

Organization Support Affecting The Performance Of Dental Public Health Officers In Roi-Et Province

● ● Jaidow Kattachanh M.P.H (Administration)

Faculty of Public Health ,Khon Kaen University

ABSTRACT

This cross-sectional descriptive research was aimed to study the organization support affecting the performance of dental public health officers in Roi-Et province. The study use random sampling simple was 96 dental public health officers in Roi-Et province. Content validity was examined by experts, and reliability was tested by cronbach's alpha coefficient. The reliability coefficient of questionnaires was 0.84. The data were collected by questionnaires during 25th February 2009 to 27th March 2009. Statistical methods used in this study included frequency, percentage, mean, standard deviation, median, max, min, Fisher's exact Test, Pearson's product moment correlation coefficient, Spearman's correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis. Significantly level at 0.05.

The results showed that the organization support was found at medium level ($\bar{X} = 1.96$, S.D. = 0.34). The dental public health officers performance in Roi-Et province, also found was at medium level ($\bar{X} = 2.26$, S.D. = 0.35). The demographic factors of gender was significantly correlated to the dental public health officers performance in Roi-Et province. But age, marital status, level of education, incomes and training experience were not significantly correlated to the dental public health officers performance in Roi-Et province. The organization support factors had positively low relationship to the dental public health officers performance in Roi-Et province. ($r = 0.348$, p-value 0.001). The organization support factors that could predict the dental public health officers performance in Roi-Et province at the significant level of 0.05 were the state of works Those one factors were able to predict the dental public health officers performance in Roi-Et province at the percentage of 11.2. The suggestion from this study was that administrators and concerned dental public health should consider improving at works this could lead to the motivation in field of work .

Keywords : Organization Support, Dental Public Health (Dental nurse)

การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงาน ทันตสาธารณสุขในจังหวัดร้อยเอ็ด

● ● ใจดาว คัมพะจันทร์ ส.ม. (บริหารสาธารณสุข)

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ในจังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 96 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และตรวจสอบความเที่ยงได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค 0.84 เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2552 ถึง วันที่ 27 มีนาคม 2552 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด สถิติพิชเชอร์เอ็กเช็ก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสเปียร์แมน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ทำการทดสอบทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า ระดับการสนับสนุนจากองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 1.96$, S.D. = 0.34) เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขได้รับการสนับสนุนด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับต่ำสุด ส่วนระดับการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.26$, S.D. = 0.35) ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลพบว่าเพศ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในจังหวัดร้อยเอ็ด และความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์การกับการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข มีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในจังหวัดร้อยเอ็ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.348$, $p\text{-value} < 0.001$) สำหรับการทำนายผลคือการสนับสนุนจากองค์การด้านสภาพการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในจังหวัดร้อยเอ็ด

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขควรพิจารณาและทบทวนเรื่องค่าตอบแทน รวมทั้งให้ความสำคัญในการปรับปรุงด้านสภาพการทำงานมากขึ้นเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในสายงานเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข

คำสำคัญ : การสนับสนุนจากองค์การ, เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ทันตภิบาล)

บทนำ

การได้รับและสนับสนุนจากองค์กร เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร สามารถช่วยสร้างขวัญกำลังใจและเพิ่มศักยภาพของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเพราะบุคลากรผู้ปฏิบัติงานหรือคนนั้นมีชีวิตจิตใจ มีความต้องการที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของผลตอบแทน ในด้านความมั่นคง ในหน้าที่การงาน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง^(1,5) การได้รับการยอมรับนับถือจากคนในสังคม ถือเป็นสิ่งจำเป็นยิ่งในการดำรงชีวิตในสังคมทุกวันนี้ “คน” เป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนงานการพัฒนาประเทศและมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในองค์กร การสนับสนุนจากองค์กรถือเป็นการสนับสนุนทางสังคมที่เป็นแรงกระตุ้นภายในอย่างหนึ่ง มีผลทำให้สมาชิกขององค์กรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่การงาน และมีผลต่อสมาชิกคนอื่นๆ ที่อยู่รอบข้างด้วย⁽¹⁾

