

## นิพนธ์ต้นฉบับ

## คุณลักษณะส่วนบุคคลและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ คุณภาพและผลงานบริการปฐมภูมิของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม

ปรียานันท์ อ้วนมะโฮง<sup>(1)</sup>, ชนะพล ศรีฤๅชา<sup>(2)</sup>

วันที่ได้รับต้นฉบับ: 12 ตุลาคม 2561

วันที่ตอบรับการตีพิมพ์: 21 มิถุนายน 2562

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพและผลงานบริการปฐมภูมิ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม ประชากรที่ศึกษา คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานใน รพ.สต. จำนวน 742 คน มีวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ได้จำนวน 175 คน และการสนทนากลุ่มจำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามและแนวทางการสนทนากลุ่ม แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พบว่าทุกข้อมีค่า IOC มากกว่า 0.05 และวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถามได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาชด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ 0.93 การปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพและผลงานบริการปฐมภูมิ 0.89 และทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด สถิติเชิงอนุมาน หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพและผลงานบริการปฐมภูมิของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.21 (S.D.=0.47) และ 4.27 (S.D.=0.42) ตามลำดับ คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านการฝึกอบรม(เคย) และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง กับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพและผลงานบริการปฐมภูมิ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ( $r=0.374$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) และ ( $r=0.476$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) ตามลำดับ ตัวแปรการฝึกอบรม ปัจจัยด้านความปรารถนาแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ และด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพและผลงานบริการปฐมภูมิของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม ได้ร้อยละ 32.6

**คำสำคัญ:** คุณลักษณะส่วนบุคคล, ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ, การปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพและผลงานบริการปฐมภูมิ, เจ้าหน้าที่สาธารณสุข, โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

(1) ผู้รับผิดชอบบทความ: นักวิชาการสาธารณสุข  
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจัวบา  
อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม  
(โทรศัพท์: 091-7591544,  
e-mail: preeyanan.uanmahong@gmail.com)

(2) รองศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหาร  
สาธารณสุข การส่งเสริมสุขภาพ โภชนาการ  
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

## Original Article

# Personal Attributes and Organizational Commitments Affecting the Performances of Public Health Personels in accord to the Quality and Outcome Frameworks for Service Quality Criteria at Sub-District Health Promoting Hospital Maha Sarakham Province

Preeyanan Uanmahong<sup>(1)</sup>, Chanapol Siruecha<sup>(2)</sup>

Received Date: 12 October 2018

Accepted Date: 21 June 2019

## Abstract

This cross sectional descriptive research aimed to study personal attributes and organizational commitments affecting the performance of public health personnel in accord with the quality and outcome framework for service quality criteria of Sub-District Health Promoting Hospital in Maha Sarakham Province. The sample was 175 personnel randomly selected through the stratified random sampling from 742 population. This study was collected both quantitative and qualitative data. Focus group guidelines were used to collect the data from 12 key informants. The questionnaire was examined and verified by three experts for content validity with all items were contained the IOC values more than 0.50 for content validity and tested for reliability Cronbach's Alpha Coefficient of organizational commitment at 0.93, the performance in accord with the quality and outcome framework was at 0.89 and the whole editions were at 0.94. All of them were analyzed using descriptive statistics including percentage, mean, standard deviation, median, minimum and maximum, and inferential statistics including Person's product moment correlation and Stepwise multiple linear regressions that the statistical significance was set at  $p\text{-value} < 0.05$ .

The results showed the organizational commitment, performance of public health personal in accord to the quality and outcome framework for service quality criteria were found at high level with averages score of 4.21 (S.D.=0.47), 4.27 (S.D.= 0.42) respectively. There was moderate positive relationship between training experiences, organizational commitments and performances of public health personnal in accord with the quality and outcome framework for service quality criteria significant levels ( $r=0.476$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ ) and ( $r=0.374$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ ) respectively. Stepwise regression analysis revealed that the training experiences, the strong intention of remaining with members of organization, trust acceptances of goals and values of the organization, could join predict the performances of public health personnels in accord with the quality and outcome frameworks for service quality criteria, 32.6 percentage.

