

การดำเนินงานทันตสาธารณสุข ของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดชัยภูมิ

วิราภรณ์ รวิยะวงศ์ * สบ., ส.ม.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดชัยภูมิ ในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ การสนับสนุนจากองค์กร และการดำเนินงานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัย หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัย จากผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 167 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 112 คน โดยการสุ่มแบบเป็นระบบ และสัมภาษณ์จากบุคลากรสาธารณสุขที่มีส่วนเกี่ยวข้องจำนวน 10 คน เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 5 มกราคม ถึง 20 กุมภาพันธ์ 2552 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจ การสนับสนุนจากองค์กร และการดำเนินงานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัยอยู่ในระดับปานกลาง โดยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงทางบวก และการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทางบวกกับการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์การดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดชัยภูมิ ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กรด้านงบประมาณได้ ร้อยละ 59.6 ส่วนปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ คือ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การสร้างแรงจูงใจจากผลสัมฤทธิ์ของงาน และนำงานทันตสาธารณสุขเข้าสู่เกณฑ์ในการนิเทศ ประเมินสถานอนามัย

คำสำคัญ : การดำเนินงานทันตสาธารณสุข, แรงจูงใจ, การสนับสนุนจากองค์กร

บทนำ

การปฏิรูประบบบริการสุขภาพภูมิภาคต่างๆ ทั่วโลก ที่ประสบความสำเร็จในช่วง 50 ปี มีความเชื่อมโยงกันระหว่างการปฏิรูประบบบริการสุขภาพ และระบบบริการทันตสุขภาพอย่างแยกกันไม่ได้ นโยบายทันตสาธารณสุขระดับชาติเกิดขึ้นได้ ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลัก 2 ด้าน คือ สัดส่วนการจัดบริการของภาครัฐ และการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการระบบบริการ¹ ส่วนการปฏิรูประบบบริการสุขภาพในประเทศไทย ได้ดำเนินโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าตั้งแต่กลางปี 2544 โดยให้ความสำคัญกับการมีและใช้หน่วยบริการระดับปฐมภูมิเป็นจุดบริการด่านแรก เน้นความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกันในการใช้บริการสถานบริการและบุคลากรโดยเฉพาอย่างยิ่ง สถานบริการปฐมภูมิมิมีมาตรฐานและเพียงพอ การบริหารการเงินการคลังมีความเสมอภาคและชัดเจน² มีการบรรจุนานทันตสุขภาพเป็นองค์ประกอบของงานสาธารณสุขมูลฐาน กระจายเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข และทันตแพทย์ที่โรงพยาบาลชุมชน และอบรมบุคลากรสาธารณสุขให้มีบทบาทในการส่งเสริมและป้องกันทันตสุขภาพในส่วน of สถานอนามัยระดับตำบล³

ปัจจุบันผู้ปฏิบัติงานหรือผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัย ได้แก่ หัวหน้าสถานอนามัย นักวิชาการสาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพ เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน และเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ขึ้นอยู่กับขนาดของสถานอนามัย ซึ่งต้องปฏิบัติงานตามแนวทางการดำเนินทันตสาธารณสุขในสถานอนามัย ได้แก่ งานบริการทันตสาธารณสุขแบบผสมผสาน งานทันตสาธารณสุขตามกลวิธีสาธารณสุขมูลฐาน งานฝึกอบรมและพัฒนาวิชาการ งานบริหารจัดการและอื่น ๆ³ โดยจากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัย คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ระยะเวลา

เวลาการปฏิบัติงาน¹² และแรงจูงใจในการทำงานที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ประกอบด้วย 2 ปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยจูงใจซึ่งเป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจให้รักชอบในงานที่ปฏิบัติอยู่ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และปัจจัยค้ำจุนซึ่งบ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการทำงาน แต่ช่วยให้บุคคลปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ได้แก่ เงินเดือน / ค่าตอบแทน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล การปกครอง บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงานและสวัสดิการ สถานภาพของวิชาชีพ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ชีวิตความเป็นอยู่¹¹ สำหรับการสนับสนุนจากองค์การที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์การด้านบุคลากร ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านงบประมาณ⁵

