

## Research article

# Organizational Climate and Administrative Factors Affecting The Performance of Dental Health Personnel at Sub-District Health Promoting Hospitals in Nakhon Ratchasima Province

**Chalineee Phasunon**

Student, Master of Public  
Health in Public Health  
Administration, Faculty of  
Public Health, Khon Kaen  
University

**Surachai Phimha**

Assistant Professor,  
Department of Public Health  
Administration,  
Faculty of Public Health,  
Khon Kaen University

**Abstract**

This Cross-sectional descriptive research aimed to study organizational climate and administrative factors affecting the performance of dental health personnel at sub-district health promoting hospitals in Nakhon Ratchasima province, Thailand. Population-based study of dental health personnel, A set of 107 dental health personnel selected from systematic random sampling. Data were collected by the questionnaire that was examined and was verified by the three experts for content validity items objective congruence (IOC). All items were more than 0.50, and reliability with the Cronbach's alpha coefficient was 0.99. The in-depth interview guidelines were used to collect qualitative data from 12 key informants.

The results showed that the level of overall organizational climate administrative factors and the performance of dental personnel at sub-district health promotion hospitals in Nakhon Ratchasima province were at a high level with averages of 4.01 (S.D.=0.54), 3.94 (S.D.=0.54) and 4.16 (S.D.=0.49) respectively. Organizational climate and administrative factors had a moderate level of correlation with the performance of dental personnel in this study ( $r=0.623$ ,  $r=0.666$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ ) respectively. Additionally, the result revealed that three variables comprising organizational climate with aspect of responsibility and administrative factors; management and money affected and could jointly predict the performance of dental health personnel at sub-district health promoting hospitals in Nakhon Ratchasima province at 45.5 percent ( $R^2=0.455$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ ).

**Keywords:** Organizational climate, Administrative Factors,  
The performance, Dental health personnel

**Corresponding author**

Chalineee Phasunon

E-mail: cln.psn@gmail.com

Received date: 10 March 2024

Revised date: 7 April 2024

Accepted date: 18 May 2024

## บทความวิจัย (Research article)

**บรรยากาศองค์การและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน  
ของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา**

**ชาลินี พสุนนท์**

นักศึกษา หลักสูตรสาธารณสุข  
ศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข  
คณะสาธารณสุขศาสตร์  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

**สุรัชย์ พินทา**

ผู้ช่วยศาสตราจารย์  
สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข  
คณะสาธารณสุขศาสตร์  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

**บทคัดย่อ**

การศึกษานี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ ทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่าง คือทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 107 คน สุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างเป็นระบบ เก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถาม และใช้แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 12 คน แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้อง มากกว่า 0.50 และความเที่ยงของแบบสอบถามได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาชเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนาโดยใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และสถิติเชิงอนุมานโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า ภาพรวมระดับบรรยากาศองค์การ ปัจจัยทางการบริหาร และการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.01$ , S.D.=0.54), ( $\bar{X}=3.94$ , S.D.=0.54), ( $\bar{X}=4.16$ , S.D.=0.49) ตามลำดับ ภาพรวมบรรยากาศองค์การและปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานของทันตบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r=0.623$ , p-value <0.001 และ  $r=0.666$ , p-value <0.001) ตามลำดับ และตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยทางการบริหารด้านการบริหารจัดการ บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยทางการบริหารด้านงบประมาณ มีผลและสามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา ได้ร้อยละ 45.5 ( $R^2=0.455$ , p-value <0.001)

