

Research article

Factors affecting the risk management performance of dental health technician of sub-district health promoting hospital, RoiEt Province

Chollada Artittang

Master degree student in Public Health (Public Health Administration), Faculty of Public Health, KhonKaen University

Suwit Udompanich

Associate Professor, Department of Public Health Administration, Faculty of Public Health, KhonKaen University

Abstract

This cross-sectional descriptive research aimed to study factors that affected the risk management performance of dental health technician of sub-district health promoting hospital, RoiEt Province, Thailand. The samples were 99 personnel. The questionnaire was examined and verified by the three experts for content validity and tested for reliability in pilot study of 30 samples (Cronbach's alpha coefficient = 0.96). Data collection was carried out from May 28th to June 25th 2015. Data distribution was performed by descriptive statistics including percentages, means and standard deviations, medians, minimum and maximum. Inferential statistics were Pearson product moment correlations and Stepwise multiple linear regressions.

Majority of the samples were female (81.4%). About 81.4 percent were aged between 21 to 30 years old. Most of the samples were single (69.1%). About 56.7 percent hold bachelor's degree and about 56.7 had a period of performance 1–5 years. The results showed that the risk management performance and motivation were at high level with averages of 3.76 (S.D.=0.05) and 3.76 (S.D.= 0.05), respectively. The motivation had moderate positive relationship with risk management performance ($r = 0.550$, $p\text{-value} < 0.001$). The motivation, policy and administration, recognition and technical supervision could

predict risk management performance and motivation accounted for 48.5 percent ($R^2 = 0.485$, $p\text{-value} < 0.001$)

Keywords: motivation; performance, risk management; performance, dental health technician

บทความวิจัย (Research article)

ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงาน ทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

ชลลดา อาทิตย์ตั้ง

นักศึกษามหาบัณฑิต หลักสูตร
สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข
คณะสาธารณสุขศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สุวิทย์ อุดมพาณิชย์

รองศาสตราจารย์ ภาควิชา
บริหารงานสาธารณสุข คณะ
สาธารณสุขศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจ ที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ดจำนวน 99 คน และการสนทนากลุ่ม จำนวน 8 คนตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช 0.96 และนำแต่ละข้อคำถามมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1 มิถุนายน 2558 ถึง 31 กรกฎาคม 2559 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา เช่น ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติอนุมานโดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษา พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง ร้อยละ 81.4 อายุระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 69.1 สถานภาพโสด ร้อยละ 62.9 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 56.7 รายได้ 10,000 – 20,000 บาท ร้อยละ 70.1 และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี ร้อยละ 56.7 การบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.30 (S.D.= 0.42) ภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.76 (S.D.= 0.05) คุณลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขใน

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ส่วนแรงงใจมีความสัมพันธ์ระดับ ปานกลางทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.550, p\text{-value} < 0.001$) โดยปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารด้านการได้รับความยอมรับนับถือและด้านการปกครองบังคับบัญชาสามารถพยากรณ์การบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ร้อยละ 48.5 ($R^2 = 0.485, p\text{-value} < 0.001$)

คำสำคัญ : แรงงใจ;คุณลักษณะส่วนบุคคล; ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข

บทนำ

การบริหารความเสี่ยงเป็นกระบวนการเพื่อการตรวจสอบ การควบคุมภายใน และระบบบริหารความเสี่ยงอันเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความเสียหาย ให้อยู่ในระดับที่องค์กรหรือหน่วยงานยอมรับ และควบคุมได้ อีกทั้งเพื่อเป็นการป้องกัน บรรเทาความรุนแรง ของปัญหา ต้องมีการปรับปรุงระบบอย่างต่อเนื่อง ตอบสนองที่รวดเร็วเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่อภัยคุกคามที่ทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุ ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3/1 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 นำมาซึ่งแผนพัฒนา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ.2555-2559สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งมีความสำคัญเกี่ยวกับด้านสาธารณสุขคือ