**Keywords:** *Personal Attributes, Organizational Commitments, Quality and Outcome Frameworks, Public Health Personels, Sub-District Health Promoting Hospital*

(1) **Corresponding author:** Public Health  
Technical Officer Ngua-ba Sub-District  
Health Promoting Hospital Wapipathum  
Maha Sarakham Province  
(Tel.: 091-7591544,  
e-mail: preeyanan.uanmahong@gmail.com)

(2) Associate Professor, Dr.  
Department of Public Health  
Administration Health Promotion  
Nutrition, Faculty of Public Health,  
Khon Kaen University

**บทนำ**

รัฐบาลได้ปฏิรูประบบสาธารณสุข และระบบบริการสุขภาพของประเทศไทยให้ได้มาตรฐาน โดยให้ประชาชนเข้าถึงระบบบริการสุขภาพขั้นพื้นฐานที่จำเป็นและมีคุณภาพได้อย่างเท่าเทียมกัน มุ่งหวังให้หน่วยงานตระหนักถึงการพัฒนาระบบบริการให้บรรลุคุณภาพและพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องจนมั่นใจได้ว่าภายใต้ระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าประชาชนจะเข้าถึงบริการสาธารณสุขที่จำเป็นและมีคุณภาพเพิ่มขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งกระทรวงสาธารณสุขเป็นองค์กรหลักที่สำคัญในการพัฒนาระบบสุขภาพของประเทศไทยให้มีคุณภาพ โดยมีการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) มุ่งเน้นการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ให้บริการทั้งเชิงรุกและเชิงรับ และเป็นจุดศูนย์กลางของประชาชนกับระบบสาธารณสุข โดยยึดหลักการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพและผลงานบริการปฐมภูมิ (สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ, 2560) การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีการจัดบริการในหน่วยบริการปฐมภูมิที่เชื่อมคุณภาพบริการกับค่าแรงจูงใจเสริม เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการได้อย่างทั่วถึงเป็นธรรมและมีคุณภาพ จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก (ศิริกุล ธนุชาญ & ประจักษ์ บัวผัน, 2561) การดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพและผลงานบริการปฐมภูมิของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก (รัชนิกร อะโน & ประจักษ์ บัวผัน, 2558) การปฏิบัติงานสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก (ศุภชัย หมื่นมา & ประจักษ์ บัวผัน, 2557) ซึ่งการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพและผลงานบริการปฐมภูมิ จำเป็นต้องมีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน ทั้งการมีขวัญกำลังใจและความรักความผูกพันต่อองค์การเนื่องจากการปฏิบัติงานมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น ค่าตอบแทนน้อย เจ้าหน้าที่สาธารณสุขขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล

และปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานระบาดวิทยาโรคติดต่อ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานระบาดวิทยาโรคติดต่อของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม (อุเทน จิณโรจน์ & วิทัศน์ จันทรโพธิ์ศรี, 2557) คุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานข้อมูลสารสนเทศของผู้รับผิดชอบงานข้อมูลสารสนเทศในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม พบว่า การได้รับการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการดำเนินงานข้อมูลสารสนเทศของผู้รับผิดชอบงานข้อมูลสารสนเทศในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม (สม ห ม า ย คำพิชิต & วิทัศน์ จันทรโพธิ์ศรี, 2556) และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ประกอบไปด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย และความปรารถนาแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ (Mowday, Steers, & Poter, 1979) พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร (พรศักดิ์ ฤาไกรศรี & วิทัศน์ จันทรโพธิ์ศรี, 2556) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดมหาสารคามทั้งหมด 175 แห่ง ภาพรวมพบว่า ตัวชี้วัดตามเกณฑ์คุณภาพและผลงานบริการปฐมภูมิบางตัวชี้วัดยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ประกอบไปด้วย 1) ร้อยละของหญิงมีครรภ์ได้รับการฝากครรภ์ครั้งแรกภายใน 12 สัปดาห์ เป้าหมายร้อยละ 60 ได้ร้อยละ 44.62 2) ร้อยละสะสมความครอบคลุมการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูกในสตรี 30-60 ปี ภายใน 5 ปี เป้าหมายร้อยละ 60 ได้ร้อยละ 48.11 3) อัตราผู้ป่วยเบาหวานที่ควบคุมระดับน้ำตาลในเลือดได้ดี เป้าหมายร้อยละ 50 ได้ร้อยละ 17.76 4) อัตราผู้เป็นความดันโลหิตสูงที่ควบคุมความดันโลหิตได้ดี เป้าหมาย