**คำสำคัญ:** บรรยากาศองค์การ, ปัจจัยทางการบริหาร, การปฏิบัติงาน,  
ทันตบุคลากร

**ผู้รับผิดชอบบทความ**

ชาลินี พสุนนท์

อีเมล: cln.psn@gmail.com

วันที่ได้รับบทความ: 10 มีนาคม 2567

วันที่แก้ไขบทความ: 7 เมษายน 2567

วันตอบรับบทความ: 18 พฤษภาคม 2567

## บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้จัดทำบนพื้นฐานของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ มีการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 ตลอดจนจัดทำรายละเอียดแผนยุทธศาสตร์เพื่อ มุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” โดยยุทธศาสตร์ที่มีความสำคัญเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับประเทศ คือ กลุ่มสาธารณสุข สุขภาพ และเทคโนโลยีทางการแพทย์<sup>1</sup> ในการดำเนินงานของหน่วยงานด้านสาธารณสุขได้กำหนดกรอบและทิศทางการทำงานของกระทรวงสาธารณสุขในอนาคต โดยมีเป้าหมาย “ประชาชน สุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” ซึ่งกระทรวงสาธารณสุขมีการจัดทำแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ เพื่อให้บริการแต่ละระดับมีบทบาทหน้าที่ชัดเจน เชื่อมโยงกันด้วยระบบส่งต่อ จัดบริการสุขภาพที่มีคุณภาพ และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีศักยภาพในการรองรับปัญหาทางการแพทย์และสาธารณสุขที่มีความซับซ้อนในระดับพื้นที่ ดังนั้นจึงมีการจัดทำแนวทางการทำแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพช่องปาก เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และบูรณาการไปกับแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ<sup>2</sup> สุขภาพช่องปากนั้นจัดเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการมีสุขภาพอันพึงประสงค์ในการดำรงชีวิต ส่งผลกระทบต่อการมีสุขภาพที่ดีของประชาชนในชุมชน กลุ่มงานทันตสาธารณสุขในชุมชน เป็นองค์ประกอบหนึ่งของหน่วยงานปฐมภูมิมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดบริการตอบสนองต่อความจำเป็นด้านสุขภาพของประชาชนขั้นพื้นฐาน ประชาชนเข้าถึงบริการได้อย่างรวดเร็ว โดยการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ประกอบด้วย 1) งานส่งเสริมทันตสุขภาพและป้องกันโรคในช่องปาก 2) งานบริการทันตกรรม 3) งานทันตสาธารณสุขเชิงรุกและบูรณาการตามกลุ่มวัย และ 4) งานบริหารจัดการและวิชาการ<sup>3</sup>

การปฏิบัติงานในองค์การให้บรรลุเป้าหมายต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างภายในองค์การ ซึ่งปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่ง คือ บรรยากาศองค์การ ถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเนื่องจากบรรยากาศองค์การที่มีความเหมาะสมนั้น ย่อมส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ ได้แก่ 1) มิติโครงสร้างองค์การ 2) มิติด้านความรับผิดชอบ 3) มิติด้านความอบอุ่น 4) มิติด้านการสนับสนุน 5) มิติด้านการให้รางวัลและลงโทษ 6) มิติด้านความเสี่ยง 7) มิติด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน 8) มิติด้านการจัดการความขัดแย้ง และ 9) มิติด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียว<sup>4</sup> นอกจากบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้บรรลุตามวัตถุประสงค์นั้น ยังมีอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานคือ ปัจจัยทางการบริหาร การอาศัยปัจจัยทางการบริหารอย่างเพียงพอและเหมาะสม ย่อมส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ 1) ด้านบุคลากร 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ 4) ด้านการบริหารจัดการ 5) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 6) ด้านเวลา<sup>5</sup>

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อให้ทันตบุคลากรสามารถให้บริการทันตกรรมขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการทำงานทันตสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ 2565 พบว่าผลงานการปฏิบัติงาน

ส่งเสริมทันตสุขภาพและป้องกันโรคในช่องปาก กลุ่มเด็ก 0-2 ปี ได้รับการตรวจสุขภาพช่องปาก ร้อยละ 40.74 และกลุ่มเด็ก 3-5 ปี ได้รับการตรวจสุขภาพช่องปาก ร้อยละ 45.79<sup>6</sup> จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า กลุ่มเด็ก 0-2 ปี และ 3-5 ปี ยังไม่ผ่านเกณฑ์ตามตัวชี้วัดที่กำหนด ร้อยละ 50 ซึ่งการตรวจสุขภาพช่องปากเป็นการให้บริการขั้นพื้นฐานที่สำคัญอย่างยิ่ง เป็นการวางแผน ให้ความรู้ และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพช่องปาก ส่งผลต่อการมีสุขภาพช่องปากที่ดีในอนาคต จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาบรรยากาศองค์การและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และสามารถนำผลการศึกษามาวางแผน พัฒนา และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอย่างยั่งยืนต่อไป

#### วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. บรรยากาศองค์การและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา
2. ระดับบรรยากาศองค์การ ระดับปัจจัยทางการบริหาร และระดับการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา
3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

