

ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในเขตสุขภาพที่ 6

Factors Affecting High-Performance Organizations of Provincial Public Health Offices in Health Region 6

ศิรนต์ พุทธินันท์กุล

Siranout Puthinantakul

กองตรวจราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในเขตสุขภาพที่ 6 และลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร ที่มีผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในเขตสุขภาพที่ 6 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในเขตสุขภาพที่ 6 ทั้ง 8 จังหวัด กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane ให้มีค่าความคลาดเคลื่อนได้ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 280 คน ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร และองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในเขตสุขภาพที่ 6 ผลการศึกษพบว่า 1. ระดับองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในเขตสุขภาพที่ 6 โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.77$) และทุกด้านอยู่ในระดับสูง 2. บรรยากาศองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.77$) และทุกด้านอยู่ในระดับสูง 3. ตัวแปรบรรยากาศองค์กร และอายุ สามารถร่วมกันพยากรณ์องค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในเขตสุขภาพที่ 6 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนขององค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในเขตสุขภาพที่ 6 ได้ร้อยละ 80.8 ($R^2 = .808$) โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$\hat{Z}_{\text{องค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด}} = .894Z_{\text{บรรยากาศองค์กร}} - .140Z_{\text{อายุ}}$$

คำสำคัญ องค์กรสมรรถนะสูง บรรยากาศองค์กร

Abstract

The purpose of this research was to study the high-performance organization level of the Provincial Public Health Office in Health Region 6 and the personal data characteristics and organizational climate that affect the high-performance organization of the Provincial Public Health Office in Health Region 6. The sample group used in this study was personnel working at the provincial public health offices in all 8 provinces of Health Region 6. The sample size was determined using Yamane's formula with an error of 0.05. The sample

size was 280 peoples. Cluster Random Sampling was used. The research instruments were questionnaires on personal information, organizational climate, and high-performance organizations of the provincial public health offices in Health Region 6. The results of the study found that 1. The overall high performance organizational level of the Provincial Public Health Office in Health Region 6 was at a high level ($\bar{X} = 3.77$) and all aspects were at a high level. 2. The overall organizational climate was at a high level ($\bar{X} = 3.77$) and all aspects were at a high level. 3. The variables of organizational climate and age can jointly predict high performance organizations of the Provincial Public Health Office in Health Region 6 with statistical significance at the .05 level. It can explain the variance of high-performance organizations of the provincial public health offices in Health Region 6 by 80.8 percent ($R^2 = .808$). The prediction equation in the form of standard scores can be created as follows:

$$\hat{Z}_{\text{High-performance organization}} = .894Z_{\text{Organizational climate}} - .140Z_{\text{Age}}$$

Keywords : high-performance organization, organizational climate

บทนำ

โลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ส่งผลให้มีการปฏิรูประบบการทำงานทั้งภาครัฐและเอกชน มีการแข่งขันสูงขึ้นทำให้องค์กรต่างๆ พยายามหาวิธีการบริหารจัดการที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กร ซึ่งผู้บริหารองค์กรมีความมุ่งหวังที่จะพัฒนาองค์กรของตนให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization: HPO) หรือองค์กรที่เป็นเลิศ (Excellence Organization) ซึ่งองค์กรสมรรถนะสูงจะเป็นองค์กรที่เก่ง มีแผนรองรับกับสถานะต่างๆ อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่สามารถกระทบต่อการดำเนินงานจากรอบด้านทุกมุมมอง ทำให้สามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเวลา และคุณภาพของผลงานดีเยี่ยมเป็นที่ยอมรับ อีกทั้งองค์กรสมรรถนะสูงจะเป็นองค์กรที่มีขีดความสามารถในการเปลี่ยนแปลงเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นให้คนในองค์กรรักษาความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงได้อย่างยั่งยืน (Linda Holbeche, 2004) และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2568 กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดนโยบายและทิศทางการดำเนินงาน โดยมุ่งเน้นขับเคลื่อนนโยบายที่สำคัญ 6 ประเด็น ดังนี้ 1) เพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารยกระดับการสร้างความรอบรู้ ด้านสุขภาพในทุกมิติ 2) ยกระดับระบบบริการรองรับสังคมสูงวัย และลดอัตราตายโรคสำคัญ 3) ผลักดันการบริการ ทางแพทย์และสาธารณสุขสู่ยุคดิจิทัล 4) ยกระดับความมั่นคงทางสุขภาพ 5) ส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลาง ทางแพทย์และสุขภาพนานาชาติ และ 6) พัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง และบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ดีขึ้น โดยผ่านกลไกการขับเคลื่อนการดำเนินงานของคณะกรรมการการขับเคลื่อนนโยบายแต่ละประเด็น (กองยุทธศาสตร์และแผน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2566) โดยประเด็นที่ 6 พัฒนา