ร้อยละ 40 ได้ร้อยละ 15.07 5) การบริการเชิงรุกของหน่วยบริการปฐมภูมิ: อัตราการเยี่ยมบ้านกลุ่มเป้าหมายสำคัญ เป้าหมายร้อยละ 60 ได้ร้อยละ 57.15 6) ร้อยละทารกแรกเกิดที่มีระดับฮอร์โมนกระตุ้นต่อมไทรอยด์ (TSH) มากกว่า 11.2 มิลลิยูนิตต่อลิตรในซีรัม เป้าหมายไม่เกิน 0 ได้ร้อยละ 4.75 และ 7) ร้อยละของการคัดกรองและการกระตุ้นพัฒนาการเด็ก พบเด็กที่มีพัฒนาการไม่สมวัย เป้าหมายร้อยละ 30 ได้ร้อยละ 25.42 (สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดมหาสารคาม, 2560) จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพและผลงานบริการปฐมภูมิ ทั้งนี้การปฏิบัติงานปฐมภูมิของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นระบบการปฏิบัติงานทั้งเชิงรุกและเชิงรับ ซึ่งมีความสำคัญต่อการนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าประสงค์ บุคลากรมีความเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุดจากการจัดบริการที่มีคุณภาพของสถานบริการในระดับปฐมภูมิ ซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีและพึ่งพาตนเองได้ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพและผลงานบริการปฐมภูมิ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ทราบสภาพปัญหาและความเป็นจริง เพื่อนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนและปรับปรุงด้านโครงสร้างขององค์การ ลักษณะของงาน การบริหารบุคลากรของหน่วยงานต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพและผลงานบริการปฐมภูมิของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional descriptive research)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 742 คน โดยใช้สูตรสำหรับการวิเคราะห์พหุคูณถดถอย (Multiple regression analysis) เพื่อทดสอบสมมุติฐานของ Cohen (1988)

$$\text{สูตร } N = \frac{\lambda(1 - R_{Y.A,B}^2)}{R_{Y.A,B}^2 - R_{Y.A}^2} + w \dots\dots\dots (1)$$

เมื่อ

$$\lambda = \lambda_L - \frac{1/v_L - 1/v}{1/v_L - 1/v_U} (\lambda_L - \lambda_U) \dots\dots\dots (2)$$

$R_{Y.A,B}^2$  คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Full Model

$R_{Y.A}^2$  คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Reduce model ( $R_{Y.A,B}^2 - R_{Y.B}^2$ )

$R_{Y.B}^2$  คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุที่เปลี่ยนแปลง ( $R^2$  Change)

$\lambda$  คือ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนตัวแปรอิสระและอำนาจการทดสอบ

$w$  คือ จำนวนตัวแปรอิสระนอกเหนือจากตัวแปรที่ต้องการทดสอบ

$u$  คือ จำนวนตัวแปรอิสระที่ต้องการทดสอบ (เขต B) เท่ากับ 1 ตัวแปร

$v$  คือ ค่าที่ได้จาก  $v = N - u - w - 1$

หลังจากแทนค่าในสมการได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 175 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) แล้วทำการหาสัดส่วนขนาดตัวอย่างจากกลุ่มประชากรของแต่ละสายวิชาชีพ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 40 คน พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 70 คน นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน 31 คน เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข จำนวน 20 คน และ  
เจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุข จำนวน 14 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม คือ จำนวน 12 คน โดยการเลือกตัวแทนจาก โชนเหนือ โชนกลาง โชนเมืองหลวง และโชนใต้ อย่างละ 3 คน ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอย่างน้อย 1 ปี และเป็นผู้มีความยินดีและเต็มใจให้ความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ด้วย

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** ได้แก่ 1. แบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพและผลงานบริการปฐมภูมิ ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านพบว่าทุกข้อมีค่า IOC มากกว่า 0.05 และวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถามได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาช ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.93 การปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพและผลงานบริการปฐมภูมิเท่ากับ 0.89 และค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งชุดเท่ากับ 0.94 2. แนวทางการสนทนากลุ่ม

ตัวแปรและการวัด ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส การฝึกอบรม ระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยเป็นคำถามปลายปิด ให้เลือกตอบ และปลายเปิดให้เติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

ส่วนที่ 2 ตัวแปรต้น เป็นคำถามเกี่ยวกับ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ลักษณะคำถามเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ (5, 4, 3, 2, 1) และมีระดับการวัดเป็นช่วงสเกล (Interval Scale) มีเกณฑ์การให้คะแนนตามแบบวัดของ Likert (1967) ดังนี้

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรระดับมากที่สุด มีค่าคะแนนเท่ากับ 5