#### สมมติฐานการวิจัย

บรรยากาศองค์การและปัจจัยทางการบริหารมีผลต่อการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

#### วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional descriptive research)

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา คือ ทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 208 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คำนวณขนาดตัวอย่าง ทันตบุคลากร ในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรและสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple regression analysis)<sup>7</sup> 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 ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ได้นำค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปร จากการศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ

เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร ซึ่งเป็นลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งได้ค่า  $R^2_{Y.A,B} = 0.687$

$R^2_{Y.A}$  คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Reduce model ( $R^2_{Y.A,B} - R^2_{Y.B}$ ) ซึ่งได้ค่า  $R^2_{Y.A} = 0.664$

$R^2_{Y.B}$  คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุที่เปลี่ยนแปลง ( $R^2$  Change) เมื่อไม่มีตัวแปรที่ต้องการทดสอบ  $R^2_{Y.B} = 0.023$

$\lambda$  คือ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนตัวแปรอิสระและอำนาจการทดสอบ

w คือ จำนวนตัวแปรอิสระนอกเหนือจากตัวแปรที่ต้องการทดสอบ (เซต A)=0 (เซต B)=14

u คือ จำนวนตัวแปรอิสระที่ต้องการทดสอบ (เซต A) เท่ากับ 1 ตัวแปร

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

ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ได้นำค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปร จากการศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร<sup>8</sup> มาใช้ในการคำนวณขนาดตัวอย่าง ซึ่งเป็นลักษณะงานที่คล้ายคลึงกันกับการทำวิจัยครั้งนี้ ผลจากการคำนวณขนาดตัวอย่าง ได้ขนาดตัวอย่างในกรณีตอบแบบสอบถาม เท่ากับ 107 ตัวอย่าง

โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

#### 1) เกณฑ์การคัดเข้า (Inclusion criteria)

- ทันตบุคลากร ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (ทันตสาธารณสุข) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข) และประกาศนียบัตรทันตภิบาล
- ทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา
- ทันตบุคลากรที่คงสภาพการทำงาน ยังไม่เกษียณอายุราชการ

#### 2) เกณฑ์การคัดออก (Exclusion criteria)

- ทันตบุคลากรที่ลาศึกษาต่อหรือไม่ได้อยู่ในพื้นที่การทำวิจัย

#### กลุ่มบุคคลที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก

โดยเลือกเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากบุคคลที่สามารถให้คำตอบ เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณได้ โดยเลือกจากทันตบุคลากรที่สามารถให้ข้อมูลต่อการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา ได้ดีที่สุด (Key informants) ซึ่งบุคคลที่จะเข้าร่วมในการสัมภาษณ์เชิงลึกจะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน อย่างน้อย 10 ปี อีกทั้งยังมีอุปกรณ์สื่อสารพร้อมอินเทอร์เน็ตมีความเสถียรสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก และสามารถใช้โปรแกรมการสัมภาษณ์เชิงลึกได้เป็นอย่างดี เช่น Zoom Meetings, Google Meet, Line เป็นต้น โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกควรมีจำนวนประชากรอย่างน้อย 12 คน เพื่อให้งานวิจัยนั้นมีความอึดตัวและน่าเชื่อถือ ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นผู้ที่ยินดีให้ความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยเป็นอย่างดีจำนวน 12 คน จึงเพียงพอต่อการวิเคราะห์งานวิจัยเชิงคุณภาพ<sup>9</sup>

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลมี 2 ชุด ชุดที่ 1 จำนวน 106 ข้อ ได้แก่ ชุดที่ 1 แบบสอบถาม (Questionnaires) ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 บรรยายกาตองคการ ส่วนที่ 3 ปัจจัยทางการบริหาร ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของทันตบุคลากร ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของทันตบุคลากร ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา ชุดที่ 2 แนวทางในการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ กำหนดประเด็นไว้ 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์เชิงลึก เกี่ยวกับบรรยายกาตองคการ ส่วนที่ 2 เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร ส่วนที่ 3 เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์เชิงลึก เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานของทันตบุคลากร ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของทันตบุคลากร ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