จากการศึกษาเกี่ยวกับ คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ และการสนับสนุนจากองค์การและการดำเนินงานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัย พบว่า คุณลักษณะประชากร การรับรู้ในบทบาทหน้าที่ และแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขระดับตำบลเขต⁶ จากการศึกษาของนิชา แวนแคว้น⁴ ภาพรวมแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับสูง ส่วนแรงจูงใจด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำ ส่วนคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น จากการศึกษาของ ประภัสสร เกษตรทัต⁸

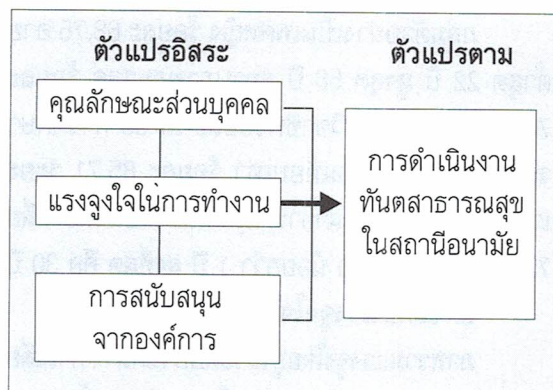
งานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดชัยภูมิ มีเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัย โดยตรงเพียง 23 แห่ง ในขณะที่อีก 144 แห่ง⁹ เป็นบุคลากรสาขาวิชาชีพอื่นในสถานอนามัย ซึ่งมีบทบาท

สำคัญในการพัฒนางานทันตสาธารณสุขในระดับตำบล เช่นกัน โดยที่ผ่านมามุ่งเน้นและให้ความสำคัญไปที่เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดชัยภูมิ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนบริหารและพัฒนาการดำเนินงานทันตสาธารณสุขระดับตำบลต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษา คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ การสนับสนุนจากองค์กรที่มีความสัมพันธ์และมีผลต่อการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดชัยภูมิ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ตัวแปรตาม

การดำเนินงานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัย 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) งานบริการทันตสาธารณสุขแบบผสมผสาน 2) งานทันตสาธารณสุขตามกลวิธีสาธารณสุขมูลฐาน 3) งานฝึกอบรมและพัฒนาวิชาการ 4) งานบริหารจัดการและอื่นๆ

ตัวแปรอิสระ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ระยะเวลาดำเนินงานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัย

2. แรงจูงใจ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง 2) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ได้แก่ เงินเดือน/ค่าตอบแทน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงานและสวัสดิการ สถานภาพของวิชาชีพ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ชีวิตความเป็นอยู่

3. การสนับสนุนจากองค์กร ได้แก่ 1) ด้านบุคลากร 2) ด้านวัสดุอุปกรณ์ และ 3) ด้านงบประมาณ

รูปแบบและวิธีการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Descriptive Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัย จำนวน 167 คน ใน 16 อำเภอ ของจังหวัดชัยภูมิ โดยสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Systematic Random Sampling) โดยใช้การคำนวณขนาดตัวอย่างเพื่อประมาณค่าเฉลี่ยของประชากรในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร¹⁰ ได้กลุ่มตัวอย่าง 112 คน และกลุ่มบุคคลในการสัมภาษณ์แบบเจาะจง (Purposive Selection) 10 คน ที่สามารถให้ข้อมูลและสรุปเป็นภาพรวมของจังหวัดได้ โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 5 มกราคม ถึง 20 กุมภาพันธ์ 2552

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามและข้อมูลเชิงคุณภาพใช้แนวคำถามในการสัมภาษณ์ ที่สร้างจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงโดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดขอนแก่น 30 คน ได้ค่าความเที่ยง 0.92

โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) และทดลองใช้แนวคำถามในการสัมภาษณ์ 4 คน เพื่อนำมากำหนดและวางแผนการสัมภาษณ์ให้ได้อย่างประหยัดและใช้เวลาน้อยที่สุด⁶

