู้ความเข้าใจและการปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ

2.2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขของศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น

การศึกษาในระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขของศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.55$ S.D. = 0.43) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับ สูง อภิปรายได้ว่า บุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น มีสภาพการปฏิบัติงานที่ดี สิ่งแวดล้อมการทำงานเหมาะสม ปลอดภัย มีความเป็นธรรมชาติเหมาะสม แสดงให้เห็นว่า ศูนย์สุขภาพชุมชน มีการจัดหน่วยงานที่เหมาะสม มีความสะอาด สภาพแวดล้อม การจัดวางเครื่องมือเครื่องใช้ สามารถใช้ได้สะดวก รวดเร็ว คล่องตัวและมีการดูแลรักษาพัสดุ อุปกรณ์ เป็นอย่างดี มีมาตรการด้านความปลอดภัยจากอุบัติเหตุจากการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ผานิต สกฤตวิริยะ (2537) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง นั้น บุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานขององค์กร ได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ ในด้านการบูรณาการทางสังคม บุคลากรศูนย์สุขภาพชุมชนมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่เป็นทางการ จึงทำให้เกิดความเป็นกันเอง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และมีกิจกรรมกลุ่มร่วมกัน ซึ่ง บุญแสง ชีระภากร (2533) กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างบูรณาการทางสังคมขององค์กรที่ดีที่สุด คือ การจัดกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวกับงาน เช่น กีฬา กลุ่มสนใจอื่น ๆ จึงทำให้มีความเสมอภาคในการทำงาน ให้เกียรติและเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นทั้งในเรื่องงานและปัญหาขององค์กร ในด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม บุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชนรับรู้ถึงการร่วมมือกับหน่วยงาน องค์กรในชุมชน มีการประสานและทำงานร่วมกัน มีการผสมผสานงานด้านสุขภาพและสังคม ได้ดี

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านจังหวะชีวิตที่เหมาะสม คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง อภิปรายได้ว่า บุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ได้รับโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ได้รับมอบหมายภาระงานที่สำคัญ ได้รับการฝึกอบรม ด้านความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน และมีความพึงพอใจในงานและรายได้ ส่วนด้านจังหวะชีวิต บุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน รับรู้ถึงภาระงานที่มีมากจนไม่มีเวลาให้กับครอบครัว แต่ก็สามารถบริหารจัดการ การทำงานกับการดูแลครอบครัวและชีวิตส่วนตัวได้ จากปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ อภิปรายได้ว่าการทำงานในศูนย์สุขภาพชุมชนทำให้จังหวะชีวิตขาดความสมดุล มีเวลาให้กับครอบครัวน้อยลง ซึ่งการปฏิบัติงานในชุมชนนั้นบุคลากรสาธารณสุขเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนที่ชุมชนให้ความสำคัญ และเป็นสิ่งที่พึงพึงทำให้การปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของครอบครัวทำได้ไม่เต็มที่

ส่วนด้านที่บุคลากรสาธารณสุขของศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ใน ระดับ ต่ำ คือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จึงอภิปรายได้ว่า บุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น รับรู้ต่อค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายตามอัตรา ค่าตอบแทนที่ไม่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่ลักษณะงานคล้ายกัน ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่คุ้มค่าต่อการเสี่ยงภัยในการปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน

และจากปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ พบว่า ระบบค่าตอบแทนแบบเหมาจ่ายรายเดือนต่อศูนย์สุขภาพชุมชนทำให้จำนวนเท่ากันนั้น ไม่เหมาะสม เพราะ บุคลากรสาธารณสุขแต่ละแห่งมีไม่เท่ากัน จำนวนประชากรและพื้นที่ที่มีความแตกต่างกันมาก ค่าตอบแทนเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ปฏิบัติได้รับน้อยมาก ค่าตอบแทนของแต่ละวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชนมีความแตกต่างกัน แต่ขาดการจัดการ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ของแต่ละวิชาชีพ ให้เหมาะสมกับค่าตอบแทน ซึ่งในความเป็นจริง บุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน มีการปฏิบัติงานในกรณีที่ได้รับค่าตอบแทนเหมือนกันทุกประการ ความไม่ยุติธรรม ในการจ่ายค่าตอบแทน เช่น การให้บริการของศูนย์สุขภาพชุมชน บางแห่ง ให้บริการผู้มารับบริการจำนวนมากแต่ได้รับค่าตอบแทนเท่ากับศูนย์สุขภาพชุมชน ที่ให้บริการผู้มารับบริการจำนวนน้อยกว่า ในกรณีการปฏิบัติงานนอกเวลาด้านการรักษาพยาบาล และการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมสมควรแต่ควรให้มีความเท่าเทียมของโอกาสในความก้าวหน้า

