

ปัจจัยแห่งความสำเร็จและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

Critical Success Factors and Motivation Affecting the Performance of Dental Health Officers at Sub-District Health Promoting Hospitals in Khon Kaen Province

ยุทธนา แก้วมีด (Yutthana Keawmued)^{1*} ดร.ประจักษ์ บัวผัน (Dr.Prachak Bouphan)**

สุรัชย์ พิมหา (Surachai Phimha)***

(Received: May 9, 2019; Revised: July 17, 2019; Accepted: July 24, 2019)

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น จำนวน 112 คน จากประชากรทั้งหมด 128 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และตัวอย่างในการสนทนากลุ่มเพื่อยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณ จำนวน 12 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา สถิติอนุมานหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจ ปัจจัยด้านจิตวิญญาณเป็นอยู่ส่วนตัว ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน และปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านความเชื่อมโยงระหว่างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลกับโรงพยาบาลแม่ข่าย สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 61.9 ($R^2 = 0.619$, p -value < 0.001) โดยผลการวิจัยในครั้งนี้หน่วยงานสาธารณสุขสามารถนำไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ABSTRACT

This cross-sectional descriptive research aimed to study the critical success factors and motivation affecting the performance of dental health officers at sub-district health promoting hospitals in Khon Kaen Province, Thailand. The samples were 112 dental health officers randomly selected by simple random sampling from the 128 population and 12 key informants were in focus group for qualitative data gathering. Data distribution was performed by descriptive statistics and inferential statistics include Pearson's product moment correlation and Stepwise multiple linear regressions were also utilized. The results showed three variables of motivation; personal life, responsibility and working condition and one key critical success factors; connection between sup-district health promoting hospitals team and host hospitals could predict the performance of dental health officers at sub-district health promoting hospitals in Khon Kaen province at 61.9 percentage. ($R^2 = 0.619$, p -value < 0.001). By this research the public health agency can be used to plan to improve the performance of dental health officers at sub-district health promoting hospitals.

คำสำคัญ: ปัจจัยแห่งความสำเร็จ แรงจูงใจ การปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข

Keywords: Critical success factors, Motivation, The Performance of dental health officers

¹Corresponding author: yutthanakeaw@gmail.com

*นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

**รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข การส่งเสริมสุขภาพ โภชนาการ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

***อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข การส่งเสริมสุขภาพ โภชนาการ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทนำ

การปฏิรูประบบสุขภาพในประเทศไทยเริ่มมีแนวคิดที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น เมื่อได้มีการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ซึ่งเป็นแผนพัฒนาระยะ 5 ปี เพื่อใช้เป็นกลไกในการเชื่อมต่อเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ด้านสุขภาพ ให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ยังทำให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายการพัฒนาด้านสุขภาพของประเทศ โดยยุทธศาสตร์ความเป็นเลิศ 4 ด้าน ของกระทรวงสาธารณสุข คือ 1) ด้านส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ 2) ด้านบริการเป็นเลิศ 3) ด้านบุคลากรเป็นเลิศ และ 4) บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล รวมทั้ง 15 แผนงาน 45 โครงการ และ 80 ตัวชี้วัด ซึ่งมีเป้าหมาย และมาตรการในแต่ละโครงการ ตลอดจนแนวทางการขับเคลื่อนการประเมินผลการดำเนินงานเพื่อถ่ายทอด และสร้างความเข้าใจร่วมกันในการดำเนินงานด้านสาธารณสุขให้แก่ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข [1] ซึ่งนโยบายกระทรวงสาธารณสุข ได้มีการดำเนินงานพัฒนาระบบบริการสุขภาพของประชาชนมาเป็นระยะเวลานาน โดยมีการจัดระบบบริการสุขภาพที่ครอบคลุมตั้งแต่ การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพ โดยได้ยกระดับสถานบริการจากสถานีอนามัยเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และปรับยุทธศาสตร์การทำงานที่เน้นการบริการเชิงรุกที่เน้นการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคเป็นหลัก เช่น การทำให้โรคพื่นคูในเด็กลดลง การทำให้กลุ่มวัยทำงานได้มีพฤติกรรมมารับบริการป้องกันมากขึ้น เพื่อให้สามารถจัดบริการสุขภาพที่มีคุณภาพ และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยได้มีการกำหนดกรอบ บทบาทหน้าที่ บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้มีเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงานเป็นประจำ เพื่อให้บริการประชาชนเข้าถึงบริการสุขภาพทางด้านทันตกรรมได้อย่างเสมอภาค [2] ซึ่งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น ได้มีการสนับสนุนนโยบายกระทรวงสาธารณสุขในการพัฒนาระบบด้านการให้บริการทันตสาธารณสุขในชุมชน โดยเน้นการสร้างเสริมทันตสาธารณสุขและป้องกันโรคในช่องปาก และมีการกำหนดแนวทางควบคุมกำกับ การปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการสุขภาพที่มีคุณภาพ ได้อย่างรวดเร็ว ทัวถึง เป็นไปด้วยความปลอดภัยและถูกต้องครอบคลุมทุกกลุ่มวัย โดยมีเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขทำหน้าที่สำคัญในการดำเนินงานด้านทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [3]

การปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนั้น ถือเป็นภารกิจปฏิบัติหน้าที่เพื่อพัฒนาระบบสุขภาพของประชาชน ด้านทันตสาธารณสุขให้ดีขึ้น โดยถือเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งในหน่วยบริการปฐมภูมิทางการแพทย์ และการสาธารณสุข ประกอบด้วย การปฏิบัติงาน 5 ด้าน คือ 1) การวางแผนปฏิบัติงาน 2) การควบคุมกำกับงาน 3) การบริหารพัสดุครุภัณฑ์ทันตกรรม 4) การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ และ 5) การพัฒนาคุณภาพบริการ [4]

การปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นั้น ต้องได้รับการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลตามเกณฑ์มาตรฐานจากหน่วยงานและผู้บริหาร ตลอดจนหน่วยงานมีความพร้อม ความร่วมมือ มีการกระตุ้นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การพัฒนาที่ทำ และองค์ความรู้ด้านทันตสาธารณสุข ในการนำความรู้ที่มีไปใช้ประโยชน์ในพื้นที่ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้น จึงจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยแห่งความสำเร็จ ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) ผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุนและติดตาม 2) หน่วยงานสนับสนุนทุกระดับมีแผนงานสนับสนุน 3) การลงมือปฏิบัติในพื้นที่ที่มีความพร้อมและสมัครใจในการมีส่วนร่วม 4) การสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ 5) การพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการ และ 6) ความเชื่อมโยงระหว่างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลกับโรงพยาบาลแม่ข่าย [5]

นอกจากปัจจัยแห่งความสำเร็จแล้ว ยังมีอีกปัจจัยที่ช่วยให้การปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานคือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ภายใต้การปฏิรูประบบสุขภาพ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ถือว่าเป็นบุคลากรที่ควรให้ความสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานที่วางไว้ ซึ่งจะต้องมีความพร้อม ความเต็มใจ ทุมเทศความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน จึงจะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในที่นี้อาศัยแนวคิดและทฤษฎีของ Herzberg (Herzberg's Motivation Hygiene Theory) เชื่อว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วยปัจจัย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ส่วนปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 1) เงินเดือนและค่าตอบแทน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) การปกครองบังคับบัญชา 4) นโยบายและการบริหาร 5) สภาพการปฏิบัติงาน 6) สถานภาพของวิชาชีพ 7) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และ 8) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว [6]

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 248 แห่ง มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มีเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน จำนวน 128 แห่ง [7] สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นได้กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข เพื่อดำเนินการขับเคลื่อนการพัฒนากระบวนการในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การพัฒนากลไกการสนับสนุนการจัดบริการสุขภาพให้มีประสิทธิภาพ การพัฒนาระบบบริการจัดการระดับจังหวัด คือ 1) การจัดทำแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพช่องปากระดับปฐมภูมิ 2) แผนสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรคในช่องปาก และ 3) ระบบกำกับผลงานและระบบฐานข้อมูลของจังหวัด จากข้อมูลรายงานนิเทศติดตามผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดตามกรอบ ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560 พบว่า การดำเนินงานทันตสาธารณสุขของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในด้านการวางแผนปฏิบัติงาน ซึ่งเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขบางส่วนยังขาดการวิเคราะห์ข้อมูล และการใช้ข้อมูลสถานการณ์ด้านทันตสาธารณสุข การเขียนรายงานสรุปวิเคราะห์ผลงานทางวิชาการ เพื่อสร้างนวัตกรรมหรืองานวิจัยที่สอดคล้องกับปัญหาในชุมชน และยังพบว่าเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขบางส่วนยังขาดความเข้าใจในการบันทึกข้อมูล การตรวจสอบคุณภาพการบันทึกข้อมูลที่ยังไม่ครอบคลุม รวมถึงการเข้าถึงระบบข้อมูล เพื่อนำมาใช้ในการประเมินผล สรุป และถอดบทเรียนการปฏิบัติงาน เพื่อหาจุดอ่อน จุดแข็ง และโอกาสในการพัฒนาคุณภาพบริการทันตกรรมในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในอนาคต [8] จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น คาดว่าผลการวิจัยดังกล่าวจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนา สนับสนุน และส่งเสริมให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จ ระดับแรงจูงใจ และระดับการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา แบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Descriptive Study)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา คือ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น จำนวน 128 คน [7] และกลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น จำนวน 112 คน และการสุ่มตัวอย่างกลุ่มจำนวน 12 คน โดยการคำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงเส้น (Multiple Linear regression analysis) โดยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ Cohen [9] ดังนี้