แบบสอบถาม (Questionnaire) มี 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นคำถามปลายเปิดให้เลือกตอบและปลายเปิดให้เติมข้อความ

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ (5,4,3,2,1) และแปลผลคะแนน

ส่วนที่ 3 การสนับสนุนจากองค์กร เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ (5,4,3,2,1) และแปลผลคะแนน

ส่วนที่ 4 การดำเนินงานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัย เป็นคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 (5,4,3,2,1) ระดับ และแปลผลคะแนน

ส่วนที่ 5 ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิดแบบเติมข้อความ ตอบโดยแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี

การแปลผลคะแนน แบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยดังนี้⁷

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00	หมายถึง มากที่สุด
ช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49	หมายถึง มาก
ช่วงคะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49	หมายถึง ปานกลาง
ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49	หมายถึง น้อย
ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49	หมายถึง น้อยที่สุด

แนวคำถามในการสัมภาษณ์ (Interview) เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ การสนับสนุนจากองค์กร และการดำเนินงานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัย ให้ตอบโดยแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด เพื่ออธิบายคุณลักษณะส่วนบุคคล ระดับแรงจูงใจ การสนับสนุนจากองค์กร และการดำเนินงานทันตสาธารณสุข

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนหาปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัย

วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ด้วยการพรรณนาเพื่ออธิบายคำตอบที่ได้จากการสัมภาษณ์

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง ร้อยละ 68.75 อายุต่ำสุด 22 ปี สูงสุด 58 ปี สถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 78.57 เป็นพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 27.68 การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 85.71 ระยะเวลาดำเนินงานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัยเฉลี่ย 7.17 ปี น้อยที่สุด คือ น้อยกว่า 1 ปี สูงที่สุด คือ 30 ปี

2. ระดับแรงจูงใจในการทำงาน

ภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.10 (S.D. = 0.59) ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.09 (S.D. = 0.56) และ 3.10 (S.D. = 0.68) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.51 (S.D. = 0.72) ส่วนปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.85 (S.D. = 0.87) ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.66 (S.D. = 0.78) ส่วนปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.51 (S.D. = 0.75) ตามตารางที่ 1

จากการสัมภาษณ์เพิ่มเติม พบว่า แรงจูงใจที่จะทำให้การดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดชัยภูมิ มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การมีนโยบายและแนวทางการดำเนินงานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัยที่ชัดเจน การให้ความสำคัญและการได้รับการยอมรับในผลงานจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง การนำผลการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขเข้าร่วมในการพิจารณาความดีความชอบเพื่อพัฒนาโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การพิจารณาคำตอบแทนในการทำงานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัยซึ่งขณะนี้

น้อยมาก การได้รับการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถสำหรับผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุข เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

3. ระดับการสนับสนุนจากองค์กร

ภาพรวมการสนับสนุนจากองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.65 (S.D.= 0.70) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 2.72 (S.D.= 0.81) รองลงมา คือ ด้านงบประมาณ และด้านวัสดุอุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ย 2.61 (S.D. = 0.84) และ 2.61 (S.D. = 0.93) ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 1 แรงจูงใจในการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดชัยภูมิ
Table 1 Dental public health officers' motivation who worked at health center in Chaiyaphum province

แรงจูงใจ	Mean	S.D.	จำนวน
ปัจจัยจูงใจ			
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
ปัจจัยค้ำจุน			
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. ด้านสภาพภาพของวิชาชีพ	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 การสนับสนุนจากองค์กรในการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรที่สาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดชัยภูมิ

Table 2 Dental public health officers' organization supports who worked at health center in Chaiyaphum province.

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

ตารางที่ 3 การดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดชัยภูมิ

Table 3 The Performance of Dental public health officers who worked at health center in Chaiyaphum province.

