

# การดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุข ในสถานีนามัย จังหวัดชัยภูมิ

## The Performance of Dental Public Health Among Health Personnel at the Health Center in Chaiyaphum Province

วิราภรณ์ วิทยะวงศ์ (Wiraporn Rawiyawong)\* ดร.ประจักษ์ บัวผัน (Dr.Prachak Bouphan)\*\*

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดชัยภูมิ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 112 คน โดยการสุ่มแบบเป็นระบบ และสัมภาษณ์แบบเจาะจงจากบุคลากรสาธารณสุขที่มีส่วนเกี่ยวข้อง 10 คน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 5 มกราคม ถึง 20 กุมภาพันธ์ 2552 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน, การสนับสนุนจากองค์กร และการดำเนินงานทันตสาธารณสุขในสถานีนามัยอยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงทางบวกและการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทางบวก กับการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดชัยภูมิ และตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์การดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดชัยภูมิ ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กรด้านงบประมาณ ได้ ร้อยละ 59.6 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะส่วนใหญ่ พบว่า เกี่ยวกับการเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ มีการสร้างแรงจูงใจโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน และนางงานทันตสาธารณสุขเข้าสู่เกณฑ์ในการนิเทศ ประเมินสถานีนามัย

### ABSTRACT

This study was a cross – sectional descriptive research to determine dental public health officers performance who work in health center at Chaiyaphum province. The data were corrected from 112 persons of dental public health officers and 10 persons of other public health officers by means of questionnaires during October 5 and February 20, 2009. They were analyzed and presented by mean, percentage, S.D., Pearson's Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression. The results of the study showed that the motivation at work had a moderate and the dental public health officers performance had a moderate .The motivation at work had a high positive and the organize supporters had a moderate positive with the dental health officers performance at the health center. The variables that can

\* มหาวิทยาลัย หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

\*\* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

predict the dental public health officers performance such as the factor of policy and management support-ers, the factor of successful in work, the organize supporters in budget, there were 59.6 percent. Obstacle problem and suggestion is the majority torn the progress thus should build the motivation by emphasize the achievement of work. Lead the work goes to consider the goodness straightforwardly and import standard the supervision assesses at the health center.

**คำสำคัญ :** การดำเนินงานทันตสาธารณสุข แรงจูงใจ การสนับสนุนจากองค์การ

**Key Words :** The performance, Motivation, Organization support

## บทนำ

การปฏิรูประบบบริการสุขภาพในภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วโลก ที่ประสบความสำเร็จในช่วง 50 ปี มีความเชื่อมโยงกันระหว่างการปฏิรูประบบบริการสุขภาพและระบบการบริการทันตสุขภาพอย่างแยกกันไม่ได้ นโยบายทันตสาธารณสุขระดับชาติเกิดขึ้นได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลัก 2 ด้าน คือ สัดส่วนในการจัดบริการของภาครัฐและการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการระบบบริการ ส่วนการปฏิรูประบบบริการสุขภาพในประเทศไทยดำเนินโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าตั้งแต่กลาง ปี 2544 โดยให้ความสำคัญกับการมีและใช้หน่วยบริการระดับปฐมภูมิเป็นจุดบริการด้านแรก (กองทันตสาธารณสุข, 2546) บรรจุงานทันตสุขภาพเป็นองค์ประกอบของงานสาธารณสุขมูลฐาน กระจายทันตภิบาลและทันตแพทย์ที่โรงพยาบาลชุมชน และอบรมบุคลากรสาธารณสุขให้มีบทบาทในการส่งเสริมและป้องกันทันตสุขภาพในส่วนของสถานีนามัยระดับตำบล (กระทรวงสาธารณสุข, 2542)

ปัจจุบันผู้ปฏิบัติงานหรือผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานีนามัย อาจจะเป็นหัวหน้าสถานีนามัย นักวิชาการสาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพ เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน และเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ขึ้นอยู่กับขนาดของสถานีนามัย ซึ่งจะต้องปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินทันตสาธารณสุขในสถานีนามัย ได้แก่ งานบริการทันตสาธารณสุขแบบผสมผสาน งานทันตสาธารณสุขตามกลวิธีสาธารณสุขมูลฐาน งานฝึกอบรมและพัฒนาวิชาการงานบริหารจัดการและอื่นๆ (กองสาธารณสุขภูมิภาค กระทรวงสาธารณสุข, 2542) ปัจจัยที่มีผลต่อ