### การตรวจสอบเครื่องมือ

เครื่องมือทั้ง 2 ชุด ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง พบว่าทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50<sup>10</sup> จากนั้น นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try out) กับทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น จำนวน 30 คน เนื่องจาก มีลักษณะการปฏิบัติงานคล้ายคลึงกัน และมีพื้นที่ใกล้เคียงกับการวิจัยครั้งนี้ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาชได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้านบรรยายกาตองคการ เท่ากับ 0.98 ด้านปัจจัยทางการบริหาร เท่ากับ 0.99 การปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เท่ากับ 0.96 และภาพรวมแบบสอบถามทั้งชุด เท่ากับ 0.99

### การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และสถิติเชิงอนุมานโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา และใช้สถิติการถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอน (Stepwise multiple linear regression analysis) ในการหาบรรยายกาตองคการและปัจจัยทางการบริหาร ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

### การแปลผล

การแปลผลคะแนนระดับบรรยายกาตองคการ ระดับปัจจัยทางการบริหาร และระดับการปฏิบัติงาน โดยการนำมาจัดระดับ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งได้จากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ย<sup>11</sup> ดังนี้ ระดับมากที่สุด (4.50-5.00) ระดับมาก (3.50-4.49) ระดับปานกลาง (2.50-3.49) ระดับน้อย

(1.50-2.49) ระดับน้อยที่สุด (1.00-1.49) สำหรับเกณฑ์การแบ่งระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 ใช้เกณฑ์ของ Elifson & Kirk W.<sup>12</sup> แบ่งระดับได้ดังนี้  $r=0$  หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์  $r=\pm 0.01$  ถึง  $\pm 0.30$  หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ  $r=\pm 0.31$  ถึง  $\pm 0.70$  หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง  $r=\pm 0.71$  ถึง  $\pm 0.99$  หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง และ  $r=\pm 1$  มีความสัมพันธ์โดยสมบูรณ์

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้หลังจากได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่นเมื่อวันที่ 4 มกราคม 2567 เลขที่ HE 662258 โดยดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 22 มกราคม 2567 ถึงวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2567

### ผลการวิจัย

#### 1. คุณลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคลของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 85.0 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 42.1 โดยเฉลี่ยอายุ 37.06 ปี (S.D.=8.26 ปี) อายุต่ำสุด 24 ปี อายุสูงสุด 57 ปี มีสถานภาพสมรสมากที่สุด ร้อยละ 49.5 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 86.0 มีตำแหน่งเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขมากที่สุด ร้อยละ 76.6 รายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 27,712.59 บาท (S.D.=10,481.61 บาท) รายได้ต่ำสุด 11,913 บาท รายได้สูงสุด 58,390 บาท ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 62.6 มีคามัธยฐาน 12 ปี ค่าต่ำสุด 1 ปี ค่าสูงสุด 37 ปี ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข ร้อยละ 16.8 และผู้ที่เคยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข ส่วนใหญ่ได้รับการฝึกอบรมปีละ 1-2 ครั้ง ร้อยละ 89.9 ค่ามัธยฐาน 1 ครั้ง จำนวนครั้งน้อยที่สุด 1 ครั้ง จำนวนครั้งมากที่สุด 6 ครั้ง

#### 2. ระดับบรรยากาศองค์การของการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ภาพรวมบรรยากาศองค์การของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.01$ , S.D.=0.54) ซึ่งเมื่อพิจารณาตามรายมิติ พบว่า มิติโครงสร้างองค์การมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.27$ , S.D.=0.58) รองลงมา คือ มิติด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.12$ , S.D.=0.60) ส่วนมิติที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มิติด้านการให้รางวัลและลงโทษอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.73$ , S.D.=0.67) รองลงมา คือ มิติด้านการจัดการความขัดแย้งอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.75$ , S.D.=0.67) ตามลำดับ

#### 3. ระดับปัจจัยทางการบริหารของการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ภาพรวมปัจจัยทางการบริหารของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.94$ , S.D.=0.54) ซึ่งเมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.08$ , S.D.=0.58) รองลงมา คือ ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.99$ , S.D.=0.60)

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.84$ , S.D.=0.62) รองลงมา คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.89$ , S.D.=0.65) ตามลำดับ