จากผลงานวิจัยหลายเรื่องชี้ให้เห็นว่า ความก้าวหน้าของการปฏิบัติหน้าที่ส่วนใหญ่มาจากแรงสนับสนุนจากองค์กรที่คอยขับเคลื่อนให้เกิดพลังแห่งความสำเร็จ องค์กรเป็นหน่วยของสังคมที่ช่วยให้บุคคลเกิดกำลังใจ ฝ่าฟันอุปสรรคแรงกดดันในชีวิตเมื่อประสบกับภาวะวิกฤตของชีวิต เช่นภาวะการตกงานหรือถูกไล่ออกจากงาน หากได้รับการสนับสนุนจากองค์กรคนจะผ่านวิกฤตการณ์หรือสามารถป้องกันตนเองจากการมีปัญหาลับเนื่องจากความกดดันนั้นได้ดีกว่า การสนับสนุนจากองค์กรและเพื่อนจะช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญปัญหาและแก้ปัญหา ความกดดันที่เกิดขึ้นทั้งชนิดปัจจุบันและเรื้อรังไปได้ ผลงานวิจัยยังชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรกับพฤติกรรมของคนทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและอารมณ์นั้นคือ ความคิดที่ว่าพฤติกรรมสามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยอาศัยการสนับสนุนจากองค์กรได้ชี้ให้เห็นถึงคุณค่าของบุคคลผู้ซึ่งให้ความสนใจ ใส่ใจกับความเป็นอยู่ของบริบทสังคม แรงกระตุ้น การได้รับความช่วยเหลือ และการสนับสนุนอย่างทันทีทันใดซึ่งสมาชิกในองค์กร ให้การสนับสนุนจากองค์กรมีความเป็นไปได้หรือมีคุณค่าหรือไม่นั้น ต้องทำความเข้าใจถึงความหมายของคนๆ นั้นและสถานการณ์จริงที่เกิดขึ้น⁽¹⁾

คน ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งการทำงานใดจะสำเร็จผลและมีประสิทธิภาพได้นั้นจำต้องอาศัยคนและยึดคนมาอันดับแรกเสมอ⁽²⁾ คนเป็นส่วนประกอบของการพัฒนางานที่สำคัญ คนคนเดียวไม่สามารถที่จะทำงานหลายอย่างสำเร็จได้ ต้องมีคนหลายๆคนทำร่วมกันหรือรวมกลุ่มกันขึ้น เพื่อทำงานนั้นให้บรรลุเป้าประสงค์ที่คนในกลุ่มตั้งไว้ แต่ละคนที่เข้ามาร่วมกลุ่ม ต่างคนก็ต่างรับผิดชอบการทำงานร่วมกันที่มีอยู่ทั้งหมดของกลุ่ม แสดงให้เห็นชัดเจนว่างานของกลุ่มเป็นงานที่มีขนาดใหญ่ มีปริมาณมากหรือเป็นงานที่ยากที่ไม่อาจทำสำเร็จได้โดยลำพังคนเดียว หรือ เรียกกลุ่มที่ว่า องค์กร ซึ่งเป็นรูปแบบการทำงานของมนุษย์ที่มีลักษณะการทำงานเป็นกลุ่ม มีการประสานงานกันตลอดเวลา ตลอดจนมีการกำหนดทิศทาง จัดระเบียบวิธีทำงาน และติดตามวัดผลสำเร็จของงานที่ทำอยู่เสมอ สังคมมนุษย์ทุกวันนี้ ไม่ว่าจะเป็นประเทศหรือชุมชนใดๆ การประกอบกิจกรรมต่างๆ ของมนุษย์ทุกอย่างล้วนแต่ดำเนินการเป็นกลุ่ม ในลักษณะที่เป็นองค์กรทั้งสิ้น สาเหตุสำคัญที่เป็นพื้นฐานให้ต้องมีองค์กรในสังคมมนุษย์ เพราะมนุษย์ทุกคนมีความต้องการ และซึ่งมีความต้องการที่ไม่มีที่สิ้นสุด ที่อยากมีการอยู่ดีกินดียิ่งขึ้นไปกว่าแต่ก่อน อีกประการคือมนุษย์ทุกคนมีความสามารถจำกัดทั้งทางด้านกำลังกายและกำลังความคิด ทำให้แต่ละคนไม่สามารถกระทำสิ่งใดๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปตามความต้องการได้ด้วยตนเอง โดยลำพังเพียงคนเดียว ดังนั้นวิธีที่จะสามารถเอาชนะข้อจำกัดที่มีอยู่ดังกล่าวได้ พร้อมกับสามารถจัดหาสิ่งต่างๆ มาตอบสนองความต้องการได้ดีขึ้นและมากขึ้นคือ การต้องตกลงร่วมมือทำงานกับบุคคลอื่นๆ เป็นกลุ่มช่วยให้มีการรวมกำลังความสามารถเพื่อที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ที่ยากขึ้นได้ในทำนอง สองหัวดีกว่าหัวเดียว หรือ สองแรงแข็งแกร่ง ซึ่งผลงานที่ได้มาสามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละคนและของกลุ่มได้ดีขึ้นด้วย⁽²⁾ ปัจจุบันเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขเป็นบุคลากรที่สำคัญกลุ่มหนึ่งในการให้บริการสุขภาพแก่ประชาชน ต้องใช้ความชำนาญเกี่ยวกับการตรวจ ป้องกันและบำบัดรักษาผู้ป่วยทางทันตกรรม และโรคในช่องปากตามคำสั่งหรือภายใต้การควบคุมของทันตแพทย์⁽³⁾ สำนักงานสาธารณสุข

จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นหน่วยงานบริหารสาธารณสุขส่วนภูมิภาค บทบาทสำคัญคือเป็นตัวแทนกระทรวงสาธารณสุขที่สนองนโยบายระดับจังหวัด ให้บรรลุตามเจตนารมณ์และแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ จังหวัดร้อยเอ็ดประกอบด้วย 19 อำเภอ โรงพยาบาลของรัฐจำนวน 17 แห่ง และสถานีนอนมัยที่มีเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงานจำนวน 28 แห่ง บุคลากรในสายงานเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขจำนวน 112 คน ลักษณะงานที่ปฏิบัติของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในจังหวัดร้อยเอ็ดปัจจุบันประกอบด้วย 4 งานหลักๆ คือ งานบริการสาธารณสุขแบบผสมผสาน งานทันตสาธารณสุขตามกลวิธีสาธารณสุขมูลฐาน งานฝึกอบรมและพัฒนาวิชาการงานประสานงานและการบริหารจัดการ เนื่องจากการกำหนดกรอบตำแหน่งของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ผ่านมานั้น ยังไม่ได้รับการปรับเปลี่ยนโครงสร้างตำแหน่ง และโอกาสพัฒนาทางด้านการศึกษาดูแล มีเฉพาะการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนา แต่ในการปฏิบัติงานจริงๆ ที่ผ่านมานั้นพบว่า ไม่มีความเจริญก้าวหน้าและไม่ได้รับการพัฒนาในสายงาน หากอยากมีความก้าวหน้าต้องสอบเปลี่ยนสายงานและเริ่มต้นในสายงานใหม่ ค่าตอบแทน และเงินประจำตำแหน่ง ไม่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรอย่างเป็นธรรม และเท่าเทียมกับผลงานและความสามารถ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขได้รับการบรรจุในตำแหน่งที่เริ่มต้นจากระดับ 2 และสูงสุดถึงระดับ 6 ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งระดับ 6 เมื่ออายุประมาณ 35 ปี อายุราชการที่เหลือยังคงดำรงตำแหน่งเดิมการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขนั้นส่วนใหญ่ปฏิบัติงานประจำที่โรงพยาบาลชุมชน และสถานีนอนมัยขนาดใหญ่ รับผิดชอบประชาชนในระดับอำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน นับเป็นภาระงานที่หนักยิ่ง การสนับสนุนจากองค์กรเป็นกลวิธีจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญอย่างหนึ่งเพื่อให้เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขมีขวัญกำลังใจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและช่วยนำองค์การประสบผลสำเร็จ (Motivational Factors) ปัจจุบันเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขทำงานในสายงานนี้ไปตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น (Duty to be done) เนื่องจากขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ที่สำคัญเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข

บางส่วนเปลี่ยนสายงานสู่สายวิชาชีพอื่นเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จากข้อมูลปี 2548 เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่เปลี่ยนสายงานเป็นนักวิชาการสาธารณสุขจำนวน 1 คน ปี 2549 เปลี่ยนสายงานเป็นนักวิชาการสาธารณสุขจำนวน 2 คน ปี 2550 เปลี่ยนสายงานเป็นนักวิชาการสาธารณสุขจำนวน 3 คน ปี 2551 เปลี่ยนสายงานเป็นนักวิชาการสาธารณสุขจำนวน 7 คน ปี 2552 เปลี่ยนตำแหน่งงานเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่แพทย์แผนไทยจำนวน 1 คน ช่วยราชการด้านการวิจัยของจังหวัด 1 คน เรียนต่อเพื่อเปลี่ยนสายงานเป็นเภสัชกรจำนวน 1 คน รวมเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่เปลี่ยนสายงานจำนวน 16 คน และตั้งแต่เดือนเมษายน 2552 เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในจังหวัดร้อยเอ็ดได้รับคำสั่งและมอบหมายงานให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขเพื่อการได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกับวิชาชีพอื่นๆ เท่านั้น ยิ่งแสดงให้เห็นว่าการก้าวหน้าในสายงานของตนแทบไม่มีเลย ทำให้การเปลี่ยนสายงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ หากมีสายงานอื่นที่มีความก้าวหน้ามากกว่าหรือเมื่อมีช่องทางและโอกาสศึกษาต่อเพื่อหาทางออกที่ดีกว่าเดิม ถ้าหากบุคลากรในสายงานนี้ยังคงไม่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรอย่างเป็นธรรม เท่าเทียม เหมาะสมกับความสามารถและผลการปฏิบัติงานเช่นที่ผ่านมา⁽⁴⁾

ดังนั้น เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขเป็นบุคลากรสำคัญที่เป็นตัวขับเคลื่อนงานพัฒนาและงานส่งเสริมทันตสุขภาพในช่องปากของประชาชนในประเทศ เพื่อให้ประชาชนสามารถดูแลสุขภาพตัวเองขั้นพื้นฐานได้ยั่งยืนและดำรงชีวิตตามแนวพระราชดำริ เศรษฐกิจพอเพียงสามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ รักในงานนำพาองค์การประสบผลสำเร็จ จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งการสนับสนุนจากองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญน่าจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข รวมถึงการรับทราบปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน จึงเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในจังหวัดร้อยเอ็ด

วัตถุประสงค์

1. ระดับการสนับสนุนจากองค์การ และระดับการปฏิบัติงาน ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ในจังหวัดร้อยเอ็ด
2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การกับปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ในจังหวัดร้อยเอ็ด
3. การทำนายผลของการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ในจังหวัดร้อยเอ็ด
4. ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ในจังหวัดร้อยเอ็ด

ขอบเขตการศึกษา

ประชากรที่ศึกษาคั้งนี้คือ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 112 คน ระยะเวลาในการศึกษา ระหว่างวันที่ 30 กรกฎาคม 2551 ถึงวันที่ 31 พฤษภาคม 2552

รูปแบบการศึกษา

การศึกษาคั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสำรวจแบบภาคตัดขวาง(Cross Sectional Study)เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิดที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล เป็นคำถามปลายเปิดให้เลือกตอบและปลายเปิดให้เติมข้อความ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้ ประสิทธิภาพการฝึกอบรมของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์การ ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านผลตอบแทน การสนับสนุนด้านความมั่นคงในการทำงาน การสนับสนุนด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การสนับสนุนด้านสภาพการทำงาน และการสนับสนุนด้านจิตสังคมลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) มีคำตอบให้เลือกตอบ 3 ระดับ^(3,2,1)

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) มีคำตอบให้เลือกตอบ 3 ระดับ^(3,2,1)

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดให้เติมข้อความ ให้ตอบได้โดยเสรี

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรสใช้สถิติ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ส่วนอายุ รายได้ ประสิทธิภาพการฝึกอบรมใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในกรณีข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติในการวิเคราะห์ข้อมูล และใช้สถิติ ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าสูงสุด (Maximum)และค่ามัธยฐาน (Median) ในกรณีข้อมูลมีการแจกแจงไม่ปกติในการวิเคราะห์ข้อมูล

2) ระดับการสนับสนุนจากองค์การ ระดับการปฏิบัติงานในสายงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ในจังหวัดร้อยเอ็ด ใช้สถิติ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3) ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานในสายงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ในจังหวัดร้อยเอ็ด ใช้สถิติ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และการพรรณนา

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

1) ใช้สถิติทดสอบ Fisher's exact ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสเกลแบ่งกลุ่ม(Nominal) และสเกลอันดับ (ordinal) ตัวแปรต้นที่เป็นตัวแปรสเกลแบ่งกลุ่มได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ประสิทธิภาพการฝึกอบรม ตัวแปรตามคือระดับการปฏิบัติงานในสายงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขระดับการวัดเป็นสเกลอันดับในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว

ผู้ศึกษาวิจัยได้นำตัวแปรอิสระทุกตัวที่ต้องการวิเคราะห์ จับคู่กับตัวแปรตามทีละตัว โดยการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติแบบสองหาง (Two-tailed) ถ้าค่า p-value น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปร 2 ตัว มีความสัมพันธ์กัน

2) ใช้สถิติ Pearson's Product Moment Correlation หรือการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ทีละคู่ (Bivariate Analysis) ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 มีระดับการวัดไม่ต่ำกว่าช่วงสเกล (Interval Scale) หรืออัตราส่วนสเกล (Ratio Scale) และมีการแจกแจงปกติทั้ง 2 ตัวแปร

3) ใช้สถิติ Spearman's Correlation หรือการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Spearman ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ทีละคู่ (Bivariate Analysis) ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 มีระดับการวัดไม่ต่ำกว่าช่วงสเกล (Interval Scale) หรืออัตราส่วนสเกล (Ratio Scale) และมีการแจกแจงที่ไม่ปกติ

สำหรับเกณฑ์การแบ่งระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ใช้เกณฑ์ของอิลลิปสัน เคริท มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1

4) ใช้สถิติ Stepwise Multiple Regression Analysis หรือการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์หลายตัวแปร (Multivariate Relationship) วิเคราะห์หาปัจจัยที่เป็นตัวทำนายการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข กำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 เท่านั้น

ผลการศึกษา

1. จากการศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข จังหวัดร้อยเอ็ดในด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ การฝึกอบรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 20 - 30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 61.5 อายุเฉลี่ย 30.61 ปี (S.D. = 8.58 ปี) อายุสูงสุด 51 ปี อายุต่ำสุด 21 ปี เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 76.0 สถานภาพสมรส โสด คิดเป็นร้อยละ 54.2 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 67.7 รายได้อยู่ระหว่าง 5,000-10,000 บาทร้อยละ 40.6 (S.D. = 5,881.88 บาท/เดือน) รายได้สูงสุด 28,500 บาท/เดือน ต่ำสุด 5,340 บาท/เดือน ประสบการณ์การฝึกอบรมมากที่สุดอยู่ระหว่าง 1-5 ครั้งคิดเป็นร้อยละ 57.2 ค่าเฉลี่ย 11.02 ครั้ง (S.D. = 14.28) ค่ามัธยฐาน 4 ครั้ง สูงสุด 75 ครั้ง ต่ำสุด 1 ครั้งและไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมเลย 3 คนร้อยละ 3.1

2. เมื่อพิจารณาระดับการสนับสนุนจากองค์การของกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=1.96$, S.D.= 0.34) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงานค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีระดับการสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.11$, S.D.= 0.47) รองลงมาคือ การสนับสนุนด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.08$, S.D.= 0.45) ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.01$, S.D.= 0.44) และการสนับสนุนด้านจิตสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 1.87$, S.D.= 0.41) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ในระดับปานกลาง คือการสนับสนุนด้านผลตอบแทน ($\bar{X} = 1.74$, S.D.= 0.41) ดังตาราง 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของการสนับสนุนจากองค์การในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ในจังหวัดร้อยเอ็ด

การสนับสนุนจากองค์การ	Mean	S.D.	การแปลผล
1. การสนับสนุนด้านผลตอบแทน	1.74	0.41	ปานกลาง
2. การสนับสนุนด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.11	0.47	ปานกลาง
3. การสนับสนุนด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	2.01	0.44	ปานกลาง
4. การสนับสนุนด้านสภาพการทำงาน	2.08	0.45	ปานกลาง
5. การสนับสนุนด้านจิตสังคม	1.87	0.41	ปานกลาง
รวม	1.96	0.34	ปานกลาง

3. โดยรวมระดับการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.26$, S.D.= 0.35) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่างานบริการทันตสาธารณสุขแบบผสมผสาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 2.60$, S.D.= 0.31) รองลงมาคือ งานทันตสาธารณสุขตามกลวิธี

สาธารณสุขมูลฐาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.39$, S.D.= 0.42) ส่วนงานฝึกอบรมและพัฒนาวิชาการ ($\bar{X} = 2.02$, S.D.= 0.53) และงานประสานงานและการบริหารจัดการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.02$, S.D.= 0.55) ดังตาราง 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในจังหวัดร้อยเอ็ด

การปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข	Mean	S.D.	การแปลผล
1. งานบริการทันตสาธารณสุขแบบผสมผสาน	2.60	0.31	มาก
2. งานทันตสาธารณสุขตามกลวิธีสาธารณสุขมูลฐาน	2.39	0.42	มาก
3. งานฝึกอบรมและพัฒนาวิชาการ	2.02	0.53	ปานกลาง
4. งานประสานงานและการบริหารจัดการ	2.02	0.55	ปานกลาง
รวม	2.26	0.35	ปานกลาง

4. ตัวแปรอิสระที่ถูกคัดเลือกเข้ามาในสมการ คือ การสนับสนุนจากองค์การด้านสภาพการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) = 0.275 อธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรการสนับสนุนองค์การด้านสภาพการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ทำให้การปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในจังหวัดร้อยเอ็ด เพิ่มขึ้น 0.275 หน่วย เมื่อควบคุมค่าของตัวแปรอิสระอื่นๆให้คงที่แล้ว และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ($Beta$) = 0.348 อธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรการสนับสนุนจากองค์การด้านสภาพการทำงาน

เพิ่มขึ้น 1 หน่วยในรูปคะแนนมาตรฐาน การปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในจังหวัดร้อยเอ็ดเพิ่มขึ้น 0.348 หน่วยในรูปคะแนนมาตรฐาน และเป็นตัวแปรอิสระ(ด้านสภาพการทำงาน)ที่สามารถพยากรณ์สิ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในจังหวัดร้อยเอ็ด ตัวแปรอิสระด้านสภาพการทำงานสามารถพยากรณ์การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในจังหวัดร้อยเอ็ดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตาราง 3

ตารางที่ 3 ค่าสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข

ตัวแปร	B	Beta	t	P-value	R	R ²
1. ด้านสภาพการทำงาน	0.275	0.348	3.599	0.001	0.348	0.112

ค่าคงที่ = 1.689, F = 12.955 P-value < 0.001

สรุปผลการศึกษา

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ในจังหวัดร้อยเอ็ดพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อายุระหว่าง 20 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.5 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 76.0 สถานภาพโสดมากที่สุด ร้อยละ 54.2 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 67.7 รายได้อยู่ระหว่าง 5,000-10,000 บาท/เดือนมากที่สุด

ร้อยละ 40.6 ประสบการณ์การฝึกอบรมอยู่ระหว่าง 1-5 ครั้ง ร้อยละ 57.2 และไม่เคยรับการฝึกอบรมเลยร้อยละ 3.1 อภิปรายได้ว่า เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ดำรงตำแหน่งเมื่ออายุ 20-21 ปี ส่วนใหญ่จึงมีอายุน้อย สถานภาพยังโสด บุคลากรในสายงานเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข จบการศึกษาประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ สาขา

ทันตสาธารณสุข ระดับอนุปริญญา จากวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร โดยกระทรวงสาธารณสุขทั้งหมด หากต้องการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี สาขาทันตสาธารณสุข สามารถศึกษาต่อได้ที่มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาราชแห่งเดียวเท่านั้น ซึ่งในปัจจุบันสาขานี้ถูกยุบไปแล้ว หรือสามารถศึกษาต่อได้ในสาขาอื่นแต่ไม่ตรงกับสายงานที่ตนปฏิบัติอยู่ ประสบการณ์การฝึกอบรมอยู่ระหว่าง 1-5 ครั้งมากที่สุดเนื่องจากการฝึกอบรมส่วนใหญ่จัดขึ้นที่ต่างจังหวัดใช้งบประมาณในการเดินทางไปฝึกอบรมสูงบางครั้งเป็นสาเหตุไม่ได้รับอนุมัติงบประมาณไปฝึกอบรม และในหนึ่งปีจัดอบรมเพียง 2-3 ครั้งเท่านั้น ต้องมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันเพื่อรับผิดชอบงานในองค์การ ทำให้การเข้ารับการอบรมได้ไม่ครบทุกเรื่องและทุกคน

2. ระดับการสนับสนุนจากองค์การของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ในจังหวัดร้อยเอ็ด