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

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

เมื่อกำหนดให้

$R_{Y.A.B}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Full Model ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ได้นำค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรจากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนอนมัย จังหวัดชัยภูมิ [10] ซึ่งเป็นลักษณะงานที่คล้ายคลึงและมีพื้นที่เดียวกันในการทำวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้ค่า เท่ากับ 0.569

$R_{Y.A}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Reduce model ($R_{Y.A.B}^2 - R_{Y.B}^2$) ซึ่งได้ค่า $R_{Y.A}^2 = 0.539$

$R_{Y.B}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุที่เปลี่ยนแปลง (R^2 Change) เมื่อไม่มีตัวแปรที่ต้องการทดสอบ $R_{Y.B}^2 = 0.03$

λ คือ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนตัวแปรอิสระและอำนาจการทดสอบ

w คือ จำนวนตัวแปรอิสระนอกเหนือจากตัวแปรที่ต้องการทดสอบ (เขต A) = 0 (เขต B) = 18

u คือ จำนวนตัวแปรอิสระที่ต้องการทดสอบ (เขต B) เท่ากับ 1 ตัวแปร

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

เพราะฉะนั้นการศึกษานี้ใช้ตัวอย่างในการศึกษาจำนวนทั้งหมด 112 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยนำรายชื่อเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ทั้งหมดจำนวน 128 คน มาสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืนจนได้จำนวนตัวอย่างตามที่คำนวณไว้คือ 112 คน ในการสุ่มกลุ่มเพื่อยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณ โดยเลือก เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่สามารถให้ข้อมูลการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น โดยแบ่งเป็น 4 โซน ประกอบด้วย โซนกลาง 3 คน โซนใต้ 3 คน โซนเหนือ 3 คน โซนตะวันตก 3 คน รวมทั้งสิ้น 12 คน เป็นผู้ที่มีความยินดีและให้ความร่วมมือในการสุ่มกลุ่มโดยมีแบบบันทึกและเทปบันทึกเสียง ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือ มี ทั้งหมด 2 ชุด ชุดที่ 1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล มีคำถาม 7 ข้อ ส่วนที่ 2 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ มีคำถาม 30 ข้อ ส่วนที่ 3 แรงจูงใจ มีคำถาม 65 ข้อ ส่วนที่ 4 การปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข มีคำถาม 27 ข้อ โดยส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 4 ใช้มาตราส่วนประมาณค่า มีคำตอบให้เลือกตอบโดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ [11] และส่วนที่ 5 คำถาม

ปลาย เปิด โดยให้ผู้ตอบได้เสนอ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น มีคำถาม 3 ข้อ ชุดที่ 2 แนวทางในการสนทนากลุ่ม มีทั้งหมด 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ส่วนที่ 2 แรงจูงใจ ส่วนที่ 3 การปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เครื่องมือ ทั้ง 2 ชุด ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้านความตรงของเนื้อหา (Content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่านพบว่า ทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขและปรับปรุง โดยผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำไปทดลองใช้เครื่องมือกับการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งที่มีลักษณะการปฏิบัติงานคล้ายคลึงกันและมีพื้นที่ใกล้เคียงกันในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficients) จะต้องมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป จึงจะยอมรับว่ามีความเที่ยงที่เชื่อถือได้ พบว่า ได้ค่าความเที่ยงของตัวแปรปัจจัยแห่งความสำเร็จเท่ากับ 0.92 ตัวแปรแรงจูงใจเท่ากับ 0.95 ตัวแปรการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข เท่ากับ 0.96 และภาพรวม ทั้ง 3 ตัวแปรที่ศึกษาเท่ากับ 0.97

