

**ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข
ของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี**

นางสาวนฤมล เอี่ยมพงษ์ไพบูลย์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาสาธารณสุขศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2553

**Factors Relating to Dental Health Performance of Health Personnel
in Health Centers, Kanchanaburi Province**

Miss Naruemon Iampongpaiboon

**An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Health in Public Health Administration**

School of Health Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2010

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข ของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี
ชื่อและนามสกุล	นางสาวนฤมล เอี่ยมพงษ์ไพบูลย์
แขนงวิชา	สาธารณสุขศาสตร์
สาขาวิชา	วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. ช่อทิพย์ บรมชนรัตน์

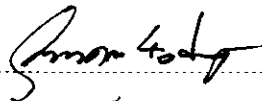
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 24 พฤศจิกายน 2553

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร. ช่อทิพย์ บรมชนรัตน์)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วรางคณา ผลประเสริฐ)



(รองศาสตราจารย์ ดร. จักรกฤษณ์ ศีวะเดชาเทพ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุข
ในสถานีนอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี

ผู้ศึกษานางสาวณมิต คุ้มพงษ์ไพฑูริย์ รหัสนักศึกษา 2505000113 ปริญญา สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
(บริหารสาธารณสุข) อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ คร. ช่อทิพย์ บรมธนรัตน์ ปีการศึกษา 2553

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร ของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข (2) การปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุข (3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร กับ การปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข และ (4) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข ของบุคลากรสาธารณสุข ในสถานีนอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานจริงในสถานีนอนามัยของจังหวัดกาญจนบุรี ทั้งหมดจำนวน 141 คน โดยศึกษาทุกหน่วยประชากร เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.94 ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ได้รับการตอบกลับ ร้อยละ 90.78 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่การทดสอบไคสแควร์ และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า (1) บุคลากรสาธารณสุขส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 36.04 ปี สถานภาพสมรสคู่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ตำแหน่งเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ระยะเวลาปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขเฉลี่ย 8.14 ปี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง การสนับสนุนจากองค์กรทั้งภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านวิธีการจัดการหรือกระบวนการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง (2) การปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขในภาพรวม และรายด้านทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านงานบริการทันตสาธารณสุขแบบผสมผสาน ด้านงานทันตสาธารณสุข ตามกลวิธีการสาธารณสุขมูลฐาน ด้านงานฝึกอบรมและพัฒนาวิชาการ และด้านงานบริหารจัดการและงานอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง (3) คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ และตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับ การปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (4) ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญคือขาดเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขโดยตรง ภาระงานที่รับผิดชอบมาก บุคลากรในสถานีนอนามัยมีน้อย ไม่มีความรู้เกี่ยวกับงานทันตสาธารณสุข การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอ และข้อเสนอแนะ คือ ควรมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขโดยตรงหรือทันตภิบาลทุกสถานีนอนามัย มีการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ โดยเฉพาะยูนิตทันตกรรม

คำสำคัญ งานทันตสาธารณสุข สถานีนอนามัย แรงจูงใจ การสนับสนุนจากองค์กร บุคลากรสาธารณสุข

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถเป็นอย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร. ช่อทิพย์ บรมชนรัตน์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง รวมทั้งขอขอบพระคุณคณาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบคุณ ทนตแพทย์หญิงฉวีลักษณ์ บุณารมย์ คุณเอมอร บุตรแสงดี และ ทนตแพทย์หญิงคลฤดี แก้วสวาท ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในจังหวัดกาญจนบุรี และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในอำเภออุ้มทองและอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ทุกท่าน ที่กรุณาช่วยประสานงานในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้ ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานีนอนมัย ทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ทุกท่านที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และจัดหาเอกสาร รวมถึงผู้บังคับบัญชา เพื่อนนักศึกษา และผู้ร่วมงานทุกท่านที่ให้กำลังใจและอำนวยความสะดวกในหลายเรื่อง ผู้วิจัยขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ที่อบรมเลี้ยงดูสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาอย่างดีเสมอมา ขอขอบคุณครอบครัวที่ให้ความเอื้ออาทรห่วงใยและเป็นกำลังใจที่ดียิ่งของผู้วิจัย

คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอมอบให้กับผู้อยู่เบื้องหลังความสำเร็จทั้งที่ได้กล่าวถึงและไม่ได้กล่าวถึงไว้ ณ ที่นี้

นฤมล เอี่ยมพงษ์ไพบูลย์

ตุลาคม 2553

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	9
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวทางการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัย	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	17
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	20
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กร	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	52
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	52
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	52
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	57
การเก็บรวบรวมข้อมูล	57
การวิเคราะห์ข้อมูล	58
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงาน ทันตสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี	60

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ระดับการสนับสนุนจากองค์กรระดับการปฏิบัติงาน ทัศนศาสตร์ของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทัศนศาสตร์ ในสถานีนอามัย จังหวัดกาญจนบุรี	62
ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และการ สนับสนุนจากองค์กร ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทัศนศาสตร์ของบุคลากร สาธารณสุขในสถานีนอามัย จังหวัดกาญจนบุรี	67
ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานทัศนศาสตร์ของบุคลากร สาธารณสุขในสถานีนอามัย จังหวัดกาญจนบุรี	71
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	75
สรุปการวิจัย	76
อภิปรายผล	79
ข้อเสนอแนะ	88
บรรณานุกรม	91
ภาคผนวก	97
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย	98
ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	100
ค การวิเคราะห์ข้อมูล	112
ประวัติผู้ศึกษา	135

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ทฤษฎีการจูงใจในกลุ่มทฤษฎีเชิงเนื้อหาหรือความต้องการ ทฤษฎี กระบวนการ และทฤษฎีการเสริมแรง	31
ตารางที่ 4.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงาน ทันตสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี	61
ตารางที่ 4.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุข ในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกรายด้าน	63
ตารางที่ 4.3 การสนับสนุนจากองค์กร ในการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากร สาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกรายด้าน	65
ตารางที่ 4.4 การปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงาน ทันตสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี	66
ตารางที่ 4.5 ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะส่วนบุคคลกับการปฏิบัติงาน ทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุข ในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี	67
ตารางที่ 4.6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ทันตสาธารณสุขในสถานอนามัย แรงจูงใจในการทำงาน และการสนับสนุน จากองค์กรกับการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุข ผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี	69
ตารางที่ 4.7 จำนวน ร้อยละของปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกรายด้าน	71
ตารางที่ 4.8 ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของ บุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี	72

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ภาพที่ 2.1 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	20
ภาพที่ 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน	34

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

งานทันตสาธารณสุข เป็นงานที่สำคัญด้านหนึ่งในการดำเนินงานสาธารณสุขของประเทศ จะเห็นได้ว่า การดำเนินงานโครงการต่างๆที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ จะต้องมียานด้านการส่งเสริมและป้องกันด้านทันตสุขภาพรวมด้วย จากการสำรวจทันตสุขภาพแห่งชาติทุก 5 ปี พบว่าเด็กไทยมีแนวโน้มเป็นโรคฟันผุสูงขึ้น ในปี 2550 กลุ่มเด็กอายุ 3 ปีมีปัญหาฟันผุร้อยละ 61 และกลุ่มอายุ 12 ปีมีปัญหาฟันผุร้อยละ 57 ซึ่งพบว่าแนวโน้มปัญหาฟันผุของเด็กในเขตชนบทสูงขึ้น ขณะที่ปัญหาของเด็กในเขตเมืองกลับลดลงอย่างชัดเจน ทั้งนี้เนื่องจากการจัดบริการสุขภาพช่องปากและการเข้าถึงบริการ พบว่า กลุ่มยากจนและอยู่ในพื้นที่ชนบทส่วนใหญ่มีปัญหาในการเข้าถึงบริการสุขภาพช่องปาก โดยเฉพาะกลุ่มเด็กก่อนวัยเรียนพบอัตราใช้บริการเพียงร้อยละ 2 เท่านั้น รวมทั้งการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขในระดับปฐมภูมิหรือในสถานีนอามัยพบปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานอยู่หลายด้าน การบริการทันตสุขภาพฟรีเริ่มมาแล้วราว 2 ทศวรรษ โดยบรรจงานทันตสุขภาพเข้าเป็นองค์ประกอบหนึ่งของงานสาธารณสุขมูลฐาน มีการกระจายเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ทันตภิบาล) และทันตแพทย์สำหรับโรงพยาบาลชุมชน มีการอบรมบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนอามัยระดับตำบล ให้มีบทบาทในการส่งเสริมและป้องกันทันตสุขภาพ (กระทรวงสาธารณสุข, 2542)