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ของบุคลากรสาธารณสุข ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น

จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ซึ่งปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส และประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การโดยรวม ($r = 0.79$ $p\text{-value} < 0.001$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 โดยมีรายละเอียดแยกแยะด้าน พบว่ามิติด้าน โครงสร้างองค์การ มิติด้านความรับผิดชอบ มิติรางวัล มิติความเสี่ยง มิติด้านความอบอุ่น มิติด้านการสนับสนุน มิติด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความขัดแย้ง และมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.0001 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่าบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง จันทร์หา แทนสุโพธิ์ (2546) ศึกษาบรรยากาศ องค์การของทีมสุขภาพของศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น พบว่าบรรยากาศองค์การของทีมสุขภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวก กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของทีมสุขภาพศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น และอุทัย นิปีการสุนทร (2546) ศึกษาบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพ

ชีวิตการทำงาน ซึ่งหากมีการพัฒนาบรรยากาศองค์การทั้ง 9 มิติ ให้ดีขึ้นก็จะส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน ดีขึ้นด้วย

2.5 อำนาจการทำนายของปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สาธารณสุขของศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น

การศึกษาอำนาจการทำนาย ของปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ
บุคลากรสาธารณสุขของศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น โดยวิธีถดถอยพหุแบบขั้นตอน (stepwise
multiple regression analysis) พบว่า ตัวแปรอิสระที่ถูกนำเข้ามาสมการที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ได้แก่ มิติด้านรางวัล มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มิติด้านโครงสร้างองค์การ มิติด้านความขัดแย้ง มิติด้าน
มาตรฐานการปฏิบัติงาน (ตารางที่ 6) สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข
สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ได้ ร้อยละ 68.4 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 3 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้าน
บรรยากาศองค์การ ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุขสุขภาพชุมชน
จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย มิติด้านรางวัล เมื่อบุคลากรสาธารณสุขสุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น มี
ลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับรางวัล สำหรับงานที่ปฏิบัติบรรลุตามเป้าหมาย
ขององค์การ ตลอดจนความยุติธรรมของนโยบายการพิจารณาความดี ความชอบ มีการสนับสนุนให้มีความ
ก้าวหน้าในงาน มีบรรยากาศองค์การ ที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เป็นสมาชิกที่ดี
และมีคุณค่า เป็นผู้ที่มีน้ำใจ จะลดการคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตน ทำให้เกิดความไว้วางใจ มีความสัมพันธ์ที่ดี
ต่อกัน มีโครงสร้างขององค์การที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับการบังคับบัญชา กรอบภาระงาน กฎ ข้อบังคับ
ขั้นตอนการทำงาน การปฏิบัติตามระเบียบและการติดต่อสื่อสาร ตามสายการบังคับบัญชา มีขนาดโครงสร้าง
องค์การที่เหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับ ความคิดเห็นที่แตกต่างของสมาชิก เน้นกระบวนการแก้ไขปัญหา
ด้วยการเปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความคิดเห็น การใช้การประชุมในการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในการ
ทำงาน และ ลักษณะของสภาพแวดล้อมของงาน ที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ เกี่ยวกับ วัตถุประสงค์และ มาตรฐานของ
การปฏิบัติงาน ที่องค์การกำหนด เป็นบรรทัดฐานที่สามารถทำงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพในระยะเวลา
ที่กำหนดชัดเจน มีการควบคุมกำกับตามมาตรฐานที่กำหนด และปรับมาตรฐานการปฏิบัติงานให้สอดคล้องและ
ปฏิบัติได้จริง

ดังนั้น ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขสุขภาพชุมชน จังหวัด
ขอนแก่น ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ทั้ง 5 มิติจึงเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
สาธารณสุขสุขภาพชุมชนดีขึ้น