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ส่วนสถิติอนุมาน เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน

การแปลผล การแปลผลคะแนนระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จ ระดับแรงจูงใจ และระดับการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น โดยนำมาจัดระดับ 5 ระดับคือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งได้จากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยดังนี้ [12] ระดับมากที่สุด (4.50 - 5.00 คะแนน) ระดับมาก (3.50 - 4.49 คะแนน) ระดับปานกลาง (2.50 - 3.49 คะแนน) ระดับน้อย (1.50 - 2.49 คะแนน) ระดับน้อยที่สุด (1.00-1.49 คะแนน) สำหรับเกณฑ์การแบ่งระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) [13] มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 แบ่งระดับดังนี้ $r = 0$ หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์ (No Relationship) $r = +0.01$ ถึง $+0.30$ หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ (Weak Relationship) $r = +0.31$ ถึง $+0.70$ หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง (Moderate Relationship) $r = +0.71$ ถึง $+0.99$ หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง (Strong Relationship) $r = +1$ หมายถึง มีความสัมพันธ์โดยสมบูรณ์ (Perfect Relationship)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากการวิจัยในครั้งนี้หลังจากได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่นเมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2561 เลขที่ HE 612363 โดยดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2561 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2561

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 77.7 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.4 โดยมีอายุเฉลี่ย 33.54 ปี (S.D. = 8.04 ปี) อายุต่ำสุด 22 ปี อายุสูงสุด 58 ปี ส่วนใหญ่สถานภาพสมรสคู่ คิดเป็นร้อยละ 46.4 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 77.7 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อ

เดือนเฉลี่ย 20,386.96 บาท (S.D. = 7, 396.46 บาท) รายได้ต่ำสุด 10,000 บาท รายได้สูงสุด 45,000 บาท ส่วนใหญ่ระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อยู่ระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.9 มีค่ามัธยฐาน 9 ปี ค่าต่ำสุด 1 ปี ค่าสูงสุด 30 ปี และส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านทันตสาธารณสุข คิดเป็นร้อยละ 74.1 และส่วนใหญ่จำนวนการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านทันตสาธารณสุข 1 - 2 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 81.9 มีค่ามัธยฐาน 1 ครั้ง ซึ่งมีค่าต่ำสุดจำนวน 1 ครั้ง ค่าสูงสุดจำนวน 6 ครั้ง

2. ระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จของการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

เมื่อพิจารณาระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จ พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.81 (S.D. = 0.51) ซึ่งเมื่อพิจารณาตามปัจจัยพบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุนและติดตามมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.93 (S.D. = 0.59) รองลงมาคือ ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านหน่วยงานสนับสนุนทุกระดับมีแผนงานสนับสนุนอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.93 (S.D. = 0.63) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านความเชื่อมโยงระหว่างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลกับโรงพยาบาลแม่ข่ายอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 3.66 (S.D. = 0.68) รองลงมาคือ การลงมือปฏิบัติในพื้นที่ที่มีความพร้อมและสมัครใจในการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.75 (S.D. = 0.58) ตามลำดับ

3. ระดับแรงจูงใจของการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

เมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจหลักพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.91 (S.D. = 0.41) ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.98 (S.D. = 0.45) และปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.83 (S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณารายด้านปัจจัยจูงใจพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.17 (S.D. = 0.57) รองลงมาคือ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.10 (S.D. = 0.54) ส่วนปัจจัยจูงใจด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.56 (S.D. = 0.64) รองลงมาคือ ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.01 (S.D. = 0.56) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณารายด้านปัจจัยค้ำจุนพบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.03 (S.D. = 0.55) รองลงมาคือ ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D. = 0.56) ส่วนปัจจัยค้ำจุนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.35 (S.D. = 0.73) รองลงมาคือ ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพของวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.74 (S.D. = 0.66) ตามลำดับ

4. ระดับการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

เมื่อพิจารณาระดับการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.98 (S.D. = 0.46) ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาคุณภาพบริการมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.11 (S.D. = 0.50) รองลงมาคือ ด้านการวางแผนปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.01 (S.D. = 0.51) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการบริหารพัสดุครุภัณฑ์ทันตกรรมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D. = 0.54) รองลงมาคือ ด้านการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D. = 0.56) ตามลำดับ

5. ปัจจัยแห่งความสำเร็จและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ พบว่า ภาพรวมปัจจัยแห่งความสำเร็จมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.568, p\text{-value} < 0.001$) ส่วนแรงจูงใจ พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.730, p\text{-value} < 0.001$) โดยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.659, p\text{-value} < 0.001, r = 0.702, p\text{-value} < 0.001$) ตามลำดับ ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

6. ปัจจัยแห่งความสำเร็จและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ที่ถูกเลือกเข้าสมการคือ ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวแปรอิสระที่ไม่ได้ถูกเลือกเข้าสมการคือตัวแปรที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการเรียงลำดับ ดังนี้ ปัจจัยค้ำจุนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ($p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ($p\text{-value} = 0.001$) ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($p\text{-value} = 0.006$) และ ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านความเชื่อมโยงระหว่างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลกับโรงพยาบาลแม่ข่าย ($p\text{-value} = 0.024$) ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร สามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 61.9 ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

7. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดจากแบบสอบถามทั้งหมด 112 ฉบับ พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้เสนอปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะทั้งหมด 39 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 34.8 โดยปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่คือ แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง เช่น ขาดความก้าวหน้าในตำแหน่ง และการบรรจุข้าราชการมีน้อย ถ้ามีต้องไปสอบและต้องเปลี่ยนสายงานเป็นนักวิชาการสาธารณสุข ข้อเสนอแนะคือ ควรมีการขยายกรอบการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อให้ไม่สูญญากาศเกินไป หรืออาจมีการเพิ่มกรอบเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขอาวุโส และควรจัดทำข้อมูลข้าราชการว่าที่ โหนดขาดจริงและบรรจุตามจริง รองลงมาคือ แรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน เช่น เงินเดือนและค่าตอบแทนน้อยเกินไป เมื่อเทียบกับภาระงาน และสวัสดิการไม่มีเหมือนวิชาชีพอื่น เช่น ค่าเวร หรือค่าตอบแทนอื่น ข้อเสนอแนะคือ ควรพิจารณาปรับค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และภาระงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และควรมีการปรับค่าตอบแทนให้เป็นตามวุฒิการศึกษา หรือตามเกณฑ์ที่เหมาะสม

สรุปและอภิปรายผล

1. ภาพรวมปัจจัยแห่งความสำเร็จมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.568, p\text{-value}$

< 0.001) เนื่องจากปัจจัยแห่งความสำเร็จของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นการให้บริการสุขภาพแบบผสมผสาน ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาพยาบาล และฟื้นฟูสุขภาพ และคุ้มครองผู้บริโภค ให้แก่ประชากรทุกกลุ่มอายุทั้งในสถานพยาบาลที่บ้านและในชุมชน และการบริการที่ต้องดำเนินการภารกิจที่จะต้องดำเนินงานให้ครอบคลุม โดยเน้นตามสภาพปัญหาสุขภาพของพื้นที่ซึ่งได้จากการหาสาเหตุของปัญหา รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลสุขภาพของประชากร [5] ปัจจัยแห่งความสำเร็จจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานของ เจ้าพนักงานทันตในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งในการดำเนินงานที่สำคัญผู้บริหารต้องให้การสนับสนุน มีแผนงานสนับสนุน มีความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ พัฒนาภาพลักษณ์ และความเชื่อมโยงระหว่าง หน่วยงานต่างๆ ในพื้นที่ ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ปัจจัยแห่งความสำเร็จมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [14 - 16]

2. ภาพรวมแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.730, p\text{-value} < 0.001$) เนื่องจาก แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน และเป็นกระบวนการตอบสนองความต้องการของ บุคลากรในหน่วยงาน โดยการกระตุ้นพลังที่มีภายในตัวของแต่ละบุคคล ที่จะทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ [6] แรงจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานของ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อกระตุ้นให้เกิดความอยากที่จะ ปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพ โดยเมื่อมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจให้กับการปฏิบัติงาน ของตนเอง ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้ แล้ว พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขใน โรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบล [17 - 19]

3. จากการวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันต สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนพบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัด ขอนแก่น ได้แก่ ปัจจัยด้านจิตวิญญาณด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านสภาพการ ปฏิบัติงาน และปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านความเชื่อมโยงระหว่างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลกับโรงพยาบาล แม่ข่าย ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปรสามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 61.9 ซึ่งปัจจัยด้านจิตวิญญาณด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว เป็น ปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงาน โดยสภาพความเป็นอยู่ที่จะทำให้นุคนมีความรู้สึกดีหรือไม่ดีในช่วงเวลาที่ได้ ปฏิบัติงาน และส่งผลต่อสภาพความเป็นอยู่ทางครอบครัวส่วนตัวอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน และการที่บุคคลถูกย้าย ไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษา [20] ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ เป็นปัจจัยที่สำคัญในการจัดลำดับในการปฏิบัติงานได้เองตามที่ตั้งใจ มีความสำนึกในอำนาจหน้าที่ และความ รับผิดชอบตลอดจนอิสระในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษา [19 - 21] ปัจจัย ด้านสภาพการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงาน โดยสภาพที่มีความเหมาะสมในการทำงาน หรือ สภาพแวดล้อมที่เป็นกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ปฏิบัติงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ความ สะดวกสบายในการปฏิบัติงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ตลอดจนความสมดุลของปริมาณงานกับ จำนวนบุคลากร ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษา [20, 22] และในส่วนปัจจัยแห่งความสำเร็จ

ด้านความเชื่อมโยงระหว่างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลกับโรงพยาบาลแม่ข่าย เป็นช่องทางการติดต่อประสานงาน และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในรูปแบบของเครือข่ายระหว่าง โรงพยาบาลชุมชน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยมี การเชื่อมโยงข้อมูลต่างๆ ประกอบด้วย การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารวิชาการ เพื่อเป็นการสนับสนุน และพัฒนางานวิชาการในการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ตลอดจนการจัดสัมมนาวิชาการด้านทันตสาธารณสุขในเครือข่ายระดับอำเภอ ระดับตำบล และการส่งเสริมการส่งผลงานวิชาการด้านทันตสาธารณสุขเข้าร่วมในงานวิชาการต่างๆ ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษา [23 - 25]

เนื่องจากการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งยังไม่มี การศึกษาในส่วนนี้ แต่มีผู้ที่ศึกษาแล้วในส่วนของผู้บริหารของกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้เครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) ซึ่งจะช่วยสร้างความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ยังไม่มีการศึกษา แต่จะมีแค่การกำหนดบทบาทของ กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งจะช่วยในการวางแผน กำหนดแนวร่วมกัน และการติดตามการดำเนินงาน โดยได้ค้น กระบวนการในการดำเนินการที่จะเพิ่มบุคลากรด้านนี้หรือไม่ ถ้าไม่มีการผลิตเพิ่มจะมีกระบวนการในการรองรับอย่างไร เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานด้านทันตสาธารณสุข พบว่าจุดเด่นของงานวิจัย คือระเบียบวิธีการวิจัย และผล ที่ได้จากงานวิจัย คือ Output ของวิจัยโดยจะประกอบด้วย ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ความรับผิดชอบ สภาพการ ปฏิบัติงาน ความเชื่อมโยงระหว่างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลกับโรงพยาบาลแม่ข่าย ซึ่งผู้วิจัยสามารถนำไปต่อยอด ในการทำวิจัยครั้งต่อไปได้ ส่วนจุดด้อยหรือข้อจำกัด คือ งานวิจัยค่อนข้างจะเน้นข้อมูลเชิงปริมาณ อาจจะยังไม่ค่อย ชัดเจนในบางประเด็น ควรมีการอภิปรายเพิ่มเติมเพื่อให้เข้าใจในประเด็นนั้นๆ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยมีการจัดระบบการดำเนินงาน ให้เกิดผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงานและครอบครัวน้อยที่สุด
2. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรส่งเสริมแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบต่อหัวหน้าเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข โดยมีการจัดลำดับความสำคัญของการปฏิบัติงานก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในเขตรับผิดชอบ
3. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน โดยการเพิ่มบุคลากรด้านทันตสาธารณสุขให้เพียงพอต่อภาระงานให้ครอบคลุมทุกโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
4. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรสนับสนุนให้เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขได้รับการฝึกอบรม เพื่อจะได้พัฒนาความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ให้โอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรให้มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาการให้บริการในชุมชน
5. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรพิจารณาปรับค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และภาระงานที่รับผิดชอบ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
2. ควรมีการศึกษาการมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์ บัวผัน อาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย และสาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่สนับสนุนทุนการศึกษาเพื่อทำวิจัยในครั้งนี้ ตลอดจนเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ที่ให้ความร่วมมือแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