จากผลการศึกษาการจัดบริการสุขภาพช่องปากในเครือข่ายปฐมภูมิตามโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ปี 2545 พบว่า ร้อยละ 44.2 ของศูนย์สุขภาพชุมชนไม่มีบริการด้านทันตกรรม ร้อยละ 19.1 มีบริการโดยทันตบุคลากรประจำ และที่เหลืออีกร้อยละ 36.7 มีทันตบุคลากรหมุนเวียนให้บริการบางวัน (สุณี วงศ์คงคาเทพ และบุญเอื้อ ยาวานิชการ, 2546 อ้างถึงใน สุณี วงศ์คงคาเทพ และคนอื่นๆ, 2549 :73) และการศึกษาการจัดบริการสุขภาพช่องปากในศูนย์สุขภาพชุมชน ปี 2549 พบว่า ร้อยละ 64.1 ของศูนย์สุขภาพชุมชน ไม่มีการจัดบริการสุขภาพช่องปาก ร้อยละ 23.5 มีบริการโดยทันตบุคลากรประจำ และร้อยละ 12.5 มีบริการในรูปแบบของหน่วยเคลื่อนที่ แสดงให้เห็นว่า ในช่วงเวลา 5 ปี ความครอบคลุมบริการสุขภาพช่องปากในศูนย์สุขภาพชุมชนลดลงอย่างชัดเจน มีสัดส่วนบริการในรูปแบบของหน่วยเคลื่อนที่ลดลง ขณะที่ศูนย์สุขภาพชุมชนที่ไม่มีบริการทันตกรรมกลับเพิ่มขึ้น (สุณี วงศ์คงคาเทพ และคนอื่นๆ, 2549 :72)

จากผลการศึกษาอัตรากำลังทันตบุคลากรปี 2549 เปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานการให้บริการสุขภาพช่องปากของ สุนี วงศ์คงคาเทพ และคนอื่นๆ (2549) พบว่า อำเภอที่มีทันตภิบาลได้ตามเกณฑ์คือ 1:10,000 คน มีเพียงร้อยละ 23 ของอำเภอทั้งหมด และปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนเพียงร้อยละ 32.5 โดยภาคที่มีทันตภิบาลปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนต่ำที่สุดคือภาคใต้ มีเพียงร้อยละ 22.8 เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนศูนย์สุขภาพชุมชนทั่วประเทศ ประมาณ 9,800 แห่ง พบว่าภาคใต้มีทันตภิบาลปฏิบัติงานให้บริการประจำเพียงร้อยละ 11.7 เท่านั้น จึงส่งผลให้ศูนย์สุขภาพชุมชนส่วนใหญ่มีข้อจำกัดในด้านการเข้าถึงบริการทันตสุขภาพของประชาชน

การดำเนินงานทันตสาธารณสุขในสถานีนามัย นั้น ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้รับผิดชอบงานคือ บุคลากรสาธารณสุขสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ในสถานีนามัย ซึ่งอาจจะเป็นหัวหน้าสถานีนามัย นักวิชาการสาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพ เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุขชุมชน และเจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุข ขึ้นอยู่กับขนาดสถานีนามัย ซึ่งผู้ปฏิบัติงานหรือผู้รับผิดชอบจะต้องปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินงานทันตสาธารณสุขในสถานีนามัย ประกอบด้วย งานบริการทันตสาธารณสุขแบบผสมผสาน งานทันตสาธารณสุขตามกลวิธีการสาธารณสุขมูลฐาน งานฝึกอบรมและพัฒนาวิชาการ งานบริหารจัดการและงานอื่น ๆ (กองสาธารณสุขภูมิภาค กระทรวงสาธารณสุข, 2542) โดยปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนามัย ตามแนวคิดและทฤษฎีของเชอร์เมอร์ฮอร์นและคณะ (Schermerhorn et al., 2008) อันประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล (Individual Attributes) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่วนแรงจูงใจตามแนวคิดและทฤษฎีของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg F. et al., 1993) แรงจูงใจในการทำงานช่วยให้บุคลากรสาธารณสุขในสถานีนามัยเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ประกอบด้วย 2 ปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ ทำให้บุคคลในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และ ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการทำงาน แต่ช่วยให้บุคคลปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ได้แก่ เงินเดือน/ค่าตอบแทน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงานและสวัสดิการ สถานภาพของวิชาชีพ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว สำหรับการสนับสนุนจากองค์กรเป็นอีกองค์ประกอบที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนามัย ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์และวิธีการจัดการ (Method) (ทองหล่อ เลขไทย, 2545)