การดำเนินงานทันตสาธารณสุข	Mean	S.D.	การแปลผล
1. ด้านงานบริการทันตสาธารณสุขแบบผสมผสาน	3.37	0.68	ปานกลาง
2. ด้านงานทันตสาธารณสุขตามกลวิธีสาธารณสุขมูลฐาน	3.65	0.72	มาก
3. ด้านงานฝึกอบรมและพัฒนาวิชาการ	2.76	0.96	ปานกลาง
4. ด้านงานบริหารจัดการและงานอื่นๆ	3.22	0.97	ปานกลาง
รวม	2.68	0.71	ปานกลาง

จากการสัมภาษณ์เพิ่มเติม พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรด้านต่างๆ จะทำให้การดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดชัยภูมิ มีประสิทธิภาพ คือ การได้รับสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ สื่อทันตสุขภาพต่างๆ งบประมาณ และบุคลากรทางด้านทันตสาธารณสุข เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานทันตสาธารณสุขเพียงพอเหมาะสมกับสภาพปัญหาแต่ละพื้นที่

4. ระดับการดำเนินงานทันตสาธารณสุข

ภาพรวมการดำเนินงานทันตสาธารณสุขอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.68 (S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านงานทันตสาธารณสุขตามกลวิธีสาธารณสุขมูลฐาน ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยมีระดับการดำเนินงานทันตสาธารณสุขอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.65 (S.D. = 0.72) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ย

น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านงานฝึกอบรมและพัฒนาวิชาการ โดยมีระดับการดำเนินงานทันตสาธารณสุขอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.76 (S.D.= 0.96) ตามตารางที่ 3

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

มีระบบควบคุม กำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล รวมถึงสร้างขวัญกำลังใจ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาวิชาการทันตสาธารณสุขสำหรับผู้รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง

5. ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ การสนับสนุนจากองค์กรกับการดำเนินงานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัย

คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และระยะเวลาดำเนินงานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัย ไม่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ภาพรวมของแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวก ($r = 0.733$, $p\text{-value} < 0.001$) ภาพรวมปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวก ($r = 0.707$, $p\text{-value} < 0.001$, $r = 0.689$, $p\text{-value} < 0.001$ ตามลำดับ) ส่วนปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวก กับการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ภาพรวมของการสนับสนุนจากองค์กรทั้งด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านอุปกรณ์ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวก กับการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.532$, $p\text{-value} < 0.001$, $r = 0.969$, $p\text{-value} < 0.001$, $r = 0.851$, $p\text{-value} < 0.001$, $r = 0.969$, $p\text{-value} < 0.001$ ตามลำดับ) ตารางที่ 4

6. ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดชัยภูมิ

ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดชัยภูมิ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร

($p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ($p\text{-value} < 0.001$) การสนับสนุนจากองค์กรด้านงบประมาณ ($p\text{-value} = 0.007$) โดยพยากรณ์ได้ร้อยละ 56.9 ตามตารางที่ 5

7. ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่เกี่ยวกับแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ เรื่องการขาดการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เนื่องจากไม่ค่อยนำผลงานมาเป็นข้อพิจารณาความดีความชอบ งานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัยมีลักษณะเป็นงานที่ให้ความสำคัญน้อย สำหรับข้อเสนอแนะส่วนใหญ่เกี่ยวกับแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจเรื่องการสร้างแรงจูงใจโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน มีการนำงานทันตสาธารณสุขไปพิจารณาความดีความชอบอย่างตรงไปตรงมา และนำงานทันตสาธารณสุขเข้าสู่เกณฑ์ในการนิเทศ ประเมินสถานอนามัย เพื่อให้ทุกฝ่ายเห็นความสำคัญ

การอภิปรายผล

ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดชัยภูมิ ที่ระดับมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เรียงลำดับคือ ปัจจัยจูงใจ ค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร ($p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ($p\text{-value} < 0.001$) และการสนับสนุนจากองค์กรด้านงบประมาณ ($p\text{-value} = 0.007$) ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าปัจจัยทั้ง 3 ตัวสามารถพยากรณ์การดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดชัยภูมิ ได้ร้อยละ 56.9 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ รตินุญมากพบว่าปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ การสนับสนุนจากองค์กรด้านการบริหาร การสนับสนุนจากองค์กรด้านงบประมาณ การสนับสนุนจากองค์กรด้านวัสดุอุปกรณ์ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน เช่น