1. The National Health Development Plan No. 12. National Health Development Plan No. 12 (2017-2021) Bangkok: Ministry of Public Health; 2016. Thai.
2. Permanent Secretary Office of the Permanent Secretary. National Strategic Plan for 20 years, Public Health Year 2018. Nonthaburi: Office; 2018. Thai.
3. Khon Kaen Provincial Health Office. Strategic health development plan A.E. 2017-2021. Khon Kaen: Khon Kaen Provincial Health Office. [Photocopied]; 2017. Thai.
4. Sunee W, group. Guidelines for Dental Public Health Operations for Dental Personnel in the District Health Promotion Hospital and Community Health Center. Nonthaburi: Department of Public Health Department of Health; 2009. Thai.
5. Choochai S, group. Service Manual of District Health Promoting Hospital. 3rd ed. Bangkok: Organization Veterans; 2010. Thai.
6. Herzberg F, Mausner B, Snyderman BB. The motivation to work. New Brunswick, NJ: Transaction Publishers; 1993.
7. Khon Kaen Provincial Health Office. Summary information. Khon Kaen: Khon Kaen Provincial Health Office. [Photocopied]; 2018. Thai.
8. Khon Kaen Provincial Health Office. Summary of Supervisory results Follow-up Evaluation of Public Health Operations Khon Kaen Province, 2017. Khon Kaen: Khon Kaen Provincial Health Office. [Photocopied]; 2017. Thai.
9. Cohen J. Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences. 2nd ed. New York: Department of psychology New York University; 1988.
10. Wiraporn R, Prachak B. The Performance of Dental Public Health Among Health Personnel at the Health Center in Chaiyaphum Province. KKU Res J (GS).2009; 9(3): 42-50. Thai.
11. Likert R. The human organization: Its management and value. New York: McGraw-Hill. 1976.



12. Chantrasuwan S, Buatuan S. Social sciences research methodology. Khon Kaen: Department of sociology and anthropology, Faculty of humanities and social sciences, Khon Kaen University; 2004. Thai.
13. Elifson Kirk W, Richard P. Runyon, and Audrey Haber. Fundamentals of SocialsStatistics. 2nd ed. New York: McGraw-Hill, Inc.19; 1990.
14. Nuttapol Y, Prachak B, Surachai P. Critical Success Factors and Organizational Climate Affecting the Research for Solving Health Problem of Public Health Officers at Sub-District Health Promoting Hospitals In Khon Kaen Province. *KKU Journal for Public Health Research*, 2019; 19(1): 149-160. Thai.
15. Kosol S, Prachak B. Factors affecting the Community Health Center Performance of Sub-District Health Promoting Hospitals, Khon Kaen Province. *Research and Development Health System Journal*, 2016; 9(2): 268-281. Thai.
16. Chirattithi T, Prachak B. Factors Affecting the Performance of Financial Officers in Sub-district Health Promoting Hospitals, Nakhon Ratchasima Province. *KKU Res J (GS)*.2013; 13(1): 123-134. Thai.
17. Sirisa T, Prachak B. Factors Affecting Prevention and Control of Opisthorchiasis and Cholangiocarcinoma of Health Personnel at Sub - District Health Promoting Hospitals in Khon Kaen Province. *KKU Journal for Public Health Research*, 2018; 18(1): 49-61. Thai.
18. Santi U, Prachak B. Factors Affecting the Participation of Health Personnel in the Community Health Center Implementation at Sub-District Health Promoting Hospitals in Kalasin Province. *KKU Journal for Public Health Research*, 2017; 17(3): 64-76. Thai.
19. Sitisak K, Prachak B. Personal Characteristics and Motivation Affecting the Performance of Public Health Administrators at the Municipality of Khon Kaen Province. *KKU Res J (GS)*.2015; 15(4): 74-87. Thai.
20. Santi T, Prachak B. Surveillance and Rapid Response Performance of Health Personnel at Sub-district Health Promoting Hospitals in Roi Et Province. *KKU Res J (GS)*.2014; 14(1): 89-104. Thai.
21. Jirachaya K, Prachak B. Motivation affecting the Performance of Dental Health Officers at Sub-District Health Promoting Hospitals in the Public Health Region 10. *Thai Dental Nurse Journal*, 2013; 24(1): 24-34. Thai.
22. Paratthakon W, Prachak B. Motivation and Organization Support Affecting to Drug Management of Health Care Personnel at Sub-District Health Promoting Hospital in Sakon Nakhon Province. *KKU Journal for Public Health Research*, 2017; 17(2): 37-48. Thai.
23. Taweelert C, Prachak B, Surachai P. Organizational Climate and Critical Success Factors Affecting Performance of Family Care Team at Sub-District Level in Nongbua Lamphu Province. *KKU Journal for Public Health Research*, 2018; 18(3): 124-135. Thai.
24. Suwichai T, Prachak B. Administrative factors and Critical success factors affecting surveillance and rapid response performance of health personnel at sub-district health promoting hospitals, Khon Kaen Province. *Journal of the Office of DPC 7 Khon Kaen*, 2018; 25(1): 23-34. Thai.
25. Kosol S, Prachak B. Factors affecting the Community Health Center Performance of Sub-District Health Promoting Hospitals, Khon Kaen Province. *Research and Development Health System Journal*, 2016; 9(2): 268-281. Thai.