จังหวัดกาญจนบุรีแบ่งเขตการปกครองเป็น 13 อำเภอ มีสถานีนอนามัยทั้งหมด 141 แห่ง บางตำบลมีสถานีนอนามัยมากกว่า 1 แห่ง อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ประจำสถานีนอนามัย เฉลี่ย 2-3 คน ต่อแห่ง มีเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงานประจำสถานีนอนามัยซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการ รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขระดับตำบลโดยตรงเพียง 31 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 21.99 (สำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี, 2552) ซึ่งจะเห็นว่าอัตรากำลังเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ไม่ครอบคลุมในการให้บริการทันตสาธารณสุข ดังนั้นผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานีนอนามัยที่เหลืออีก 110 แห่งบุคลากรสาขาวิชาชีพอื่น ๆ ได้แก่ หัวหน้าสถานีนอนามัย นักวิชาการ สาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพ เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ซึ่งก็มีบทบาทสำคัญในการพัฒนา การดำเนินงานทันตสาธารณสุขในระดับตำบลเช่นกัน

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น และประกอบกับผู้วิจัยเป็นผู้หนึ่งที่ได้รับมอบหมายงานทันตสาธารณสุขในระดับอำเภอ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขในสถานีนอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ และการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยจะนำมาใช้ประโยชน์ ในการพัฒนางานทันตสาธารณสุขในระดับตำบล ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป อันจะส่งผลให้ ประชาชนมีภาวะทันตสุขภาพที่ดีต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี

2.2 วัตถุประสงค์เฉพาะ

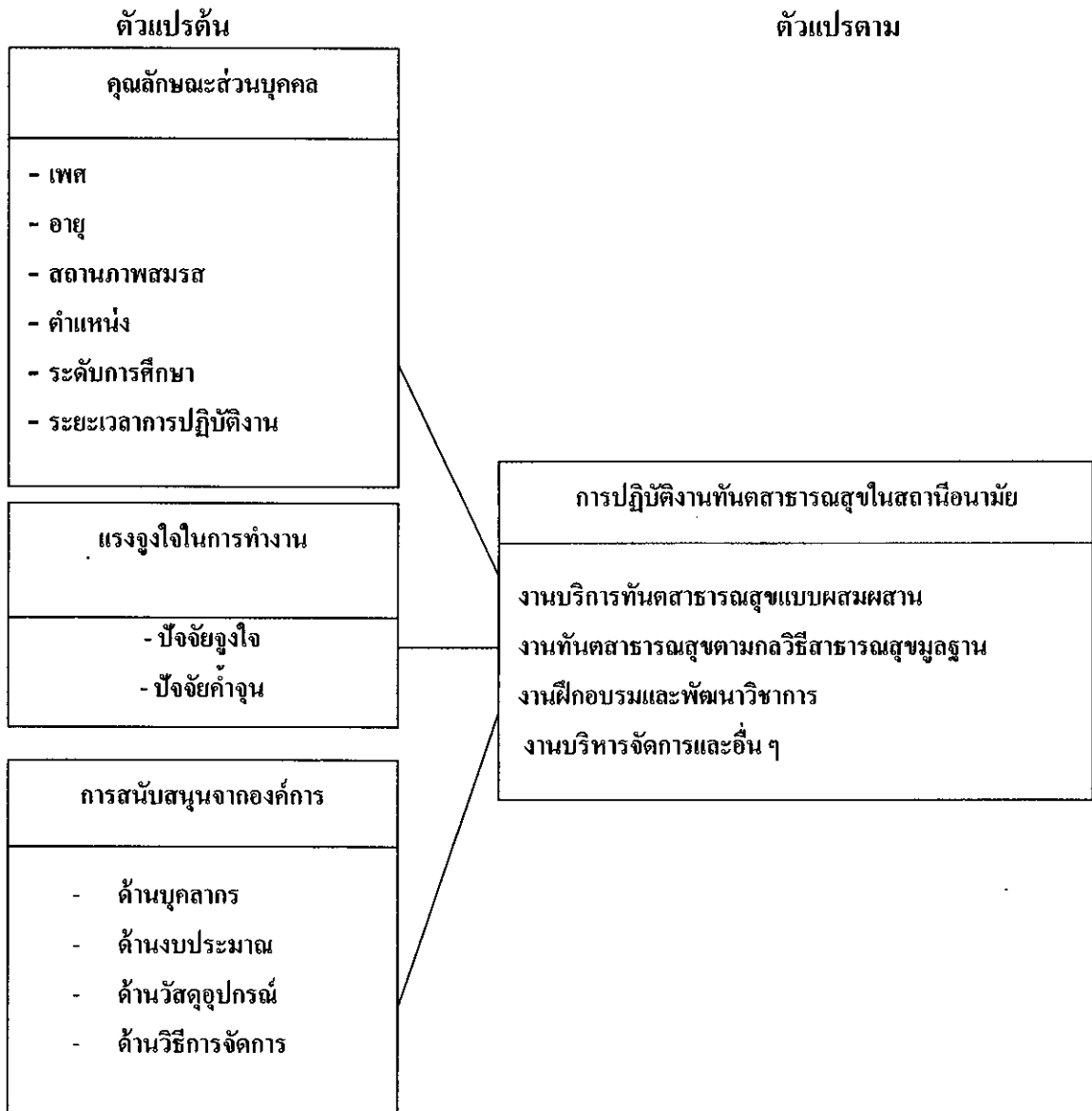
2.2.1 เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนจาก องค์กร ของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขในสถานีนอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี

2.2.2 เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุข ในสถานีนอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี

2.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการ ทำงาน การสนับสนุนจากองค์กรกับการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขในสถานีนอนามัย จังหวัด กาญจนบุรี

2.2.4 เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข ในสถานีนอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี

3. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี

4.2 แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี

4.3 การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาในการศึกษา การปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข ตามแนวทางการดำเนินงานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัย ประกอบด้วย งานบริการทันตสาธารณสุขแบบผสมผสาน งานทันตสาธารณสุขตามกลวิธีการสาธารณสุขมูลฐาน งานฝึกอบรมและพัฒนาวิชาการ งานบริหารจัดการและงานอื่น ๆ (กองสาธารณสุขภูมิภาค กระทรวงสาธารณสุข, 2542) และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัย ตามแนวคิดและทฤษฎีของ Schermerhom et al. (2008) ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล (Individual Attributes) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่วนแรงจูงใจตามแนวคิดและทฤษฎีของ Frederick Herzberg F. et al.(1993) ประกอบด้วย 2 ปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน/ค่าตอบแทน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพวิชาชีพ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว สำหรับการสนับสนุนจากองค์กร ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์และด้านวิธีการจัดการ (ทองหล่อ เศษไทย, 2545)

5.2 ขอบเขตด้านประชากร การวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากการวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี มี โดยบุคลากรสาธารณสุขเป็นผู้ที่รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัย

5.3 ขอบเขตด้านเวลา ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการศึกษาในช่วงระหว่างวันที่ 1 พฤษภาคม 2553 ถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2553

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 การปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัย หมายถึง การปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัยของบุคลากรสาธารณสุข โดยผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี ประกอบด้วย

6.1.1 งานบริการทันตสาธารณสุขแบบผสมผสาน หมายถึง งานบริการด้านรักษาทางทันตกรรมในสถานบริการ และงานบริการทันตกรรมตามกลุ่มเป้าหมาย

6.1.2 งานทันตสาธารณสุข ตามกลวิธีการสาธารณสุขมูลฐาน หมายถึง งานทันตสาธารณสุขตามกลุ่มเป้าหมาย ในโรงเรียน/ชุมชน การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และการสนับสนุนทางทันตสุขภาพ

6.1.3 งานฝึกอบรมและพัฒนาวិชาการ หมายถึง การจัดอบรมและได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนางานวิชาการทันตสาธารณสุข

6.1.4 งานบริหารจัดการและงานอื่น ๆ หมายถึง การจัดทำแผนปฏิบัติงาน การจัดทำระเบียบรายงานตามระบบข้อมูลข่าวสารของจังหวัด การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การประเมินผลงานการปฏิบัติงานเบื้องต้น

6.2 คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดกาญจนบุรี อันเกิดเนื่องจากบุคคลนั่นเอง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาการในปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขในสถานีนามัย

6.2.1 เพศ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดกาญจนบุรี กำหนดเป็น ชาย หรือหญิง

6.2.2 อายุ หมายถึง อายุของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดกาญจนบุรี

6.2.3 สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพสมรสของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดกาญจนบุรี กำหนดเป็น โสด คู่ หรือ ม่าย/หย่า/แยก

6.2.4 ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาในระดับสูงสุดของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดกาญจนบุรี กำหนดเป็น ต่ำกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า หรือ ปริญญาโทหรือสูงกว่า

6.2.5 ตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งปัจจุบันของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดกาญจนบุรี ได้แก่ หัวหน้าสถานีนามัย นักวิชาการสาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพ เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน และเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข

6.2.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขในสถานีนามัย หมายถึง จำนวนปีที่ของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานีนามัย (ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป นับเป็น 1 ปีเต็ม)

6.3 แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นแรงจูงใจมากระตุ้นหรือเร้า เพื่อช่วยให้บุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย

6.3.1 *ปัจจัยจูงใจ* หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงาน ให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี รักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และทำให้บุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ในตำแหน่ง

6.3.1.1 *ความสำเร็จในการทำงาน* หมายถึง ความสำเร็จสมบูรณ์ของงานทันตสาธารณสุข ความสามารถในการแก้ปัญหา การมองเห็นผลงาน ความชัดเจนของงานเป็น ความสำเร็จที่วัดได้จากการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข และความพอใจในผลงาน

6.3.1.2 *การยอมรับนับถือ* หมายถึง การยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จ การได้รับการชมเชย ยกย่อง ชื่นชม เชื่อถือ ไว้วางใจในผลงานหรือการดำเนินงานทันตสาธารณสุข จากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นๆ ซึ่งถ้าหากไม่ได้รับการยอมรับนับถือ ก็จะทำให้เกิดการไม่ยอมรับ การได้รับคำตำหนิติเตียน หรือการกล่าวโทษ

6.3.1.3 *ลักษณะงาน* หมายถึง การลงมือกระทำหรือการทำงานเป็นชิ้น เป็นอัน ซึ่งมีกำหนดเวลาหรือเป็นกิจวัตร หรือยืดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งาน ไม่ว่าจะเป็งานง่ายหรืองานยาก เป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่า รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้สมบูรณ์ หรือทำงานเสร็จในเวลาอันสั้น

6.3.1.4 *ความรับผิดชอบ* หมายถึง การจัดลำดับการทำงานได้เอง ความตั้งใจ ความสำนึกในอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และอิสระในการทำงาน

6.3.1.5 *ความก้าวหน้าในตำแหน่ง* หมายถึง การมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสภาพของบุคคล หรือตำแหน่ง ในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น และมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข ตลอดจนโอกาสการศึกษาต่อ อบรม คูงาน

6.3.2 *ปัจจัยค้ำจุน* หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความไม่พึงพอใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี ยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ได้แก่ เงินเดือน/

ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพ การปฏิบัติงาน สถานภาพของวิชาชีพ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

6.3.2.1 เงินเดือน/ค่าตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ตามความเหมาะสม ของเงินเดือนและขั้นเงินเดือน ตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

6.3.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ของ บุคคลกับคนอื่น ๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และการปรึกษาหารือ

6.3.2.3 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง สภาพการปกครองบังคับ บัญชางานของผู้บริหารระดับสูง ในเรื่องการวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การกระจายงาน และ การมอบหมายอำนาจ ความยุติธรรม

6.3.2.4 นโยบายและการบริหาร หมายถึง ความสามารถที่จะจัดลำดับ เหตุการณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงนโยบาย การบริหารงาน การจัดระบบงาน