การปฏิบัติงาน คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (Schermerhorn *et al.*, 2003) และแรงจูงใจในการทำงานที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ประกอบด้วย 2 ปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยจูงใจซึ่งเป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจให้รักชอบในงานที่ปฏิบัติอยู่ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และปัจจัย คำจูงซึ่งบ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการทำงานแต่ช่วยให้บุคคลปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ได้แก่ เงินเดือน/ค่าตอบแทน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงานและสวัสดิการ สถานภาพของวิชาชีพ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ชีวิตความเป็นอยู่ (Herzberg *et al.*, 1993) สำหรับการสนับสนุนจากองค์การที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ได้แก่ ด้านบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณ (ทองหล่อ, 2545) จากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง ส่วนแรงจูงใจด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน สภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำ ส่วนคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากร ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น (ประภัสสร, 2549) การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวก กับการปฏิบัติงานการบริหารงานพัสดุ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพ

ชุมชน จังหวัดหนองคาย (ประดิษฐ์, 2551)

การดำเนินงานทันตสาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดชัยภูมิ มีเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานีนามัยโดยตรงเพียง 23 แห่ง ในขณะที่อีก 144 แห่ง (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยภูมิ, 2549) เป็นบุคลากรสาขาวิชาชีพอื่น ในสถานีนามัย ซึ่งก็มีบทบาทสำคัญในการพัฒนางานทันตสาธารณสุขในระดับตำบลเช่นกัน โดยที่ผ่านมามุ่งเน้นและให้ความสำคัญไปที่เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขเท่านั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร และการดำเนินงานทันตสาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดชัยภูมิ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนบริหารและพัฒนาการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลต่อไปได้

## วัตถุประสงค์การวิจัย

### วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อศึกษาการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดชัยภูมิ

### วัตถุประสงค์เฉพาะ เพื่อศึกษา

1. ระดับการดำเนินงาน ทันตสาธารณสุข แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร ของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดชัยภูมิ
2. คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีความสัมพันธ์และมีผลต่อการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดชัยภูมิ
3. ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดชัยภูมิ

## วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Descriptive Research) เก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสาธารณสุขรับผิดชอบงานทันตสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานจริงในสถานีนามัย จำนวน 167 คน ใน 16 อำเภอของจังหวัดชัยภูมิ ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Systematic Random Sampling) โดยใช้การคำนวณขนาดตัวอย่างเพื่อประมาณค่าเฉลี่ยของประชากรในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร (อรุณ และคณะ, 2546) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 112 คน และกลุ่มบุคคลในการสัมภาษณ์แบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 10 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์เป็นภาพรวมของจังหวัดได้

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม และข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยสร้างแนวคำถามในการสัมภาษณ์จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา ตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน การตรวจสอบความเที่ยง ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรสาธารณสุข รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานีนามัย ที่จังหวัดขอนแก่น 30 คน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยง 0.92 และทดลองใช้แนวคำถามในการสัมภาษณ์ 4 คน เพื่อกำหนดและวางแผนการสัมภาษณ์ให้ได้อย่างประหยัดและเสียเวลาน้อยที่สุด (บุญธรรม, 2543)

## การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแรงจูงใจ การสนับสนุนจากองค์กร และการดำเนินงานทันตสาธารณสุขในสถานีนามัย และนำเสนอด้วยการพรรณนา
2. อธิบายคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร และการดำเนินงานทันตสาธารณสุขในสถานีนามัย ด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุดและค่าสูงสุด

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

4. อธิบายความผันแปรปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานทันตสาธารณสุข ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

## ผลการวิจัย

### 1. คุณลักษณะส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 68.75 อายุเฉลี่ย 37.56 ปี อายุต่ำสุด 22 ปี สูงสุด 58 ปี ส่วนใหญ่สถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 78.57 ส่วนใหญ่ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 27.68 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 85.71 ระยะเวลาดำเนินงานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัย เฉลี่ย 7.17 ปี มีฐาน 5 ปี น้อยที่สุดคือ น้อยกว่า 1 ปี สูงที่สุดคือ 30 ปี

### 2. แรงจูงใจในการทำงาน

ภาพรวมแรงจูงใจในการดำเนินงานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัย ทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.10, 3.10 และ 3.09 ตามลำดับ แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.51 ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.85 สำหรับแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยมีแรงจูงใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.66 น้อยที่สุดคือ ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน โดยมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.51 (S.D.=0.75) (ตารางที่ 1)