พัฒนาระบบบริการสาธารณสุข ให้มีคุณภาพและมีช่องทางการเข้าถึงอย่างหลากหลายนำมาซึ่งนโยบายส่งเสริมการพัฒนาเครือข่ายสุขภาพระดับอำเภอ (District Health System) ของกระทรวงสาธารณสุข โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการเครือข่ายบริการปฐมภูมิที่มีคุณภาพ และมุ่งเน้น การปรับปรุงการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ และได้คุณภาพมาตรฐานหน่วยบริการปฐมภูมิ เพื่อให้ได้รับความไว้วางใจจากผู้มารับบริการและมีความสอดคล้องกับปัญหาสุขภาพในพื้นที่ตามบริบทเพื่อตอบสนองความต้องการ ของประชาชน ซึ่งได้มีการจัดอัตรากำลังเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขไปยังโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมากขึ้น เพื่อเพิ่มอัตราการเข้าถึงบริการด้านทันตกรรมมากขึ้น และในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขหรือทันตภิบาล (Dental Health Care Technician) คือมีโอกาสที่จะพบกับความเสี่ยงภาวะฉุกเฉินหรือในการให้บริการทางทันตกรรม เช่น ผู้ป่วยเป็นลม ชัก แพ้ยาชา รากฟันหักแล้วและรากฟันทะลุโพรงอากาศแม็กซีลาร์หรือทะลุไซนัส ผู้ป่วยมีภาวะเลือดไหลไม่หยุดหลังถอนฟันหรือหลังชุดหินน้ำลาย ถอนฟันผุซี่ หรือเกิดเหตุการณ์อื่นๆเช่น เครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอ การติดเชื้อหลังถอนฟัน ผู้ป่วยกินยาไม่ถูกต้องซึ่งเหตุการณ์ดังกล่าวนี้นี้อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อตัวผู้ป่วย ผู้ทำการรักษาหรือชื่อเสียงขององค์กรได้ อาจก่อให้เกิดปัญหาข้อร้องเรียนตามมา ซึ่งเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพต้องซักประวัติ บันทึกข้อมูล วินิจฉัยโรควางแผนการรักษาและทำการทำหัตถการทางทันตกรรมเองทั้งหมด รวมทั้งการจัดการควบคุมระบบการปลอดเชื้อของเครื่องมือทาง

ทันตกรรม ไม่มีเครื่องเอกซเรย์ฟัน ไม่มีวิชาชีพหรือกฎหมายรับรองการทำงาน ขาดความชัดเจนในการทำผลการดัดงัดนั้นการบริหารจัดการความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งเพื่อให้ผู้รับบริการเกิดความปลอดภัยสูงสุด ซึ่งระดับการบริหารความเสี่ยงนั้นอาจมีความแตกต่างกันมากน้อยเหตุผลหรือแรงจูงใจส่วนตัวซึ่งจากการศึกษาทฤษฎีการปฏิบัติงานของ Hertzberg¹ พบว่า แรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงาน เพราะแรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นให้มีความรู้สึกพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในการขับเคลื่อนงานนั้นๆ และในการปฏิบัติงาน และจากการศึกษาทฤษฎีของเซอร์เมอร์ฮอร์และ คณะ² พบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลก็เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่ผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขนั้นมีความแตกต่างกันด้าน อายุ อายุการปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษา

จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย 20 อำเภอ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพรวมทั้งสิ้น 231 แห่งที่มีเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพทั้งสิ้น 99 คน³ ซึ่งจากการสัมภาษณ์ ผู้รับผิดชอบทะเบียนงานต่างๆและรวบรวมรายงานงานของฝ่ายทันตสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด ณ วันที่ 3 เมษายน 2558 เกี่ยวกับความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พบว่า จากสถานการณ์ในอดีตถึงปัจจุบัน ความเสี่ยงหรืออุปสรรคในการให้บริการทันตกรรมของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาล

ส่งเสริมสุขภาพตำบล เช่น คนไข้เป็นลมหมดสติหลังถอนฟัน เลือดไม่หยุดหลังถอนฟัน มีข้อร้องเรียนในการรับบริการ แนวทางการรักษาและขอบเขตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขไม่ชัดเจน บุคลากรไม่มีความมั่นใจในการทำงาน ไม่มีแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน และมีความเห็นว่าอาชีพเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขนั้น นอกจากไม่มีความชัดเจนในกรอบการปฏิบัติงานด้านคลินิกทันตกรรม และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานค่อนข้างจำกัด

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ดลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อที่จะสะท้อนให้เห็นสภาพความเป็นจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนา สนับสนุน และส่งเสริมให้เหมาะสมกับการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อศึกษา คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจ ที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

2. วัตถุประสงค์เฉพาะ เพื่อศึกษา

2.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อ การบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

2.2 ระดับแรงจูงใจและระดับการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

2.3 ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ดโดยมีประชากรที่ศึกษาคือเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ดจำนวน 99 คน³ ระยะเวลาในการศึกษาระหว่าง วันที่ 1 มิถุนายน 2558 ถึง 31 กรกฎาคม 2559

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ดบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

2. งานวิจัยนี้อาจนำไปสู่การกำหนดบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขให้ชัดเจนเพื่อลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงานต่อไป

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Descriptive Research) เป็นการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษา ลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลการบริหารความเสี่ยงทางทันตกรรมของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

ประชากร

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมดของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดร้อยเอ็ดจำนวน 99 คน³ ผู้วิจัยมีการใช้สถิติอ้างอิงเพื่ออธิบายไปยังประชากรของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ดเมื่อเวลาเปลี่ยนแปลงไป⁴

เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย

1. แบบสอบถาม (Questionnaire) ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยรวม เท่ากับ 0.96

2. แบบแนวทางการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นแนวทางในการสนทนากลุ่มเพื่อยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณ

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัย ขอนแก่นและดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 มิถุนายน 2558 ถึง 31 กรกฎาคม 2559

ผลการศึกษา

1. ลักษณะส่วนบุคคล ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 81.4 มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวนร้อยละ 69.1 สถานภาพโสด ร้อยละ 62.9 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 56.7 มีรายได้ 10,000–20,000 บาท ร้อยละ 70.1 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด 1–5 ปี ร้อยละ 56.7

2. ระดับแรงจูงใจในการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.76 (S.D.=0.05) แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.85 (S.D.=0.46) และแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.70 (S.D.= 0.52)

3. คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ปัจจัยแรงจูงใจ พบว่าในภาพรวมของแรงจูงใจ ($r=0.550, p\text{-value}<0.001$) มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างแรงจูงใจการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

แรงจูงใจ	การบริหารความเสี่ยง		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	P – value	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยจูงใจ	0.456**	< 0.001	ปานกลาง
ปัจจัยค้ำจุน	0.551**	< 0.001	ปานกลาง
ภาพรวมของแรงจูงใจ	0.550**	< 0.001	ปานกลาง

** ค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.01

4. คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการเรียงมี 3 ตัวแปร คือ ด้านนโยบายและการบริหารด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านการปกครองบังคับบัญชาโดยมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.05 และสามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ดได้ร้อยละ 48.5 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

ตัวแปร	B	Beta	T	P-value	R	R ²
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.308	0.479	5.624	<0.001	0.604	0.365
ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	0.280	0.358	4.244	<0.001	0.675	0.455
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	-	-	-	0.023	0.697	0.485
	0.080	0.178	2.318			
ค่าคงที่ 2.141 , F = 29.219 , p - value < 0.001 , R = 0.697 , R ² = 0.485						

ได้สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงซึ่งเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