ตารางที่ 4 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรอิสระกับการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดชัยภูมิ

Table 4 Pearson Product moment Correlation Coefficient of the independent variables related to the performance of dental public health officers at the health center in Chaiyaphum Province

คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ การสนับสนุนจากองค์กร	การดำเนินงานทันตสาธารณสุข		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (r)	p-value	ระดับ ความสัมพันธ์
คุณลักษณะส่วนบุคคล			
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
แรงจูงใจ	0.733	< 0.001	สูง
ปัจจัยจูงใจ	0.707	< 0.001	ปานกลาง
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.646	< 0.001	ปานกลาง
ด้านการยอมรับนับถือ	0.599	< 0.001	ปานกลาง
ด้านลักษณะของงาน	0.610	< 0.001	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	0.602	< 0.001	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	0.556	< 0.001	ปานกลาง
ปัจจัยค่าจุน	0.689	< 0.001	ปานกลาง
ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน	0.424	< 0.001	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.420	< 0.001	ปานกลาง
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.472	< 0.001	ปานกลาง
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.662	< 0.001	ปานกลาง
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	0.471	< 0.001	ปานกลาง
ด้านสถานภาพของวิชาชีพ	0.501	< 0.001	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.530	< 0.001	ปานกลาง
ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.563	< 0.001	ปานกลาง
การสนับสนุนจากองค์กร	0.532	< 0.001	ปานกลาง
ด้านบุคลากร	0.969	< 0.001	ปานกลาง
ด้านงบประมาณ	0.851	< 0.001	ปานกลาง
ด้านวัสดุอุปกรณ์	0.969	< 0.001	ปานกลาง

ตารางที่ 5 ค่าสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดชัยภูมิ

Table 5 Stepwise Multiple Regression of the performance of dental public health officers at the health center in Chaiyaphum Province

ตัวแปร	B	Beta	T	p-value	R	R ²
1. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร	0.326	0.373	4.674	< 0.001	0.662	0.438
2. ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในการทำงาน	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

เดียวกับผลการศึกษาของ วีระวัฒน์ หมีนมา พบว่า ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานเมืองไทย แข็งแรง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น มีตัวแปรในสมการ 3 ตัวแปร คือ ปัจจัยเชิงจิตด้านการยอมรับนับถือ การสนับสนุนจากองค์การด้านบริหาร ปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะงาน

บทสรุป

จากการวิจัยการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัยจังหวัดชัยภูมิ ครั้งนี้ ทำให้ทราบสภาพปัญหาและการดำเนินงานทันตสาธารณสุขในพื้นที่ โดยสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนบริหาร และพัฒนาแนวทางการดำเนินงานทันตสาธารณสุขระดับตำบลต่อไป ซึ่งการจะนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ต้องศึกษาถึงบริบทของแต่ละพื้นที่ ว่าผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางโดยตรง หรือเป็นบุคลากรสาธารณสุขสาขาวิชาชีพอื่นร่วมด้วย รวมทั้งแนวทางและนโยบายการดำเนินงานทันตสาธารณสุขที่แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ และปัจจัยอื่นที่มีความสัมพันธ์และมีผลต่อการการดำเนินงานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัย เช่น ปัจจัยและกระบวนการบริหาร ทรัพยากรองค์การ โครงสร้างองค์การ การรับรู้บทบาทหน้าที่ การประสานงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

กระบวนการที่จะส่งเสริมงานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัย ได้แก่

1. การกำหนดแนวทางและนโยบายการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัยจังหวัดชัยภูมิ ให้ชัดเจนเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งจังหวัด สนับสนุนงบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ให้พอเพียง เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้องค์กรท้องถิ่นและภาคเอกชนให้มีส่วนร่วม ในการดำเนินงานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัย
2. กำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ประสานงานหลัก เพื่อทำหน้าที่ประสานงานระหว่างหน่วยงานส่วนกลางและผู้ปฏิบัติในทุกหน่วยงาน
3. สร้างเครือข่ายการดำเนินงานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัย เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานทำให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และพัฒนาศักยภาพขีดความสามารถของผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขให้มีความรู้ความสามารถและทักษะต่างๆ อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ เพื่อให้ปฏิบัติงานในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณ ผศ. ดร.ประจักษ์ บัวผัน คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ให้คำ