#### 4. ระดับของการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ภาพรวมของการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.16$ , S.D.=0.49) ซึ่งเมื่อพิจารณาตามปัจจัยพบว่างานบริการทันตกรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก ( $\bar{X}=4.33$ , S.D.=0.56) รองลงมา คือ งานส่งเสริมทันตสุขภาพและป้องกันโรคในช่องปาก อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.25$ , S.D.=0.52) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ งานทันตสาธารณสุขเชิงรุกและบูรณาการตามกลุ่มวัย อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.92$ , S.D.=0.62) รองลงมาคือ งานด้านบริหารจัดการและวิชาการ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.16$ , S.D.=0.56) ตามลำดับ

#### 5. บรรยากาศองค์การและปัจจัยทางการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

ภาพรวมบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r=0.623$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ ) จากการวิเคราะห์ข้อมูลรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ มิติด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ( $r=0.605$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ ) มิติด้านความรับผิดชอบ ( $r=0.600$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ ) มิติด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียว ( $r=0.567$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ ) มิติด้านการสนับสนุน ( $r=0.527$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ ) มิติด้านการจัดการความขัดแย้ง ( $r=0.527$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ ) มิติโครงสร้างองค์การ ( $r=0.524$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ ) มิติด้านความเสี่ยง ( $r=0.519$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ ) มิติความอบอุ่น ( $r=0.444$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ ) และมิติด้านการให้รางวัลและลงโทษ ( $r=0.439$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ )

ภาพรวมปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r=0.666$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ ) จากการวิเคราะห์ข้อมูลรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ( $r=0.623$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ ) ด้านเวลา ( $r=0.605$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ ) ด้านงบประมาณ ( $r=0.584$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ ) ด้านบุคลากร ( $r=0.562$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ ) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ( $r=0.556$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ ) และด้านวัสดุอุปกรณ์ ( $r=0.495$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ ) (ดังตารางที่ 1-2 ตามลำดับ)

ตารางที่ 1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน บรรยายการตอบคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรใน  
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

**Table 1** Pearson's correlation coefficient between organizational climate and the  
performance of dental health personnel at sub-district health promoting hospitals  
in Nakhon Ratchasima province

| Organizational climate     | The Performance of Dental Health Personnel at<br>Sub-District Health Promoting Hospitals in<br>Nakhon Ratchasima Province |         |                    |
|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|--------------------|
|                            | Pearson's correlation<br>coefficient (r)                                                                                  | p-value | Relationship level |
| Organizational climate     | 0.623***                                                                                                                  | <0.001  | Moderate           |
| 1. Structure               | 0.524***                                                                                                                  | <0.001  | Moderate           |
| 2. Responsibility          | 0.600***                                                                                                                  | <0.001  | Moderate           |
| 3. Warmth                  | 0.444***                                                                                                                  | <0.001  | Moderate           |
| 4. Support                 | 0.527***                                                                                                                  | <0.001  | Moderate           |
| 5. Reward and Punishment   | 0.439***                                                                                                                  | <0.001  | Moderate           |
| 6. Risk                    | 0.519***                                                                                                                  | <0.001  | Moderate           |
| 7. Standard of performance | 0.605***                                                                                                                  | <0.001  | Moderate           |
| 8. Conflict management     | 0.527***                                                                                                                  | <0.001  | Moderate           |
| 9. Unity                   | 0.567***                                                                                                                  | <0.001  | Moderate           |

\*\*\* Correlation is significant at the 0.001 level

ตารางที่ 2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ปัจจัยทางการบริหารกับการปฏิบัติงานของทันตบุคลากร  
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

**Table 2** Pearson's correlation coefficient between administrative factors and the  
performance of dental health personnel at sub-district health promoting hospitals  
in Nakhon Ratchasima province

| Administrative factors | The Performance of Dental Health Personnel at<br>Sub-District Health Promoting Hospitals in Nakhon Ratchasima<br>Province |         |                       |
|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-----------------------|
|                        | Pearson's correlation<br>coefficient (r)                                                                                  | p-value | Relationship<br>level |
| Administrative factors | 0.666***                                                                                                                  | <0.001  | Moderate              |
| 1. Man                 | 0.562***                                                                                                                  | <0.001  | Moderate              |
| 2. Money               | 0.584***                                                                                                                  | <0.001  | Moderate              |
| 3. Material            | 0.495***                                                                                                                  | <0.001  | Moderate              |
| 4. Management          | 0.623***                                                                                                                  | <0.001  | Moderate              |
| 5. Technology          | 0.556***                                                                                                                  | <0.001  | Moderate              |
| 6. Time                | 0.605***                                                                                                                  | <0.001  | Moderate              |