6.3.2.5 สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่เป็นกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ความสะดวกสบาย และ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่างๆ ตลอดจนครอบคลุมไปถึงความสมดุลของปริมาณงาน กับจำนวนบุคลากร

6.3.2.6 สถานภาพของวิชาชีพ หมายถึง สถานภาพของบุคคลในสังคม ที่มีวิชาชีพเดียวกัน หรือสถานภาพของวิชาชีพในสายคาของสังคมที่มีวิชาชีพต่างกัน หรือเป็นการ รับรู้จากบุคคลวิชาชีพอื่น ที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลรู้สึกต้องงาน ให้คุณค่าแก่งานที่ปฏิบัติ

6.3.2.7 ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการ ปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในตำแหน่ง และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

6.3.2.8 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์ที่ทำให้บุคคล มีความรู้สึกดี หรือไม่ดี ในช่วงเวลาที่ได้ทำงาน ความเป็นอยู่ทางครอบครัว และส่วนตัวอันเนื่องมาจาก การปฏิบัติงาน

6.4 การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง องค์ประกอบสำคัญที่มีส่วนในการสนับสนุน การดำเนินงานทัศนสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุข ผู้รับผิดชอบงานทัศนสาธารณสุข ในสถานีนามัย จังหวัดกาญจนบุรี ประกอบด้วย ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และวิธีการจัดการ หรือกระบวนการบริหาร

6.5 บุคลากรสาธารณสุข หมายถึง บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานีนามัย และรับผิดชอบงานทัศนสาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งอาจจะเป็น หัวหน้า

สถานีนอนามัย นักวิชาการสาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพ เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุขชุมชน เจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุข ขึ้นอยู่กับขนาดของสถานีนอนามัย

6.6 สถานีนอนามัย หมายถึง สถานบริการปฐมภูมิ ซึ่งเป็นหน่วยบริการสาธารณสุขระดับต้นในจังหวัดกาญจนบุรี โดยจัดให้มีบริการแบบผสมผสาน 5 สาขา ทั้งในและนอกสถานบริการ ประกอบด้วย การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมและป้องกันโรค การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสภาพ และดูแลผู้ป่วย ผู้พิการ การสนับสนุนบริการรวมทั้งการสนับสนุนการดำเนินงานสาธารณสุขและการพัฒนาชุมชน ตลอดจนวางแผนแก้ไขปัญหาสาธารณสุขได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องที่ทั่วไป

7. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

7.1 องค์ความรู้ใหม่ ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี ทราบถึงระดับการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนอนามัย และทราบถึงปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี

7.2 การแก้ปัญหาทางวิชาการ นำส่วนขาดที่เป็นปัญหา/อุปสรรค หรือปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขมาเป็นโอกาสในการพัฒนางาน บริหารจัดการให้การดำเนินงานทันตสาธารณสุขในระดับตำบล มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7.3 การนำไปใช้ประโยชน์ ผู้บริหารสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ สถานีนอนามัย ในจังหวัดกาญจนบุรี สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการวางแผนการบริหาร พัฒนาแนวทางการดำเนินงานทันตสาธารณสุขในระดับตำบล และควบคุมกำกับการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขในสถานีนอนามัยให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ภายใต้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด นอกจากนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการสนับสนุนส่วนขาดเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขแก่บุคลากรสาธารณสุขในสถานีนอนามัยต่อไป

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน
ทัศนสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิด
ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุนและประกอบแนวคิด การวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. แนวทางการปฏิบัติงานทัศนสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนามัย
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวทางการปฏิบัติงานทัศนสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนามัย

สถานีนามัยเป็นสถานบริการสาธารณสุขระดับต้นของกระทรวงสาธารณสุข
ซึ่งอยู่ในระดับตำบลและระดับหมู่บ้าน ภายใต้บังคับบัญชาของสาธารณสุขอำเภอ โดยมี
คณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ (คปสอ.) เป็นองค์กรประสานงาน สนับสนุน
การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ตามนโยบายกระทรวงสาธารณสุข มีบทบาทหน้าที่ในการให้บริการ
สาธารณสุขแบบผสมผสาน 5 สาขา ทั้งในและนอกสถานบริการ ได้แก่ การส่งเสริมสุขภาพ
การควบคุมและป้องกันโรค การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสภาพและดูแลผู้ป่วยพิการ การสนับสนุน
บริการ รวมทั้งการดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐานและการพัฒนาชุมชน ตลอดจนวางแผนแก้ไข
ปัญหาสาธารณสุขได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจสังคม รวมทั้งความต้องการ
ของประชาชนในแต่ละท้องที่ เช่น เขตชนบท ทุรกันดาร ชนบทกึ่งเมือง และชานเมือง เป็นต้น
(กองสาธารณสุขภูมิภาค กระทรวงสาธารณสุข, 2542)