ตารางที่ 1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรอิสระกับการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข
 ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

ตัวแปรอิสระ	การปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (r)	p-value	ระดับ ความสัมพันธ์
ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	0.568***	< 0.001	ปานกลาง
1. ผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุนและ ติดตาม	0.427***	< 0.001	ปานกลาง
2. หน่วยงานสนับสนุนทุกระดับมีแผนงาน สนับสนุน	0.463***	< 0.001	ปานกลาง
3. การลงมือปฏิบัติในพื้นที่ที่มีความพร้อมและ สมัครใจในการมีส่วนร่วม	0.484***	< 0.001	ปานกลาง
4. การสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความ ร่วมมือ	0.518***	< 0.001	ปานกลาง
5. การพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการ	0.510***	< 0.001	ปานกลาง
6. ความเชื่อมโยงระหว่างโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบลกับโรงพยาบาลแม่ข่าย	0.435***	< 0.001	ปานกลาง
แรงจูงใจ	0.730***	< 0.001	สูง
ปัจจัยจูงใจ	0.659***	< 0.001	ปานกลาง
1. ความสำเร็จในการทำงาน	0.561***	< 0.001	ปานกลาง
2. การยอมรับนับถือ	0.459***	< 0.001	ปานกลาง
3. ลักษณะของงาน	0.591***	< 0.001	ปานกลาง
4. ความรับผิดชอบ	0.625***	< 0.001	ปานกลาง
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	0.434***	< 0.001	ปานกลาง
ปัจจัยค้ำจุน	0.702***	< 0.001	ปานกลาง
1. เงินเดือนและค่าตอบแทน	0.390***	< 0.001	ปานกลาง
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.483***	< 0.001	ปานกลาง
3. การปกครองบังคับบัญชา	0.401***	< 0.001	ปานกลาง
4. นโยบายและการบริหาร	0.590***	< 0.001	ปานกลาง
5. สภาพการปฏิบัติงาน	0.587***	< 0.001	ปานกลาง
6. สถานภาพของวิชาชีพ	0.502***	< 0.001	ปานกลาง
7. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.516***	< 0.001	ปานกลาง
8. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.680***	< 0.001	ปานกลาง

***Correlation is significant at the 0.001 level

ตารางที่ 2 ค่าสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนของการการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขใน
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

ตัวแปร	B	Beta	T	p-value	R	R ²	R ² adj	R ² change
1. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.325	0.400	5.398	< 0.001	0.680	0.463	0.458	-
2. ความรับผิดชอบ	0.209	0.256	3.377	0.001	0.748	0.559	0.551	0.096
3. สภาพการปฏิบัติงาน	0.168	0.207	2.785	0.006	0.775	0.600	0.589	0.041
4. ความเชื่อมโยงระหว่าง โรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบลกับ โรงพยาบาลแม่ข่าย	0.104	0.151	2.292	0.024	0.787	0.619	0.604	0.019

ค่าคงที่ 0.801, F = 43.391, p-value < 0.001, R = 0.787, R² = 0.619, R²adj = 0.604