ปรึกษา ชี้แนะ ตรวจสอบแก้ไข และเสนอข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ทพ.นิติโชติ นิลกำแหง คุณสุรัตน์ ธงภักดี และ คุณพรประไพ ไตรทิพย์ ที่ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ให้มีความถูกต้อง ครบถ้วนและสมบูรณ์จนสามารถใช้ในการวิจัยได้

ขอขอบพระคุณนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดชัยภูมิ สาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอ ผู้ประสานงานเก็บแบบสอบถาม ผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัยที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ทุกท่านที่ให้การสนับสนุนผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา

เอกสารอ้างอิง

1. กระทรวงสาธารณสุข กรมอนามัย กองทันตสาธารณสุข. ระบบบริการ ทันตสุขภาพ 8 ประเทศ บทเรียนเชิงสังเคราะห์การพัฒนา ระบบบริการทันตปฐมภูมิ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ออเนพรินซอพ. 2546.
2. กระทรวงสาธารณสุข. นโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า. กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข. 2544.
3. กระทรวงสาธารณสุข กองสาธารณสุขภูมิภาค. แนวทางการดำเนินงานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัยขนาดใหญ่. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก. 2542.
4. ณิชา แวนแคว้น. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการปฏิบัติงานตามบทบาทของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขระดับตำบล เขต 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2547.
5. ทองหล่อ เดชไทย. หลักการบริหารงานสาธารณสุข. พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง กรุงเทพฯ: สามเจริญพาณิชย์. 2545.
6. บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ B&B Publishing. 2543.
7. ประครอง กรรณสูตร. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุงแก้ไข. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2542.
8. ประภัสสร เกษตรทัต. แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2549.
9. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยภูมิ. ประเมินผลการดำเนินงานสาธารณสุขจังหวัดชัยภูมิ ปีงบประมาณ 2549. เอกสารรายงาน. 2549.
10. อรุณ จิรวัฒน์กุล และคณะ. ชีวสถิติ. พิมพ์ครั้งที่ 5. ขอนแก่น: คลังนาโนวิทยา. 2546.
11. Herzberg, F. et al 1. The Motivation to Work. U.S.A.: Transaction publishers. 1993.
12. Schermerhorn, R., Hunt, G., and Osborn, N. Organization Behavior. New York: John Wiley & Sons. 2003.



Original Article

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

Wiraporn Rawiyawong * *B.P.H, M.P.H.*

Abstract

This study was a cross-sectional descriptive research. The purposes of this research were to determine the dental public health officers performance who worked at health center in Chaiyaphum province and explained the personal factors, motivation, organization supports. The data were collected from 112 of public health officers by systematic random sampling from 167 health personnel and 10 interviews of purposive selection by key informants of other public health officers. The data were collected during 5 January to 20 February 2009. And analyzed by computer program package to acquire percentage, mean, standard deviation, median, minimum, maximum, Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression. The results of this research showed that the motivation was at moderate level, the organizational support was at moderate level and dental public health officers performance was at moderate level. The motivation related to the performance of dental public health among health personnel at the health center in Chaiyaphum province at high positive related level And the organizational supports related to the performance of dental public health among health personnel at the health center in Chaiyaphum province at moderate positive related level. There were three significance variables that predicted the performance of dental public health among health personnel at the health center in Chaiyaphum province such as the factor of policy and management supporters, the factor of successful in work ($p\text{-value} < 0.001$), the organizational supports in budget, three factors could predict the performance of dental public health among health personnel at the health center in Chaiyaphum province at 59.6 percent. The most finding problems and obstacles were the promotion of career, to establish the motivation of task by result based. Moreover, to bring the dental public health concepts to be the criteria of health center evaluation.

Key Word : *The Performance of Dental Public Health, Motivation, Organization Support*

* Dental health and Serve the primary institute Public health Chaiyaphum office.