สู่องค์กรสมรรถนะสูง และบุคลากรมีคุณภาพชีวิต ในการทำงานที่ดี ได้จัดทำแผนขับเคลื่อนนโยบายด้านองค์กร บุคลากร และการสื่อสารองค์กร กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมี 3 มาตรการหลัก คือ มาตรการที่ 1 สร้างความเข้มแข็งของระบบบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูง มาตรการที่ 2 บุคลากรมีสมรรถนะ มีความสุข และความผูกพันองค์กร และ มาตรการที่ 3 การสื่อสารภายในองค์กร เครือข่าย และประชาชนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งให้กระทรวงสาธารณสุขเป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ เป็นที่พึ่งและเป็นที่น่าไว้วางใจ ของประชาชน โดยบุคลากรมีอาชีพ ดังนั้นหน่วยงานต่างๆ ในกระทรวงสาธารณสุขจึงเห็นความสำคัญในเรื่องนี้

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในเขตสุขภาพที่ 6 ประกอบไปด้วย 8 จังหวัด เป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค ในสังกัดงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดเป็นหัวหน้าส่วนราชการ และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2560 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดให้มีหน้าที่ จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพในพื้นที่ ดำเนินการ และให้บริการด้านการแพทย์และสาธารณสุข กำกับ ดูแล ประเมินผล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎหมาย มีการบริการสุขภาพที่มีคุณภาพ และมีการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานเกี่ยวกับงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่จังหวัดให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวง พัฒนาระบบสารสนเทศ งานสุขศึกษา และการสื่อสารสาธารณะด้านสุขภาพ ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง จากความสำคัญข้างต้น จะเห็นได้ว่าที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้จะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงต้องอาศัยปัจจัยสำคัญหลายประการ จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในเขตสุขภาพที่ 6 โดยคาดหวังว่าผลที่ได้จากการวิจัยจะสามารถนำไปเป็นข้อเสนอต่อผู้บริหารใช้ประกอบการตัดสินใจในการพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูงต่อไป

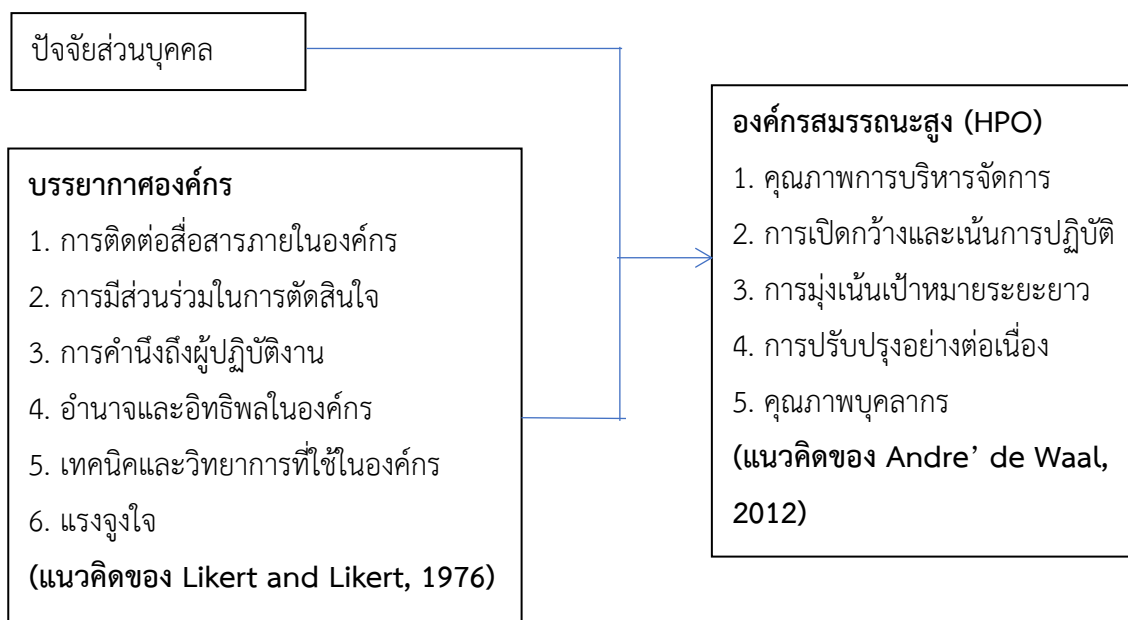
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในเขตสุขภาพที่ 6
2. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์กรของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในเขตสุขภาพที่ 6
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในเขตสุขภาพที่ 6