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรระดับมาก มีค่าคะแนนเท่ากับ 4

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเท่ากับ 3

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรระดับน้อย มีค่าคะแนนเท่ากับ 2

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรระดับน้อยที่สุด มีค่าคะแนนเท่ากับ 1

ส่วนที่ 3 ตัวแปรตามการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพและผลงานบริการปฐมภูมิ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ (5, 4, 3, 2, 1)

และมีระดับการวัดเป็นช่วงสเกล (Interval Scale) ตามแบบมาตรวัดของ Likert (1967) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

การปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพและผลงานบริการปฐมภูมิระดับมากที่สุด มีค่าคะแนนเท่ากับ 5

การปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพและผลงานบริการปฐมภูมิระดับมาก มีค่าคะแนนเท่ากับ 4

การปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพและผลงานบริการปฐมภูมิระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเท่ากับ 3

การปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพและผลงานบริการปฐมภูมิระดับน้อย มีค่าคะแนนเท่ากับ 2

การปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพและผลงานบริการปฐมภูมิระดับน้อยที่สุด มีค่าคะแนนเท่ากับ 1

การแปลผลโดยการจัดเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งได้จากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยตามแนวคิดของ (สำเริง จันทรสวรรณ และ สวรรณ บัวทวน, 2547) สำหรับเกณฑ์การแบ่งระดับคะแนนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) แบ่งตามเกณฑ์ของ (Elifson, Runyon, & Haber, 1990)

**สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล** 1) ข้อมูลเชิงปริมาณใช้การหาค่าสถิติ 2 ส่วน คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple liner regression) 2) ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

**การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยให้ความสำคัญพิทักษ์สิทธิของบุคคลที่เข้าร่วมวิจัยและดำเนินการเก็บข้อมูลหลังจากที่ผ่านการอนุมัติจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เมื่อวันที่ 17 เมษายน 2561 เลขที่ HE612081 เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 20 เมษายน 2561 ถึงวันที่ 20 พฤษภาคม 2561

## ผลการวิจัย

**คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม**

คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัด

มหาสารคาม พบว่าเป็นเพศหญิง ร้อยละ 77.7 อายุต่ำกว่า 31 ปี ร้อยละ 31.4 อายุเฉลี่ย 37.04 ปี (S.D.=9.23 ปี) สถานภาพสมรส คู่ ร้อยละ 62.9 ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 43.4 เป็นข้าราชการ ร้อยละ 76 ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 88.0 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ร้อยละ 42.3 Median=13.00 ปี ต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 36 ปี และเคยได้รับการอบรมเรื่องการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพและผลงานบริการปฐมภูมิ ร้อยละ 83.4 ส่วนใหญ่ได้รับการอบรมอยู่ในช่วง 1-3 ครั้ง ร้อยละ 67.4

#### ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพและผลงานบริการปฐมภูมิของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.21 คะแนน (S.D.=0.47) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ ค่าเฉลี่ย 4.40 คะแนน (S.D.=0.48) รองลงมาคือ ด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีค่าเฉลี่ย 4.21 คะแนน (S.D.=0.51) และด้านความปรารถนาแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ ค่าเฉลี่ย 3.97 คะแนน (S.D.=0.66)

#### ระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพและผลงานบริการปฐมภูมิของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.27 คะแนน (S.D.=0.42) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาองค์การและการเชื่อมโยงบริการระบบส่งต่อ ค่าเฉลี่ย 4.37 คะแนน (S.D.=0.50) รองลงมาคือ ด้านการให้บริการปฐมภูมิ มีค่าเฉลี่ย 4.36 คะแนน (S.D.=0.49) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริการสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรค มีค่าเฉลี่ย 4.19 คะแนน (S.D.=0.62)

#### คุณลักษณะส่วนบุคคลและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพและผลงานบริการปฐมภูมิของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม

การฝึกอบรม มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพและผลงานบริการปฐมภูมิ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม ( $r=0.374$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) ส่วนเพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง สถานภาพของวิชาชีพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพและผลงานบริการปฐมภูมิของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม ดังตารางที่ 1

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพและผลงานบริการปฐมภูมิ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม ( $r=0.476$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านความปรารถนาแรงกล้าที่จะ คงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ( $r=0.488$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) รองลงมาคือ ด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ( $r=0.434$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) ส่วนด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพและผลงานบริการปฐมภูมิของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม ( $r=0.289$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) ดังตารางที่ 1