จากการสัมภาษณ์เพิ่มเติม พบว่า แรงจูงใจที่ทำให้การดำเนินงานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัยมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การมีนโยบายและแนวทางการดำเนินงานทันตสาธารณสุข ในสถานอนามัยที่ชัดเจน การให้ความสำคัญและการได้รับการยอมรับในผลงานจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

การนำผลการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข เข้าร่วมในการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อพัฒนาโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การพิจารณาค่าตอบแทนในการทำงานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัยซึ่งขณะนี้มีน้อยมาก การได้รับการพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถ เกี่ยวกับงานทันตสาธารณสุข เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

### 3. การสนับสนุนจากองค์กร

ภาพรวมการสนับสนุนจากองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.65 ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านงบประมาณ ค่าเฉลี่ย 2.72 รองลงมา คือ ด้านงบประมาณ และด้านวัสดุอุปกรณ์ ค่าเฉลี่ย 2.61 และ 2.61 (ตารางที่ 2)

จากการสัมภาษณ์เพิ่มเติม พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรด้านต่างๆ ที่จะทำให้การดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดชัยภูมิ มีประสิทธิภาพ คือ การได้รับสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ สื่อ ทันตสุขภาพต่างๆ งบประมาณ และบุคลากรทางด้านทันตสาธารณสุข เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานทันตสาธารณสุขเพียงพอ เหมาะสมกับสภาพปัญหาแต่ละพื้นที่

### 4. การดำเนินงานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัย

ภาพรวมการดำเนินงานทันตสาธารณสุขอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.68 งานทันตสาธารณสุขตามกลวิธีสาธารณสุขมูลฐาน ค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.65 น้อยที่สุดคือ งานฝึกอบรมและพัฒนาวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.76 (ตารางที่ 3)

จากการสัมภาษณ์เพิ่มเติม พบว่า การดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดชัยภูมิ ส่วนใหญ่เป็นลักษณะการจัดบริการตามกลวิธีสาธารณสุขมูลฐาน มีการจัดบริการทั้งในชุมชน หมู่บ้าน วัด และโรงเรียน โดยบูรณาการร่วมกับงานอื่นๆ ในสถานอนามัย โดยจะปฏิบัติงานตามนโยบายและแผนงานที่หน่วยงานระดับที่สูงกว่ากำหนด ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดนโยบายและ

แนวทางการดำเนินงานทันตสาธารณสุขในสถานีนามัยที่ชัดเจนเป็นภาพรวมทั้งจังหวัด ซึ่งจะทำให้ผู้รับผิดชอบปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน มีระบบควบคุม กำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล รวมถึงสร้างขวัญกำลังใจ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาวิชาการทันตสาธารณสุขสำหรับผู้รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง

**5. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ การสนับสนุนจากองค์การกับการดำเนินงานทันตสาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดชัยภูมิ**

คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนามัย ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และระยะเวลาดำเนินงานทันตสาธารณสุขในสถานีนามัย ไม่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานทันตสาธารณสุข ของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดชัยภูมิ

ภาพรวมของแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวก ( $r=0.733$ ) ภาพรวมปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวก ( $r=0.707$ ,  $r=0.689$  ตามลำดับ) ส่วนปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวก กับการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดชัยภูมิ

ภาพรวมของการสนับสนุนจากองค์การทั้งด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านอุปกรณ์ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวก กับการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r=0.532$ ,  $r=0.969$ ,  $r=0.851$ ,  $r=0.969$  ตามลำดับ) (ตารางที่ 4)

**6. ปัจจัยที่มีผลต่อที่มีผลต่อการดำเนินงานทันตสาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดชัยภูมิ**

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดชัยภูมิ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจค้ำจุนด้านนโยบายและ

การบริหาร ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์การด้านงบประมาณ ตามลำดับ จากการคัดเลือกตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานทันตสาธารณสุขในสถานีนามัย โดยสามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 56.9

**7. ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานทันตสาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดชัยภูมิ**

ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดชัยภูมิ โดยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด จากแบบสอบถาม พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้เสนอปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ คิดเป็นร้อยละ 69.91 โดยปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่ คือ แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ร้อยละ 38.94 ได้แก่ การขาดการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานมาเป็นข้อพิจารณาความดีความชอบ งานทันตสาธารณสุขในสถานีนามัยมีลักษณะเป็นงานฝาก ทำให้ผู้รับผิดชอบเห็นความสำคัญน้อย ส่วนปัญหาอุปสรรคน้อยที่สุด คือ งานทันตสาธารณสุขของในสถานีนามัย ด้านงานทันตสาธารณสุขตามกลวิธีสาธารณสุขมูลฐาน ร้อยละ 11.15 ได้แก่ การกระจายงานทันตสาธารณสุขไปยังสาธารณสุขมูลฐานไม่เต็มที่ อีกทั้งประชาชนขาดการตระหนัก ความรู้เรื่องสุขภาพ ช่องปากทำให้มีปัญหาทันตสุขภาพสำหรับข้อเสนอแนะส่วนใหญ่ คือ แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ร้อยละ 33.36 ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน มีการนำงานทันตสาธารณสุขไปพิจารณาความดีความชอบอย่างตรงไปตรงมา และนำงานทันตสาธารณสุขเข้าสู่เกณฑ์ในการนิเทศ ประเมินสถานีนามัย เพื่อให้ทุกฝ่ายเห็นความสำคัญส่วนข้อเสนอแนะน้อยที่สุด คือ การดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนามัย ด้านงานฝึกอบรมและพัฒนาวิชาการ ร้อยละ 6.19 ได้แก่ ควรมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาวิชาการสำหรับผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานีนามัย

ตารางที่ 1 แรงจูงใจในการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนอนามัย จังหวัดชัยภูมิ

| แรงจูงใจ                         | Mean | S.D. | การแปลผล |
|----------------------------------|------|------|----------|
| <b>ปัจจัยจูงใจ</b>               |      |      |          |
| 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน      | 3.51 | 0.72 | มาก      |
| 2. ด้านการยอมรับนับถือ           | 2.99 | 0.79 | ปานกลาง  |
| 3. ด้านลักษณะของงาน              | 3.17 | 0.76 | ปานกลาง  |
| 4. ด้านความรับผิดชอบ             | 2.99 | 0.79 | ปานกลาง  |
| 5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง     | 2.85 | 0.87 | ปานกลาง  |
| รวม                              | 3.10 | 0.68 | ปานกลาง  |
| <b>ปัจจัยค้ำจุน</b>              |      |      |          |
| 1. ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน       | 2.51 | 0.75 | ปานกลาง  |
| 2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล  | 3.66 | 0.78 | มาก      |
| 3. ด้านการปกครองบังคับบัญชา      | 3.45 | 0.74 | ปานกลาง  |
| 4. ด้านนโยบายและการบริหาร        | 3.17 | 0.77 | ปานกลาง  |
| 5. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน         | 2.89 | 0.76 | ปานกลาง  |
| 6. ด้านสถานภาพของวิชาชีพ         | 2.97 | 0.73 | ปานกลาง  |
| 7. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน | 2.97 | 0.73 | ปานกลาง  |
| 8. ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว  | 3.19 | 0.81 | ปานกลาง  |
| รวม                              | 3.09 | 0.56 | ปานกลาง  |
| ภาพรวม                           | 3.10 | 0.59 | ปานกลาง  |

ตารางที่ 2 การสนับสนุนจากองค์กรในการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนอนามัย จังหวัดชัยภูมิ

| การสนับสนุนจากองค์กร | Mean | S.D. | การแปลผล |
|----------------------|------|------|----------|
| 1. ด้านบุคลากร       | 2.61 | 0.84 | ปานกลาง  |
| 2. ด้านงบประมาณ      | 2.72 | 0.81 | ปานกลาง  |
| 3. ด้านวัสดุอุปกรณ์  | 2.61 | 0.93 | ปานกลาง  |
| รวม                  | 2.65 | 0.70 | ปานกลาง  |

ตารางที่ 3 การดำเนินงานทันตสาธารณสุขของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนอนามัย จังหวัดชัยภูมิ

| การดำเนินงานทันตสาธารณสุข                   | Mean | S.D. | การแปลผล |
|---------------------------------------------|------|------|----------|
| 1. งานบริการทันตสาธารณสุขแบบผสมผสาน         | 3.37 | 0.68 | ปานกลาง  |
| 2. งานทันตสาธารณสุขตามกลวิธีสาธารณสุขมูลฐาน | 3.65 | 0.72 | มาก      |
| 3. งานฝึกอบรมและพัฒนาวิชาการ                | 2.76 | 0.96 | ปานกลาง  |
| 4. งานบริหารจัดการและงานอื่นๆ               | 3.22 | 0.97 | ปานกลาง  |
| รวม                                         | 2.68 | 0.71 | ปานกลาง  |