\*\*\* Correlation is significant at the 0.001 level

#### 6. บรรยาการองค์การและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

จากการทดสอบสมมุติฐาน ซึ่งประกอบด้วย การแจกแจงปกติ และตัวแปรอิสระต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน เมื่อผ่านข้อกำหนดในการใช้สถิติเบื้องต้นแล้ว ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา ที่ถูกเลือกเข้าสมการคือตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวแปรอิสระที่ไม่ถูกเลือกเข้าสมการคือตัวแปรที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการเรียงลำดับ ดังนี้ ปัจจัยทางการบริหารด้านการบริหารจัดการ (p-value=0.027) บรรยาการองค์การด้านความรับผิดชอบ (p-value=0.019) และปัจจัยทางการบริหารด้านงบประมาณ (p-value=0.045) จึงกล่าวได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา ได้ร้อยละ 45.5 (ดังตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ค่าสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

**Table 3** Statistics about multiple linear regression analysis of dental health personnel at sub-district health promoting hospitals in Nakhon Ratchasima province

| Variables                                                                                                      | B     | 95% CI |       | Beta  | T     | p-value | R     | R <sup>2</sup> | R <sup>2</sup> adj | R <sup>2</sup> change |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------|-------|-------|-------|---------|-------|----------------|--------------------|-----------------------|
|                                                                                                                |       | Lower  | Upper |       |       |         |       |                |                    |                       |
| 1. Management                                                                                                  | 0.230 | 0.027  | 0.432 | 0.274 | 2.249 | 0.027   | 0.623 | 0.388          | 0.382              | -                     |
| 2. Responsibility                                                                                              | 0.211 | 0.036  | 0.387 | 0.260 | 2.384 | 0.019   | 0.658 | 0.434          | 0.423              | 0.045                 |
| 3. Money                                                                                                       | 0.180 | 0.004  | 0.355 | 0.220 | 2.034 | 0.045   | 0.675 | 0.455          | 0.440              | 0.022                 |
| Constant 1.643, F=28.710, p-value <0.001, R=0.675, R <sup>2</sup> =0.455, R <sup>2</sup> <sub>adj</sub> =0.440 |       |        |       |       |       |         |       |                |                    |                       |

### 7. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะของการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิดจากแบบสอบถามทั้งหมด 107 ฉบับ พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้เสนอ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะทั้งหมด 45 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 42.1 โดยปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่ คือ การปฏิบัติงานด้านงานบริการทันตกรรม พบว่าพื้นที่เขตรับผิดชอบมีจำนวนประชากรจำนวนมาก ส่งผลให้ไม่สามารถดำเนินงานตามตัวชี้วัดได้อย่างครอบคลุมทุกกลุ่มวัย อีกทั้งยังขาดวัสดุอุปกรณ์ทางทันตกรรม ขาดแนวทางการให้บริการทางทันตกรรมที่ชัดเจน บางพื้นที่ผู้รับบริการอยู่ห่างไกล ส่งผลให้ไม่สะดวกในการมารับบริการทันตกรรม ข้อเสนอแนะที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง คือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องประสานกับสำนักงานสาธารณสุขในการจัดทำแนวทางการดำเนินงานทันตกรรมอย่างชัดเจน และประสานโรงพยาบาลแม่ข่ายให้ช่วยออกหน่วยบริการทันตกรรมในกลุ่มวัยที่มีประชากรจำนวนมากและพื้นที่ห่างไกล หน่วยงานจัดสรรวัสดุทันตกรรมให้เพียงพอต่อการให้บริการทันตกรรม

### 8. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า การปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา มีข้อจำกัดในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการสรรหาทรัพยากรและงบประมาณ มาปรับใช้ในองค์การและดำเนินงานด้านต่าง ๆ นอกจากนี้ในองค์การบางแห่งนั้นพบว่าการแบ่งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจนและไม่เท่าเทียมกัน ดังนั้น องค์การควรมีความตระหนักในการสรรหาแหล่งทรัพยากรและงบประมาณ เพื่อนำมาดำเนินงานในองค์การให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ อีกทั้งควรมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน และเท่าเทียมกันอยู่เสมอ เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจภาระหน้าที่ของตนเอง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### การอภิปรายผล

ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ปัจจัยทางด้านการบริหารจัดการ บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยทางการบริหารด้านงบประมาณ ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร มีผลและสามารถร่วมในการพยากรณ์การปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา ได้ร้อยละ 45.5

ปัจจัยทางการบริหารด้านการบริหารจัดการ ซึ่งการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์กรนั้นต้องอาศัยกระบวนการบริหารจัดการในเรื่องทรัพยากรต่าง ๆ มาปรับใช้ในองค์กร เพื่อให้ทรัพยากรเกิดประโยชน์สูงสุด อีกทั้งยังส่งผลให้บุคลากรเกิดการทำงานร่วมกัน ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านการบริหารจัดการมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล<sup>13,14,15</sup> นอกจากนี้การบริหารจัดการในองค์กรที่ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ตามการวางแผนนั้นจะส่งผลต่อการควบคุมกำกับและติดตามการดำเนินงานอีกด้วย และผลการวิจัยในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านการบริหารจัดการไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล<sup>16,17,18</sup>

บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ ในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง เพื่อให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในองค์กรสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วว่า บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล<sup>19</sup> นอกจากนี้การกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และการจัดสรรงานอย่างไม่เท่าเทียม จะส่งผลให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดได้ และผลการวิจัยในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วว่า บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล<sup>20,21,22</sup>

ปัจจัยทางการบริหารด้านงบประมาณ เป็นการวางแผนและบริหารจัดการงบประมาณในองค์กรอย่างเป็นระบบ ระเบียบจะช่วยส่งผลให้การดำเนินงานโครงการต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านงบประมาณมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล<sup>23,24</sup> แต่ถ้าหากองค์กรนั้น ๆ ไม่มีการวางแผนในการของบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น ๆ จะส่งผลกระทบกับการดำเนินงานภายในอนาคตได้ และผลการวิจัยในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านงบประมาณไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล<sup>16,25,26</sup>

## ข้อเสนอแนะ

## ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา ควรมีการวางแผนแนวทางการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขในด้านเชิงรุกและการบูรณาการงานทันตสาธารณสุขตามกลุ่มวัยต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ทุก ๆ ปีงบประมาณ และให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. องค์การบริหารส่วนจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา ควรมีการแบ่งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรอย่างเหมาะสมตรงตามตำแหน่งอย่างเท่าเทียม

3. องค์การบริหารส่วนจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา ควรมีการสรรหางบประมาณจากหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อนำมาดำเนินงานที่จำเป็นและให้บริการที่ตอบสนองต่อปัญหาในบริบทของพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ

## ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการวางแผนในการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

## กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรัชย์ พินหา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และสาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่สนับสนุนในการวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ ตลอดจนทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา ที่ให้โอกาสและให้ความร่วมมือผู้วิจัยในการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่เป็นอย่างดี

## เอกสารอ้างอิง

1. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี.  
*แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 - พ.ศ. 2564.*  
กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ; 2560.
2. สำนักทันตสาธารณสุข กรมอนามัย. *แผนยุทธศาสตร์สุขภาพช่องปากประเทศไทย พ.ศ. 2555 - พ.ศ. 2559.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก; 2556.
3. กองทันตสาธารณสุข กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. *แนวทางการดำเนินงานทันตสาธารณสุขสำหรับทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและศูนย์สุขภาพชุมชน.*  
นนทบุรี: กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข; 2552.
4. Litwin GH, Stringer RA. *Motivation and organizational climate.*  
Boston: Harvard University; 1968.