สมมติฐานของการศึกษา

1. องค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในเขตสุขภาพที่ 6 อยู่ในระดับดี
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในเขตสุขภาพที่ 6 อยู่ในระดับสูง
3. ปัจจัยส่วนบุคคล และบรรยากาศองค์กรมีผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในเขตสุขภาพที่ 6

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงบรรยาย(Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่าองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในเขตสุขภาพที่ 6 อยู่ระดับใด และวิเคราะห์ตัวแปรที่มีผลต่อองค์กรสมรรถนะสูง ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร ว่ามีผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงอย่างไร โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในเขตสุขภาพที่ 6 ทั้งหมด 8 จังหวัด ได้แก่ สมุทรปราการ ชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด สระแก้ว ปราจีนบุรี ฉะเชิงเทรา จำนวน 926 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ พนักงานกระทรวง ที่ปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ปี (ข้อมูลจากฐานข้อมูลระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) ณ วันที่ 1 มกราคม 2568)

2. กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในเขตสุขภาพที่ 6 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane ให้มีความคลาดเคลื่อนได้ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 280 คน ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วยเครื่องมือ 1 ชุด แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบรรยาการองค์กร (จากแนวคิดของ Likert and Likert, 1976)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามองค์กรสมรรถนะสูง (จากแนวคิดของ Andre' de Waal, 2012)

1. ศึกษาค้นคว้าหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และข้อมูล เพื่อกำหนดเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม
3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะของการศึกษา
4. สร้างแบบสอบถาม
5. ลักษณะแบบวัดเป็นลักษณะประมาณค่า(Likert Scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้
 คะแนน 5 หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงที่สุดหรือเห็นด้วยมากที่สุด
 คะแนน 4 หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงมากหรือเห็นด้วยมาก
 คะแนน 3 หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงปานกลางหรือเห็นด้วยปานกลาง
 คะแนน 2 หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงน้อยหรือเห็นด้วยน้อย
 คะแนน 1 หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นไม่เป็นจริงหรือไม่เห็นด้วย
 การให้คะแนนพิจารณาจากข้อความเป็นบวก หรือลบ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ถ้าข้อความเป็นบวก