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=1.96$, S.D.=0.34) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า 1) ด้านผลตอบแทน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง หากเทียบกับด้านอื่นๆพบว่า ด้านผลตอบแทนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=1.74$, S.D.=0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความพอเพียงในการดำรงชีพ ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=1.38$, S.D.=0.51) กล่าวได้ว่า เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขได้รับการสนับสนุนด้านผลตอบแทนในการดำรงชีวิตอยู่ในระดับน้อยทั้งที่จบปริญญาตรีแล้วก็ไม่ได้รับการปรับค่าตอบแทนใหม่เมื่อเทียบกับสายงานอื่นที่จบการศึกษา ระดับปริญญาตรีใช้ชีวิตการทำงานในสภาพความเป็นอยู่ที่คล้ายกัน และท้องถิ่นเดียวกันและสามารถปรับค่าตอบแทนได้ ดังนั้นผู้บริหารและองค์การควรให้ความสำคัญในการจ่ายค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพเท่าเทียม และเป็นธรรมกับ ฐานะ ตำแหน่ง และผลงานตามหลักการบริหารค่าตอบแทน เพื่อให้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ตลอดจนความจำเป็นของครอบครัว ทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่เจ้าพนักงานระดับปฏิบัติงานมากขึ้น และสามารถช่วยให้องค์การรักษาคนที่มีความรู้ความสามารถให้เต็มใจทำงานกับองค์การต่อไป 2) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.11$, S.D.=0.47) หากเทียบกับด้านอื่นๆพบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุดแสดงว่าเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในจังหวัดร้อยเอ็ด

มีความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับสูง กล่าวได้ว่า บุคลากรส่วนใหญ่ในจังหวัดร้อยเอ็ดได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการถือได้ว่ามีความมั่นคงในงาน ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และกรณีที่การปฏิบัติงานเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการที่ไม่ได้ตั้งใจและไม่ก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรง ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยเหลือได้ทำให้มีขวัญกำลังใจรู้สึกมั่นคงไม่หวาดระแวงว่าถูกหลอกหลานจะถูกไล่ออกจากงาน เกิดความรักและหวังดีกับองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ปฏิบัติงานได้เต็มที่เต็มความสามารถยิ่งขึ้น 3) ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.01$, S.D.=0.44) กล่าวได้ว่า เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขยังไม่ได้รับการสนับสนุนด้านโอกาสก้าวหน้า การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ไม่สามารถเลื่อนระดับให้ทัดเทียมกับวิชาชีพอื่นๆที่อยู่ในองค์การเดียวกัน และยังไม่ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่ตรงกับสายงานที่ตนปฏิบัติ ถ้าเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขอยากมีความก้าวหน้าต้องศึกษาต่อในสายงานอื่น หรือเปลี่ยนสายงานเนื่องจากความก้าวหน้าเป็นสิ่งที่บุคคลปรารถนา ทำให้เกิดความรัก ความคงอยู่ของสายงาน เพราะเป็นสิ่งที่จำเป็นมีคุณค่าต่อเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขทุกคน ทำให้คนได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบที่สูงขึ้น 4) ด้านสภาพการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.08$, S.D.=0.45) กล่าวได้ว่า เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในจังหวัดร้อยเอ็ดได้รับการสนับสนุนด้านสภาพการทำงาน สถานที่สะดวกสบาย มีการวางแผนบุคลากรที่เหมาะสมกับปริมาณงาน มีการสนับสนุนยานพาหนะของทางราชการในการออกปฏิบัติงาน มีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอ 5) ด้านจิตสังคม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=1.87$, S.D.=0.41) กล่าวได้ว่า เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขได้รับการสนับสนุนด้านจิตสังคม ไม่ว่าจะเป็นการได้รับการยอมรับชื่นชมยกย่องในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน คนในสังคม และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่เหมือนเป็นแรงเสริมให้เกิดความภาคภูมิใจ รักในสายงานปฏิบัติงานอย่างมีความสุข พอใจในตำแหน่งที่ตนปฏิบัติอยู่

3. ระดับการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในจังหวัดร้อยเอ็ด