5. ประจักษ์ บัวผัน. **หลักการบริหารสาธารณสุข**. พิมพ์ครั้งที่ 4. ขอนแก่น: คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2558.
6. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา. **แบบรายงานเอกสารวิชาการของฝ่าย ทันตสาธารณสุข ปี 2565 จังหวัดนครราชสีมา**. นครราชสีมา: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา; 2566.
7. Cohen J. *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. 2nd ed. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates; 1988.
8. ขบาไพร สุวรรณชัยรบ, สุวิทย์ อุดมพาณิชย์. บรรยาการองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร. **วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา)**. 2563; 20(3): 145-57.
9. Braun V, Clarke V. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*. 2006; 3(2): 77-101.
10. บุญชม ศรีสะอาด. **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์; 2553.
11. สำเริง จันทรสวรรณ, สุวรรณ บัวทวน. **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์**. ขอนแก่น: ภาควิชาสังคมวิทยา และมานุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2547.
12. Elifson KW, Runyon RP, Haber A. *Fundamentals of social statistics*. 2nd ed. New York: McGraw-Hill; 1990.
13. บุชบา แสงสุวรรณ, นครินทร์ ประสิทธิ์, นพรัตน์ เสนาฮาด, สุรัชย์ พิมพ์. บรรยาการองค์การและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น. **วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา)**. 2566; 23(2): 224-34.
14. นิชาภา หลังแก้ว, ชนะพล ศรีฤๅชา. บรรยาการองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพผลงานบริการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์. **วารสารศูนย์อนามัยที่ 9**. 2564; 15(38): 685-704.
15. สุพัตรา ถิ่นไผ่บุรณ์, ศรีบุษย์ ศรีไชยเจริญพงษ์, ชนะพล ศรีฤๅชา. บรรยาการองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์. **วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ**. 2564; 14(1): 431-40.
16. ชาญณรงค์ นัยเนตร, ประจักษ์ บัวผัน. ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุม โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู. **วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา)**. 2566; 23(2): 211-23.
17. ณัฐธิดา ประเสริฐรัมย์, มกราพันธุ์ จุฑะรสก, ประจักษ์ บัวผัน. ปัจจัยทางการบริหารและบรรยาการองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์. **วารสารทันตภิบาล**. 2566; 34(1): 96-108.

18. ปภินวิทย์ คำสมาน, มกราพันธุ์ จุฑะรสก, ประจักษ์ บัวผัน. ปัจจัยแห่งความสำเร็จและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและควบคุมโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร. *วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา)*. 2564; 21(3): 223-35.
19. เสาวณีย์ ม่วงนิล, นครินทร์ ประสิทธิ์, สุรัชย์ พินหา, นพรัตน์ เสนาฮาด, สุพัฒน์ กองศรีมา, ศรัณยา พันธุ์โยธา และคณะ. สุนทรียทักษะภาวะผู้นำและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน โรงพยาบาลส่งเสริมและสนับสนุนการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ผสมผสานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น. *วารสารศูนย์อนามัยที่ 9*. 2566; 17(3): 936-51.
20. บุชบา แสงสุวรรณ, นครินทร์ ประสิทธิ์, นพรัตน์ เสนาฮาด, สุรัชย์ พินหา. บรรยากาศองค์การและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น. *วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา)*. 2566; 23(2): 224-34.
21. พรธชา อินทะรัมย์, ประจักษ์ บัวผัน. บรรยากาศองค์การและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม. *วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา)*. 2565; 22(2): 201-12.
22. นัฐรินทร์ ช่างศรี, ประจักษ์ บัวผัน. ปัจจัยแห่งความสำเร็จและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร. *วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา)*. 2564; 21(2): 166-78.
23. ศิริภา โสมนาวัตร, สุวิทย์ อุดมพานิชย์, ประจักษ์ บัวผัน. ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการควบคุมการติดเชื้อตามมาตรฐานในการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพที่ 8. *วารสารทันตภิบาล*. 2566; 34(1): 84-95.
24. จิราภรณ์ หินชัยภูมิ, ประจักษ์ บัวผัน, นครินทร์ ประสิทธิ์. ปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพที่ 5. *วารสารทันตภิบาล*. 2565; 33(1): 113-28.
25. สิริพร จงมีศิลป์, นครินทร์ ประสิทธิ์, สุรัชย์ พินหา, นพรัตน์ เสนาฮาด, สุพัฒน์ กองศรีมา, พิทยา ธรรมวงศา และคณะ. ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการดำเนินงานป้องกันควบคุมโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์. *วารสารศูนย์อนามัยที่ 9*. 2566; 17(3): 994-1010.
26. ศรัณยา พันธุ์โยธา, ประจักษ์ บัวผัน. ปัจจัยทางการบริหารและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น. *วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา)*. 2564; 21(2): 152-65.