ตารางที่ 4 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรอิสระกับการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนอนามัย จังหวัดชัยภูมิ

| คุณลักษณะส่วนบุคคล<br>แรงจูงใจ<br>การสนับสนุนจากองค์กร | การดำเนินงานทันตสาธารณสุข                  |         |                       |
|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------|---------|-----------------------|
|                                                        | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์<br>ของเพียร์สัน (r) | p-value | ระดับ<br>ความสัมพันธ์ |
| <b>คุณลักษณะส่วนบุคคล</b>                              |                                            |         |                       |
| อายุ                                                   | - 0.202                                    | 0.030   | ไม่มีความสัมพันธ์     |
| เพศ                                                    | 0.026                                      | 0.780   | ไม่มีความสัมพันธ์     |
| สถานภาพสมรส                                            | - 0.105                                    | 0.264   | ไม่มีความสัมพันธ์     |
| ตำแหน่ง                                                | - 0.039                                    | 0.681   | ไม่มีความสัมพันธ์     |
| ระดับการศึกษา                                          | - 0.069                                    | 0.467   | ไม่มีความสัมพันธ์     |
| ระยะเวลาปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข                        | 0.136                                      | 0.147   | ไม่มีความสัมพันธ์     |
| <b>แรงจูงใจ</b>                                        | 0.733                                      | < 0.001 | สูง                   |
| <b>ปัจจัยจูงใจ</b>                                     | 0.707                                      | < 0.001 | ปานกลาง               |
| ด้านความสำเร็จในการทำงาน                               | 0.646                                      | < 0.001 | ปานกลาง               |
| ด้านลักษณะของงาน                                       | 0.610                                      | < 0.001 | ปานกลาง               |
| ด้านความรับผิดชอบ                                      | 0.602                                      | < 0.001 | ปานกลาง               |
| ด้านการยอมรับนับถือ                                    | 0.599                                      | < 0.001 | ปานกลาง               |
| ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง                              | 0.556                                      | < 0.001 | ปานกลาง               |
| <b>ปัจจัยค่าจูง</b>                                    | 0.689                                      | < 0.001 | ปานกลาง               |
| ด้านนโยบายและการบริหาร                                 | 0.662                                      | < 0.001 | ปานกลาง               |
| ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว                           | 0.563                                      | < 0.001 | ปานกลาง               |
| ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน                          | 0.530                                      | < 0.001 | ปานกลาง               |
| ด้านสถานภาพของวิชาชีพ                                  | 0.501                                      | < 0.001 | ปานกลาง               |
| ด้านการปกครองบังคับบัญชา                               | 0.472                                      | < 0.001 | ปานกลาง               |
| ด้านสภาพการปฏิบัติงาน                                  | 0.471                                      | < 0.001 | ปานกลาง               |
| ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน                                | 0.424                                      | < 0.001 | ปานกลาง               |
| ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล                           | 0.420                                      | < 0.001 | ปานกลาง               |
| <b>การสนับสนุนจากองค์กร</b>                            | 0.532                                      | < 0.001 | ปานกลาง               |
| ด้านบุคลากร                                            | 0.969                                      | < 0.001 | ปานกลาง               |
| ด้านวัสดุอุปกรณ์                                       | 0.969                                      | < 0.001 | ปานกลาง               |
| ด้านงบประมาณ                                           | 0.851                                      | < 0.001 | ปานกลาง               |

ตารางที่ 5 ค่าสถิติการวิเคราะห์หัตถดอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดชัยภูมิ

| ตัวแปร                                         | B     | Beta  | T     | P-value | R     | R2    |
|------------------------------------------------|-------|-------|-------|---------|-------|-------|
| 1. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร                | 0.326 | 0.373 | 4.674 | < 0.001 | 0.662 | 0.438 |
| 2. ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน              | 0.323 | 0.346 | 4.392 | < 0.001 | 0.734 | 0.539 |
| 3. การสนับสนุนจากองค์การด้านงบประมาณ           | 0.162 | 0.195 | 2.740 | 0.007   | 0.754 | 0.569 |
| ค่าคงที่ = 0.663, F = 48.757 , P-value < 0.001 |       |       |       |         |       |       |