#### คุณลักษณะส่วนบุคคลและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพและผลงานบริการปฐมภูมิของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม

พบว่า คุณลักษณะด้านการฝึกอบรม ( $p\text{-value}<0.001$ ) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ ( $p\text{-value}=0.003$ ) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ( $p\text{-value}=0.003$ ) ซึ่งทั้ง 3 ตัวแปรสามารถรวมพยากรณ์การปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพและผลงาน

บริการปฐมภูมิของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม ได้ร้อยละ 32.6 ดังตารางที่ 2

**ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ** จากการสนทนากลุ่มของตัวแทนเจ้าหน้าที่สาธารณสุขแต่ละโซนจำนวน 12 คน พบว่า ในการปฏิบัติงานไม่มีระบบที่ชัดเจนในการทำงานการประสานงานระหว่างโรงพยาบาลกับหน่วยงานในพื้นที่ คือ เครือข่ายบริการสุขภาพองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ยังมีข้อจำกัด ลำบาก ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีการจัดลำดับความสำคัญและติดตามกำกับแผนงานให้ได้ในช่วงเวลาที่กำหนด มีการจัดอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับภาระงาน ผู้บริหารควรกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงาน ให้ชัดเจน และมีการทำงานเป็นทีมเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์การปฏิบัติงานและได้งานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

#### บทสรุปและอภิปรายผล

คุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า การฝึกอบรม (เคย) มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพและผลงานบริการปฐมภูมิของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ( $r=0.374$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) เนื่องจากผู้ที่ปฏิบัติงานต้องมีความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมเกณฑ์ต่างๆ ที่มีส่วนทำให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับสมหมาย คำพิชิต & วิทศน์ จันทรโพธิ์ศรี (2556) พบว่า การฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงาน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุเทน จินโรจน์ & วิทศน์ จันทรโพธิ์ศรี (2556) การศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพและผลงานบริการปฐมภูมิของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ( $r=0.47$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) เนื่องจากการปฏิบัติงานความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ ประกอบด้วย ความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ และความปรารถนาแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ โดยใช้กระบวนการในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่ง

สอดคล้องกับงานวิจัยของพรศักดิ์ ฤาไกรศรี & วิทศน์ จันทรโพธิ์ศรี (2556) พบว่า ภาพรวมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข คุณลักษณะส่วนบุคคลและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพและผลงานบริการปฐมภูมิ มีตัวแปรอิสระที่ถูกเลือกเข้าสมการ ได้แก่ คุณลักษณะด้านการฝึกอบรม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ทั้ง 3 ตัวแปรสามารถพยากรณ์ ได้ร้อยละ 32.6 คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านการฝึกอบรม มีความสำคัญมากในการปฏิบัติงาน เพราะกระบวนการทำงานต้องอาศัยความรู้และประสบการณ์ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ ด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เนื่องจากการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพและผลงานบริการมีกระบวนการทำงานที่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขต้องมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์การ รวมถึงความจงรักภักดีต่อองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าประสงค์ ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพรศักดิ์ ฤาไกรศรี & วิทศน์ จันทรโพธิ์ศรี (2556) พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข และพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจในงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพดีและมีเกณฑ์การทำงานเป็นกรอบการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้ได้ตามเกณฑ์

#### ข้อเสนอแนะหรือการนำไปใช้ประโยชน์

##### ● ข้อเสนอแนะ

1. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลควรมีเป้าหมายและค่านิยมในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และมีการสร้างขวัญกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่สาธารณสุข เช่น การ

พิจารณาคำตอบแทนที่สอดคล้องกับภาระงาน ในกรณีปฏิบัติงานนอกพื้นที่หน่วยบริการ

2. สำนักงานสาธารณสุขอำเภอและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ควรสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

3. สำนักงานสาธารณสุขอำเภอและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลควรมีการสร้างความรู้ความภาคภูมิใจต่อองค์กร เพื่อไม่ให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีการย้าย ลาออก หรือไปทำงานกับหน่วยงานอื่น เช่น มีค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีหลักประกันความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน และชีวิตความเป็นอยู่ รวมทั้งการพัฒนาหน่วยงานให้น่าอยู่ได้มาตรฐาน

#### ● ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อระบบการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพและผลงานบริการปฐมภูมิของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

2. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพและผลงานบริการปฐมภูมิของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

#### กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นที่ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำวิทยานิพนธ์จนเกิดความสำเร็จ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม ผู้ประสานงานเกณฑ์คุณภาพและผลงานบริการปฐมภูมิจังหวัดที่ช่วยให้ข้อมูล สาธารณสุขอำเภอทุกแห่ง และผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้โอกาสและสนับสนุนในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ และขอขอบพระคุณทุกท่านที่มีได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่มีส่วนร่วมทำให้สำเร็จด้วยดี

#### เอกสารอ้างอิง

- พรศักดิ์ ฤทธิศรี, & วิทัศน์ จันทโรทัยศรี. (2556). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร. *วารสารสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 ขอนแก่น*, 20(2), 21-31.
- รัชนิกร อะโน. (2558). การดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพและผลงานบริการปฐมภูมิของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น. รายงานการศึกษาอิสระปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศิริกุล ธนุชาญ, & ประจักษ์ บัวผัน. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดขอนแก่น. *วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา)*, 18(1), 37-48.
- ศุภชัย หมั่นมา, & ประจักษ์ บัวผัน. (2557). การปฏิบัติงานสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น. *วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา)*, 14(2), 71-84.
- สมหมาย คำพิชิต, & วิทัศน์ จันทโรทัยศรี. (2556). คุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยทางการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานข้อมูลสารสนเทศของผู้รับผิดชอบงานข้อมูลสารสนเทศในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม. *วารสารวิจัย มข.*, 6(1), 21-29.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม. (2560). *ผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพและผลงานบริการปฐมภูมิ พ.ศ. 2560*. มหาสารคาม: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม
- สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ. (2560). *ยุทธศาสตร์ การพัฒนาระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติระยะที่ 4 (2560-2564)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ.
- สำเร็จ จันทสุวรรณ, & สุวรรณ บัวทวน. (2547). *สถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. ขอนแก่น: ภาควิชาสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อุเทน จิณโรจน์, & วิทัศน์ จันทโรทัยศรี. (2557). ลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยในการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานระบาดวิทยาโรคติดต่อ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม. *วารสารสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 ขอนแก่น*, 21(1), 63-74.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). New York: Lawrence Erlbaum Associates
- Elifson, K. W., Runyon, R. P., & Haber, A. (1990). *Fundamentals of social statistics* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Likert, R. (1976). *The human organization*. New York: McGraw-Hill.



Mowday, R., Steers, R. M., & Poter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.

**ตารางที่ 1** สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพและผลงานบริการปฐมภูมิ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม

คุณลักษณะส่วนบุคคล	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
<b>คุณลักษณะส่วนบุคคล</b>			
เพศ (หญิง)	-0.033	0.666	ไม่มีความสัมพันธ์
อายุ	0.006	0.937	ไม่มีความสัมพันธ์
สถานภาพสมรส (คู่)	0.017	0.826	ไม่มีความสัมพันธ์
ตำแหน่ง (พยาบาลวิชาชีพ)	0.129	0.089	ไม่มีความสัมพันธ์
สถานภาพของวิชาชีพ (ข้าราชการ)	0.414	0.062	ไม่มีความสัมพันธ์
การศึกษา (ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า)	0.115	0.129	ไม่มีความสัมพันธ์
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	0.073	0.336	ไม่มีความสัมพันธ์
การฝึกอบรม (เคย)	0.374***	<0.001	ปานกลาง
<b>ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร</b>	<b>0.476***</b>	<b>&lt;0.001</b>	<b>ปานกลาง</b>
ด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.434***	<0.001	ปานกลาง
<b>องค์การ</b>			
ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร	0.289***	<0.001	ต่ำ
ด้านความปรารถนาแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.488***	<0.001	ปานกลาง

\*\*\* ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.001

ตารางที่ 2 ค่าสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพและผลงานบริการปฐมภูมิ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม

ตัวแปร	B	Beta	t	P-value	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Change
1.ความยึดมั่นผูกพันต่อการจัดการด้านความปรารถนาแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.160	0.252	2.988	0.003	0.488	0.238	-
2.ด้านการฝึกอบรม (เคย)	0.293	0.259	3.864	<0.001	0.537	0.289	0.051
3. ความยึดมั่นผูกพันต่อการจัดการด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.205	0.245	3.057	0.003	0.571	0.326	0.037

ค่าคงที่=2.533, F=27.529, P-value<0.001, R=0.571, R<sup>2</sup>=0.326, R<sup>2</sup> Adj.=0.314