ถ้าข้อความเป็นลบ

เลือกหมายเลข 1 ให้ 1 คะแนน

เลือกหมายเลข 1 ให้ 5 คะแนน

เลือกหมายเลข 2 ให้ 2 คะแนน

เลือกหมายเลข 2 ให้ 4 คะแนน

เลือกหมายเลข 3 ให้ 3 คะแนน

เลือกหมายเลข 3 ให้ 3 คะแนน

เลือกหมายเลข 4 ให้ 4 คะแนน

เลือกหมายเลข 4 ให้ 2 คะแนน

เลือกหมายเลข 5 ให้ 5 คะแนน

เลือกหมายเลข 5 ให้ 1 คะแนน

6. การแปลความหมายแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย

การแปลความหมาย

4.50-5.00

คะแนนอยู่ในระดับสูงที่สุด

3.50-4.49

คะแนนอยู่ในระดับสูง

2.50-3.49

คะแนนอยู่ในระดับปานกลาง

1.50-2.49

คะแนนอยู่ในระดับต่ำ

1.00-1.49

คะแนนอยู่ในระดับต่ำที่สุด

7. การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขขั้นต้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมของภาษาที่ใช้และความครอบคลุมตามแนวคิดที่ใช้วิจัย จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน จากนั้นนำไปทดลองใช้ แล้วหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบรรยากาของค์กร และแบบสอบถามองค์กรสมรรถนะสูง โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach' Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .97 และ .98 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ทั้ง 8 จังหวัด โดยติดต่อประสานงานกับหัวหน้ากลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข แนะนำตัวพร้อมอธิบายและชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย และขอความร่วมมือแจ้งแก่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อความเข้าใจในการตอบแบบสอบถาม และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามคืนได้ 280 ฉบับ ทำการตรวจสอบความถูกต้อง และนำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน ความสมบูรณ์ของข้อมูล พบว่า สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ จำนวน 280 ฉบับ กำหนดรหัสของแบบสอบถาม เพื่อนำไปประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ระยะปฏิบัติงาน และตำแหน่ง ใช้สถิติ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์บรรยากาของค์กร และการวิเคราะห์องค์กรสมรรถนะสูง ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยวิเคราะห์รายด้านและโดยรวม

3. วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในเขตสุขภาพที่ 6 โดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

4. สร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (beta) ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบทั้งหมดที่ระดับ .05

ผลการศึกษา

1. องค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในเขตสุขภาพที่ 6 พบว่า องค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในเขตสุขภาพที่ 6 โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.77$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .64 (S.D = .64) และทุกด้าน อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับองค์กรสมรรถนะสูง ตามการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกรายด้าน (n =280)

องค์กรสมรรถนะสูง	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
องค์กรสมรรถนะสูงโดยรวม	3.77	0.64	สูง
ด้านมิติคุณภาพการบริหารจัดการ	3.79	0.68	สูง
ด้านมิติการเปิดกว้างและใส่ใจเชิงปฏิบัติ	3.76	0.71	สูง
ด้านมิติการมุ่งเน้นผลลัพธ์ระยะยาว	3.83	0.69	สูง
ด้านมิติการปรับปรุงและฟื้นฟูอย่างต่อเนื่อง	3.81	0.68	สูง
ด้านมิติด้านคุณภาพของบุคลากร	3.67	0.73	สูง

2. บรรยายภาพองค์กรตามการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.77$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .56 (S.D = .56) และทุกด้าน อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยายภาพองค์กร ตามการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกรายด้าน (n =280)

บรรยายภาพองค์กร	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
บรรยายภาพองค์กรโดยรวม	3.77	.56	สูง
ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	3.91	.64	สูง
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.88	.69	สูง
ด้านการคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน	3.62	.74	สูง
ด้านอำนาจและอิทธิพลในองค์กร	3.68	.59	สูง
ด้านเทคนิคและวิทยาการที่ใช้ในองค์กร	3.71	.72	สูง
ด้านแรงจูงใจ	3.80	.69	สูง

3. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณและสหสัมพันธ์พหุคูณ ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคล บรรยายภาพองค์กร กับองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในเขตสุขภาพที่ 6 พบว่า ตัวแปรบรรยายภาพองค์กร และอายุ สามารถร่วมกันพยากรณ์องค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในเขตสุขภาพที่ 6 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนขององค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในเขตสุขภาพที่ 6 ได้ร้อยละ 80.8 ($R^2 = .808$)

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ องค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในเขตสุขภาพที่ 6 (n=280)

ตัวพยากรณ์	b	SE.b	Beta	t	p-value
บรรยากาศองค์กร	1.019	0.030	0.894	33.879	0.000
อายุ	-0.009	0.002	-0.140	-5.302	0.000
(Constant)	0.329	0.134		2.452	0.015
R = .899 R ² = 0.808 F = 28.114 SE _{est} = .28277					

โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$\hat{Z}_{\text{องค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด}} = .894Z_{\text{บรรยากาศองค์กร}} - .140Z_{\text{อายุ}}$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลการวิจัยเรียงลำดับตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาระดับองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในเขตสุขภาพที่ 6 สามารถอธิบายได้ดังนี้ ผลการวิจัย พบว่า องค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในเขตสุขภาพที่ 6 โดยรวมอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในเขตสุขภาพที่ 6 มีความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีเป้าหมายเพื่อให้บริการแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างดีที่สุด มุ่งเน้นความยั่งยืนในระยะยาว เป็นสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน แต่อาจมีจำนวนบุคลากรยังไม่เพียงพอต่อภาระงานในบางหน่วยงาน และการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรบรรลุผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ทั้งหมดนี้ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า องค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในเขตสุขภาพที่ 6 ด้านมิติการมุ่งเน้นผลลัพธ์ระยะยาว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านมิติด้านคุณภาพของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. การศึกษาระดับบรรยากาศองค์กรของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในเขตสุขภาพที่ 6 สามารถอธิบายได้ดังนี้ ผลการวิจัย พบว่า ระดับบรรยากาศองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในเขตสุขภาพที่ 6 โดยรวมอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในเขตสุขภาพที่ 6 มีการติดต่อสื่อสารเพื่อการประสานงานภายในองค์กรเป็นไปอย่างคล่องตัว มีระบบการกระจายข้อมูลข่าวสารแก่บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง มีการแจ้งให้บุคลากรทุกคนทราบเกี่ยวกับการดำเนินงาน ข่าวสาร ความเคลื่อนไหวต่างๆขององค์กร ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและชัดเจนแก่บุคลากร มีการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรเป็นไปอย่างราบรื่นและเป็นกันเอง แต่การจัดสวัสดิการด้านต่างๆให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานอาจยังไม่เหมาะสมหรือเพียงพอ การเบิกค่าตอบแทนล่วงเวลาเมื่อทำงานเกินเวลาที่ราชการกำหนดอาจไม่มีในบางหน่วยงาน ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ระดับบรรยากาศองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในเขตสุขภาพที่ 6 ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านการคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในเขตสุขภาพที่ 6 สามารถอธิบายได้ดังนี้ ผลการวิจัย พบว่า อายุ และบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์กับองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในเขตสุขภาพที่ 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ดังนี้

บรรยากาศองค์กรเป็นตัวพยากรณ์องค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในเขตสุขภาพที่ 6 ได้เป็นอันดับแรก ซึ่งอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 78.8 ($R^2 \text{ Change} = .788$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า บรรยากาศองค์กรมีแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่อองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในเขตสุขภาพที่ 6 ได้ถึงร้อยละ 78.8 ทั้งนี้บรรยากาศองค์กรของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในเขตสุขภาพที่ 6 ที่มีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรเป็นไปอย่างคล่องตัว มีระบบการกระจายข้อมูลข่าวสารแก่บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและชัดเจนแก่บุคลากร การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดเป้าหมายขององค์กร การคำนึงถึงบุคลากร การจัดสวัสดิการ การใช้เทคนิคและวิทยาการที่เหมาะสมทันสมัยในองค์กร การสร้างแรงจูงใจ การเสริมพลังอำนาจ จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร Frederickson (1977) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรที่ดีจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและประสิทธิผลขององค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ จารุวัฒน์ ต่ายเทศ (2555) พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐานงาน ด้านการยอมรับการให้รางวัล ด้านการสนับสนุน ด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลขององค์กร และสอดคล้องกับการศึกษาของ กิรัชญา ของโพธิ์ (2565) พบว่า บรรยากาศองค์กรส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล

อายุมีความสำคัญในการพยากรณ์องค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในเขตสุขภาพที่ 6 เป็นอันดับรองลงมา ดังนั้นเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์อายุเข้าไปในขั้นตอนที่ 2 จึงสามารถเพิ่มอำนาจในการอธิบายความแปรปรวนขององค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในเขตสุขภาพที่ 6 ได้ร้อยละ 80.8 ($R^2 = .808$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ($Beta = -0.140$) จึงทำให้อายุพยากรณ์องค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในเขตสุขภาพที่ 6 ได้เป็นลำดับรองลงมา แสดงว่า อายุมีแนวโน้มที่จะส่งผลให้องค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในเขตสุขภาพที่ 6 ได้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 80.8 สอดคล้องกับการศึกษาของ ธนยพร วิศรียาและคณะ (2567) พบว่า ประชากร Generation Y ที่มีเพศอายุ ระดับรายได้ และระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรหลังสถานการณ์ COVID-19 ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับการศึกษาของ สุนิสา เหลืองปัญญากุล และคณะ (2562) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 ระดับเจ้าหน้าที่ จากการศึกษาในครั้งนี้แม้จะพบว่า บรรยาการองค์กรและองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในเขตสุขภาพที่ 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณารายด้าน จะพบว่า ด้านการคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานและด้านคุณภาพของบุคลากร ควรมีการพัฒนาให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในส่วนของตัวบุคลากรเองก็ควรมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน การวิเคราะห์ตนเอง ว่ามีความสามารถ ความชำนาญหรือมีศักยภาพพิเศษในด้านใด ก็ควรที่จะเสริมศักยภาพของตนในด้านนั้น และควรที่จะต้องทำในสิ่งที่ตนเองมีความถนัดหรือมีความชำนาญ และสำหรับความสามารถในด้านที่ยังขาดทักษะและความชำนาญควรที่จะหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อเป็นการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงการพัฒนาทางความคิดและทัศนคติในการทำงานที่จะเป็นปัจจัยเสริมต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้เพิ่มขึ้น

1.2 ระดับองค์กร

ควรส่งเสริมบรรยาการในองค์กรให้น่าอยู่ในการทำงาน โดยเน้นการเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีของบุคลากรภายในหน่วยงาน มีการสนับสนุนการฝึกอบรมตามสมรรถนะที่เหมาะสมอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเพื่อบรรลุผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ จัดอัตราค่าจ้างให้เพียงพอต่อภาระงาน มีวัฒนธรรมภายในหน่วยงานให้ปฏิบัติร่วมกัน และเน้นให้ตระหนักถึงการทำงานเป็นทีม เพื่อเอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นเพียงการศึกษาข้อมูลในเชิงปริมาณเท่านั้น เพื่อให้ได้ประโยชน์เชิงลึกมากยิ่งขึ้น ควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพต่อไป ซึ่งอาจจะทำให้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในเขตสุขภาพที่ 6 มากยิ่งขึ้น และสามารถนำปัจจัยนั้นมาพัฒนาให้เกิดองค์กรสมรรถนะสูงอย่างแท้จริง

2.2 เนื่องการวิจัยนี้ พบว่าตัวแปรที่นำมาศึกษาคือ ข้อมูลส่วนบุคคล และบรรยาการองค์กร สามารถร่วมพยากรณ์องค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในเขตสุขภาพที่ 6 ได้ร้อยละ 80.3 (โดยวิธี Stepwise Regression) แสดงว่า ยังมีตัวแปรอื่นๆที่ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในเขตสุขภาพที่ 6 ได้อีกร้อยละ 19.7 ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาหาปัจจัยอื่นๆที่สามารถพยากรณ์องค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในเขตสุขภาพที่ 6

เอกสารอ้างอิง

กมลกาญจน์ อรุณรัตน์. (2562). บรรยาการองค์กรที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