## การอภิปรายผล

การวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดชัยภูมิ ที่ระดับมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เรียงลำดับคือ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์การด้านงบประมาณ ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าปัจจัยทั้ง 3 ตัวสามารถพยากรณ์การดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดชัยภูมิ ได้ร้อยละ 56.9 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ รติ บุญมาก พบว่าปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ การสนับสนุนจากองค์การด้านการบริหาร การสนับสนุนจากองค์การด้านงบประมาณ การสนับสนุนจากองค์การด้านวัสดุอุปกรณ์ ปัจจัยด้านลักษณะงาน เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ วีระวัฒน์ หมื่นมา พบว่าปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น มีตัวแปรในสมการ 3 ตัวแปร คือ ปัจจัยด้านรายได้ การยอมรับนับถือ การสนับสนุนจากองค์การด้านการบริหาร ปัจจัยด้านลักษณะงาน

## สรุปและวิจารณ์ผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดชัยภูมิ ครั้งนี้ ทำให้พบว่าสภาพปัญหาและการดำเนินงานทันตสาธารณสุขในพื้นที่ กระบวนการที่จะส่งเสริมให้งานทันตสาธารณสุขประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย คือ การสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยด้านต่าง ๆ การสนับสนุนด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และบุคลากร ซึ่งสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนการบริหาร และพัฒนาแนวทางการดำเนินงานทันตสาธารณสุขในระดับตำบล จังหวัดชัยภูมิ ต่อไป เกี่ยวกับการกำหนดนโยบายให้ชัดเจนและมีทิศทางเดียวกัน การกำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ประสานงานหลัก เพื่อทำหน้าที่ประสานงานระหว่างหน่วยงานส่วนกลางและผู้ปฏิบัติในทุกหน่วยงาน การสนับสนุนงบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ ให้พอเพียง เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงาน และการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขให้มีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการพัฒนางานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดชัยภูมิ ต่อไป สำหรับการจะนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ต้องศึกษาถึงบริบทของแต่ละพื้นที่ ว่าผู้รับผิดชอบงานเป็นเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ซึ่งมีความรู้ความสามารถเฉพาะทางโดยตรง หรือเป็นบุคลากรสาธารณสุขสาขาวิชาชีพอื่นร่วมด้วย รวมทั้งแนวทางและนโยบายการดำเนินงานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัยที่แตกต่างกันในแต่ละ



พื้นที่ และคำนึงถึงปัจจัยอื่นที่มีความสัมพันธ์และมีผลต่อการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัย เช่น ปัจจัยและกระบวนการบริหาร บรรยากาศองค์การ โครงสร้างองค์การ การรับรู้บทบาท การประสานงาน ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ เป็นต้น

### เอกสารอ้างอิง

กระทรวงสาธารณสุข กรมอนามัย กองทันตสาธารณสุข.  
2546. ระบบบริการทันตสุขภาพ 8 ประเภท  
เปรียบเทียบเชิงสังเคราะห์การพัฒนาระบบบริการ  
ทันตปฐมภูมิ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ :  
ออนพรีนซ์ออฟ.  
กระทรวงสาธารณสุข กองสาธารณสุขภูมิภาค. 2542.  
แนวทางการดำเนินงานทันตสาธารณสุข  
ใน สถานอนามัยขนาดใหญ่. พิมพ์ที่ 2.  
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์  
ทหารผ่านศึก.  
ทองหล่อ เดชไทย. หลักการบริหารงานสาธารณสุข.  
2545. พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง กรุงเทพฯ:  
สาเจริญพาณิชย์.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2543. เทคนิคการสร้าง  
เครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย.  
พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ B&B  
Publishing.

ประภัสสร เกษตรทัต. 2549. แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์  
กับการพัฒนาองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข  
ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตร  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยภูมิ. 2549. ประเมินผล  
การดำเนินงานสาธารณสุขจังหวัดชัยภูมิ  
ปีงบประมาณ 2549. เอกสารรายงาน.

อรุณ จิรวัดณ์กุล และคณะ. 2546. ชีวสถิติ. พิมพ์  
ครั้งที่ 5.ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.

Herzberg, F. et al. 1993. The Motivation to Work.  
U.S.A.: Transaction publishers.

Schermerhorn, R., Hunt, G., and Osborn, N. 2003.  
Organization Behavior. New York :  
John Wiley and Sons.