เมื่อพิจารณาระดับการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.26$, S.D.= 0.35) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า งานบริการทันตสาธารณสุขแบบผสมผสานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 2.60$, S.D.= 0.31) รองลงมา คืองานทันตสาธารณสุขตามกลวิธีสาธารณสุขมูลฐานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.39$, S.D.= 0.42) เนื่องจากเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขเป็นบุคลากรที่ต้องรับผิดชอบทั้งงานในและนอกสถานบริการในหลายกลุ่มเป้าหมาย ทำให้ไม่สามารถที่จะทำงานฝึกอบรม และวิจัยด้านทันตสาธารณสุขและด้านอื่นๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพแก่ครู อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน และผู้นำนักเรียนได้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายได้ ส่วนงานพัฒนาวิชาการแก่ตนเองนั้นเนื่องจากเงินเดือนและค่าตอบแทนน้อย มีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้นค่อนข้างยาก และงานประสานงานการบริหารจัดการ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขมีโอกาสน้อย เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลชุมชนภายใต้คำสั่งของผู้บังคับบัญชา โอกาสเข้าร่วมประชุมวางแผนระดับจังหวัดมีน้อยส่วนมากผู้เข้าร่วมประชุม คือผู้บังคับบัญชา และคงเป็นไปได้ยากกับการเห็นชอบในความคิดเห็นของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชา

4. การทำนายผลของการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในจังหวัดร้อยเอ็ด

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ตัวแปร 1 ตัวที่สามารถพยากรณ์การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในจังหวัดร้อยเอ็ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.213 และมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 11.2 ($R^2 = 0.112$) มีทิศทางความสัมพันธ์การได้รับสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับต่ำและมีน้ำหนักมากที่สุดคือ การสนับสนุนจากองค์การด้านสภาพการทำงาน ($Beta = 0.348$)

แสดงให้เห็นว่าเมื่อสภาพการทำงานดีอยู่ในระดับสูง การปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขจะสูงขึ้น และในทางกลับกันเมื่อไหร่สภาพการทำงานไม่ดีอยู่ในระดับต่ำการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขก็จะต่ำลงด้วย

อย่างไรก็ตามจากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยเลือกมาศึกษาสามารถพยากรณ์การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ในจังหวัดร้อยเอ็ดได้เพียงร้อยละ 11.2 แสดงว่ายังคงมีตัวแปรหรือปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและมีความสัมพันธ์ในการพยากรณ์การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ในจังหวัดร้อยเอ็ดได้อีก จึงเป็นประเด็นที่ควรจะศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้ความสนใจพิจารณาหาแนวทางในการปรับปรุงด้านผลตอบแทนให้มีความเป็นธรรม เหมาะสมกับศักยภาพความสามารถ และด้านสภาพในการทำงาน โดยเฉพาะเรื่องการดำรงชีวิตความเป็นอยู่ สภาพแวดล้อม ด้านสิ่งแวดล้อม ให้ความสำคัญสนับสนุนอุปกรณ์ในการป้องกันภัยในการทำงานที่เหมาะสมแก่บุคลากร และให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาในการทำงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษากการสนับสนุนจากองค์การด้านอื่นๆ เช่น ด้านแรงจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร เพราะจากผลการวิจัยตัวแปรที่มีผลจากการทำนายมีผลในระดับต่ำ อาจมีปัจจัยด้านอื่นที่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่ยังไม่ได้ศึกษา
2. ควรมีการศึกษากการสนับสนุนจากองค์การของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานเป็นระดับเขต ระดับภาค หรือระดับประเทศ เพื่อการวางแผนพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- (1) เพ็ญจันทร์ เมตูลา. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากองค์การกับความสำเร็จในวิชาชีพของผู้ป่วยใน. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.
- (2) เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2, ขอนแก่น : โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา, 2543.
- (3) ทองหล่อ เดชไทย. หลักการบริหารงานสาธารณสุข. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2542,
- (4) ณิชา แวนแคว้น. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขระดับตำบลในเขต 6. วิทยานิพนธ์ปริญญา สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2547,
- 5 Best, Gordon W. Research in education. 7 thed. New York : Boston Allynand Bacon Prentic-Hall.
- 6 Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., and Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. Journal of Applied Psychology, 1986, 71(3), 500-507.
- 7 Likert, Rensis. The human organization: its management and value. New York : McGraw-Hill, 1967.
- 8 Schermerhorn, R., Hunt, G., and Osborn, N. Organizational Behavior. New York: John Wiley & Sons, 2003.