เมื่อ Y = การบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

a = ค่าคงที่

b₁ = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระตัวที่ 1

x₁ = ตัวแปรอิสระตัวที่ 1 คือ ด้านนโยบายและการบริหาร

b₂ = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระตัวที่ 2

x₂ = ตัวแปรอิสระตัวที่ 2 คือ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

b₃ = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระตัวที่ 3

x₃ = ตัวแปรอิสระตัวที่ 3 คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา

แทนค่าสมการได้ดังนี้

$$Y = 1.652 + (0.308) (\text{ด้านนโยบายและการบริหาร}) + (0.280) (\text{ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ}) + (-0.080) (\text{ด้านการปกครองบังคับบัญชา})$$

อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ดซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ภาพรวมแรงงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.76 (S.D.=0.05) เนื่องจากเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขมีความเห็นว่างานทันตสาธารณสุขเป็นงานที่มีคุณค่า สามารถบำบัดทุกข์ให้ประชาชนได้ เป็นงานที่มีคุณลักษณะเฉพาะสาขาจึงทำให้แรงงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรค ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น พบว่า แรงงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.88 (S.D.=0.40)⁵ การศึกษาเกี่ยวกับ แรงงใจที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ระดับแรงงใจของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.68 (S.D.= 0.33)⁶

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงงใจในภาพรวมของแรงงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.550$, $p\text{-value}<0.001$) เนื่องจากเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขส่วนใหญ่ยังขาดแรงงใจด้านความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพและความมั่นคงใน

การปฏิบัติงาน แต่การบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ถึงแม้ไม่มีผลต่อความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพ และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน แต่จากการปลูกฝังจากสถาบันการศึกษา คือ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนและที่พึ่งของประชาชนและเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตคน ดังนั้น การป้องกันความผิดพลาด หรือภาวะฉุกเฉินหรือภาวะอันตรายต่าง ๆ ในการทำหัตถการทันตกรรม จึงเป็นสิ่งที่ต้องมีการบริหารจัดการที่ถูกต้องและแม่นยำเป็นไปตามหลักมาตรฐานของวิชาชีพภาพรวมของแรงงใจจึงมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกสอดคล้องกับการศึกษาเกี่ยวกับแรงงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสาธารณสุขที่ 10 พบว่า แรงงใจในภาพรวมพบว่า ภาพรวมของแรงงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสาธารณสุขที่ 10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.416$, $p\text{-value} = <0.001$)⁷ ไม่สอดคล้องกับการศึกษาการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดชัยภูมิพบว่า แรงงใจมีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวก กับการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดชัยภูมิ⁸

จากการศึกษา คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงงใจที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลไม่มีผลต่อ

การบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด คุณลักษณะส่วนบุคคลไม่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งจากการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพอธิบายได้ว่า เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ถึงแม้จะมีความแตกต่างของคุณลักษณะ ก็จะถูกหล่อหลอมจากวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรด้าน ทักษะ ทักษะ ความสามารถ รวมทั้งการพัฒนาบุคลิกภาพของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ให้มีความเหมาะสมควรค่าแก่การให้การยอมรับนับถือของประชาชน คือการบริการต้องพึงระวังด้านความปลอดภัยของผู้มารับบริการและตัวผู้ให้บริการ และเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพช่องปากที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีสอดคล้องกับการศึกษาการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดชัยภูมิพบว่า ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลไม่มีผลต่อการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดชัยภูมิ⁸ ไม่สอดคล้องกับเซอร์เมอร์ฮอร์และคณะ² โดยกล่าวไว้ว่า ผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจเป็นสิ่งที่แยกออกจากกันแต่ก็มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งผลการปฏิบัติงานถูกกำหนดโดย คุณลักษณะส่วนบุคคล รวมทั้งความสามารถและประสบการณ์ของบุคคลร่วมกับการสนับสนุนด้านเทคโนโลยี ด้านงบประมาณและสิ่งต่างๆ จากองค์กร รวมทั้งความพยายามในการทำงานของบุคคล

ปัจจัยแรงจูงใจพบว่าต่อแปรที่มีผลต่อที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ดมีทั้งหมด 3 ตัวแปร คือ 1) ด้าน