- กิริชัญญา ของโพธิ์.(2565) บรรยายการองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(ส่วนกลาง).วิทยานิพนธ์: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- จารุวัฒน์ ต่ายเทพ. (2555). บรรยายการองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ. วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี, 9(2),
9 - 14.
- จตุพร สุทธิสะอาด. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยายการองค์การกับประสิทธิผลของ โรงเรียนกลุ่มศรีราชา 4 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุลลี ศรีชะโคตร. (2557). บรรยายการองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ในสังกัดเทศบาลนคร
ขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2551). องค์การสมรรถนะสูงกับความรับผิดชอบต่อสังคม. วารสาร การจัดการภาครัฐ
และภาคเอกชน, 15(2), 11-36.
- ธนัทพงษ์ วังทะพันธ์. (2564). บรรยายการองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- ธัญพร วิศรียาและคณะ. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน GENERATION Y หลัง
สถานการณ์ COVID-19 คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- นลินธรรณ์ กุลพัฒน์เศรษฐ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยายการองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
สายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา. วารสาร มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยพะเยา, 8(2), 148 - 161.
เข้าถึง ได้จาก https://so03.tci-thaijo.org/index.php/Humanties_up/article/view/248153/167086
- นิสตาร์ เวชยานนท์. (2551). มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์. กรุงเทพฯ: บริษัทกราฟิโกซิสเต็มส์ จำกัด.
- พะสุ เดชะรินทร์. (2549). รายงานผลการศึกษาพัฒนารูปแบบเบื้องต้นของหน่วยงานภาครัฐ : องค์การที่มีขีดสมรรถนะ
สูง. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พนิดา เถาะบุตร. (2566) บรรยายการองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.
- เยาวเรศ นุตเดชาพันธ์. (2563) ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหาร
จัดการภาครัฐของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมสุขภาพจิต :
กระทรวงสาธารณสุข.

- วัฒนา พรมลารักษ์. (2559). บรรยากาตองค์การของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดเลย. สักทอง: วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สทมส), 22(2), 125 - 134. เข้าถึงได้จาก
<https://so05.tci-thaijo.org/index.php/tgt/article/view/67576/55149>
- ศรีสุตา วงศ์วิเศษกุล. (2554). การพัฒนายุทธศาสตร์องค์กรสมรรถนะสูงของสถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎี สาขาอุดมศึกษบัณฑิตวิทยาลัย). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สุนิสา เหลืองปัญญากุล และคณะ.(2562). ความสัมพันธ์ของความสมดุลชีวิตและงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- Blanchard, K., D. Carew, and E. Parisi-Carew. (2000). One Minute Manager Builds High Performing Teams, The Rev: Harper Collins.
- Blanchard, Ken. (2006). Leading at a Higher Level: Blanchard on Leadership and. Creating High Performing Organizations. USA: Prentice Hall.
- Benedicta, A. S. (2014). A Study of Occupational Stress and Organizational Climate of Higher Secondary Teachers. Journal on School Educational Technology, 9(3), 12 - 17.
- Brokaw, G.S. and Mullins, J.M. (2006). In Pursuit of Higher performance-Part I In The Public Manager. The Quarterly for Practitioners, 35(4), 28-35.
- Buytendijk, F. (2006). The five keys to building a high-performance organization. Business Performance Management Magazine. 4 (1), 24-47.
- De Waal, Andre A. (2005). The Characteristics of a high performance organization. Retrieved from <http://mm.trunojoyo.ac.id/wp-content/uploads/Characteristics-of-a-high-performance-organization.pdf>
- De Waal, A. (2012). What Make a High Performance Organization : Five Validated factors of Competitive Advantage that Apply Worldwide. UK : Global Professional Publishing.
- Holbeche, L. (2005). HR and The High Performance Organizations. Strategic HR Review, 5(2), 32-35.
- Ketkantorn, N. (2012). Factors Related to High Performance Organization of Bukkhalo Police Station. Master of Arts Thesis Program in Public Administration Graduate School Mahidol University. (in Thai)

- Klaphajan, P. and Butsutiwong, P. (2007). Human Resource Management. Bangkok: Khawfang. (in Thai)
- Likert, R., & Likert, J. (1976). New way management conflict. New York: McGraw - Hill.
- Linder. J. C. & Brooks. J. D. (2004). Transforming the public sector. Outlook Journal, 3, 26- 35.
- Luthans, F. (1998). Organizational Behavior. (8th ed). Boston : McGraw – Hill.
- Schemerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N. (1982) *Managing organizational behavior*. New York: Wiley.
- Schemerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N. (2003) *Organization behavior (8th ed)*. USA: John Wiley & Son.
- Vecchio P. Robert, & Appelbaum, H. Steven. (1995). Managing Organizational Behaviour: a Canadian Perspective. Harcourt Canada, Limited.
- Yamane, T. (1970). Statistics : An Introductory Analysis (2nd Edition). New York: Harper and Row.