นโยบายและการบริหาร(p-value < 0.001) เนื่องจากจังหวัดร้อยเอ็ดมีนโยบายไม่ให้ออนฟันชุดหินน้ำลายในกรณีที่ผู้ป่วยมีโรคประจำตัว และมีการจ้างผู้ช่วยช่างเก้าอี้เพื่อช่วยให้มีการบริหารจัดการด้านการให้บริการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น 2) ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ(p-value < 0.001) เนื่องจากประชาชนที่มารับบริการทันตกรรม ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจที่ได้มารับบริการทันตกรรมที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ส่วนใหญ่ได้รับคำชม คำขอบคุณ และคำอวยพรจากผู้ป่วย ซึ่งนั่นคือแรงจูงใจ และเป็นสิ่งหล่อเลี้ยงจิตใจที่สำคัญให้รู้สึกรักและภูมิใจ 3) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (p-value =0.023) จะมีค่าติดลบเนื่องจากถึงแม้จะมีการดูแลจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี แต่เกณฑ์พิจารณาความดีความชอบในการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน งานด้านทันตสาธารณสุขของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอมีน้อยมากเมื่อเทียบกับงานและตัวชี้วัดจากกระทรวงที่เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ต้องทำ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ร้อยละ 48.5โดยมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.05

สรุปผลการศึกษา

1. ลักษณะส่วนบุคคล ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 81.4 มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวน ร้อยละ 69.1 สถานภาพโสด ร้อยละ 62.9 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 56.7 มีรายได้ 10,000 – 20,000 บาท ร้อยละ 70.1 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานใน

ตำแหน่งเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด 1 – 5 ปี ร้อยละ 56.7

2. ระดับแรงงใจในการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ภาพรวมแรงงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.76 (S.D.=0.05) แรงงใจด้านปัจจัยงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.85 (S.D.= 0.46) และแรงงใจด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.70 (S.D.= 0.52)

3. คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดร้อยเอ็ดปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ดปัจจัยแรงงใจ ผลการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ดปัจจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงงใจที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ดปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ผลการศึกษา พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลไม่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ปัจจัยแรงงใจพบว่า

ตัวแปรที่มีผลต่อที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ดมีทั้งหมด 3 ตัวแปรคือ ด้านนโยบายและการบริหาร (p-value < 0.001) ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ (p-value < 0.001) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (p-value = 0.023) โดยตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร สามารถพยากรณ์การบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ร้อยละ 48.5 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.05

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

1. Hertzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, J. *The motivation to work*. New York; 2003.
2. Shermerhorn, R., Hunt, G. & Osborn N. *Organizational behavior*. New York; 2003.
3. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด. *รายชื่อและจำนวนเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด*. ร้อยเอ็ด. (เอกสารอัดสำเนา); 2558.
4. ประจักษ์ บัณฑิต. *การเขียนรายงานการวิจัยทางการบริหารสาธารณสุข*. พิมพ์ครั้งที่ 1. ขอนแก่น: หจก.โรงพิมพ์คลังนาหาวิทยา; 2559.

เอกสารอ้างอิง(ต่อ)

5. ศุภชัย หมีนมาและ ประจักษ์ บัวผัน. การปฏิบัติงานสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น.**ว. วิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา)**2557; 14(2): 71-84.
6. ศันสนีย์ วงศ์ม่วยและวิทัศน์ จันทรโพธิ์ศรี. แรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์.**ว. วิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น**2556; 6(3): 46-54.
7. จิรัชยา คำพิมพ์ และ ประจักษ์ บัวผัน.แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสาธารณสุขที่ 10.**ว. ทันตภิบาล** (2556);7(4): 46-57.
8. วิราภรณ์ รวิยะวงศ์ และ ประจักษ์ บัวผัน. การดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานเือนามัย จังหวัดชัยภูมิ. **ว. วิจัย มข**2552; 29(3):42-50.