สถานีนามัยประกอบด้วยบุคลากรสาธารณสุขหลายสาขาวิชาชีพ ประกอบด้วย
หัวหน้าสถานีนามัย นักวิชาการสาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพ เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน
และเจ้าพนักงาน ทัศนสาธารณสุข ขึ้นอยู่กับขนาดของสถานีนามัย ซึ่งกระทรวงสาธารณสุขได้
วิวัฒนาการทั้งด้านโครงสร้างและการบริการตั้งแต่ปี 2546 เป็นต้นมา เพื่อปรับตัวให้เข้ากับสภาพ
เศรษฐกิจสังคม รวมทั้งปัญหาสาธารณสุขที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงจัดแบ่งสถานีนามัย

ออกเป็น 2 ลักษณะ ตามโครงสร้างและระดับขีดความสามารถในการให้บริการประชาชน ลักษณะแรก คือ สถานีอนามัยทั่วไป หมายถึง สถานีอนามัยส่วนใหญ่ของประเทศ และมีบทบาทความรับผิดชอบ ตามที่กำหนดไว้ 4 งาน อัน ได้แก่ งานบริการสาธารณสุขผสมผสาน งานสนับสนุนงานสาธารณสุขมูลฐานและการพัฒนาชุมชน การบริหารงานวิชาการ งานสุศึกษาและประชาสัมพันธ์ มีกรอบ อัตรากำลัง และอาคารบ้านพัก ตลอดจนครุภัณฑ์ตามที่กำหนด ลักษณะที่สอง คือ สถานีอนามัยขนาดใหญ่ หมายถึง สถานีอนามัยที่พัฒนาขึ้นมาจากสถานีอนามัยทั่วไป บทบาทหน้าที่และความ รับผิดชอบเป็นไปตามกำหนด มีขีดความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงานบางอย่างสูงกว่า สถานีอนามัยทั่วไป เช่น งานบริการทันตกรรมขั้นพื้นฐาน นอกจากนี้ยังต้องเป็นสถานีอนามัยที่เลี้ยง สนับสนุนสถานีอนามัยทั่วไป ทั้งในด้านบริการรักษา การรับส่งต่อผู้ป่วย การบริหารและวิชาการ มีกรอบอัตรากำลังและอาคารสิ่งก่อสร้าง ตลอดจนครุภัณฑ์ตามที่กำหนด (กองทันตสาธารณสุข, 2546)

แนวทางการดำเนินงานทันตสาธารณสุขและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ของบุคลากร สาธารณสุขกับงานทันตสาธารณสุขในสถานีอนามัยนั้น ประกอบด้วย (กองสาธารณสุขภูมิภาค กระทรวงสาธารณสุข, 2542)

1.1 งานบริการทันตสาธารณสุขแบบผสมผสาน สำหรับ ประชาชนในเขตรับผิดชอบ

1.1.1 บริการทันตกรรมในสถานบริการ

การให้บริการบำบัดรักษาตามขอบเขตการบริการทันตกรรม โดยเน้นการ ให้บริการรักษาเพื่อป้องกันการสูญเสียฟัน และการบำบัดฉุกเฉินด้านทันตกรรมเท่านั้น ในกรณี ที่สถานีอนามัยไม่มีเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขจะไม่มีบริการทันตกรรม โดยจะ ให้คำปรึกษา ตรวจฟัน จ่ายยา ตามอาการและส่งต่อการรักษาไปยังโรงพยาบาลชุมชนหรือสถานี อนามัยที่มีเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในเครือข่าย

1.1.2 บริการทันตสาธารณสุขในกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ในสถานบริการ มีแนวทาง การปฏิบัติดังนี้

1) หญิงมีครรภ์ มารดาและเด็กปฐมวัย (0-5 ปี)

(1) ตรวจสุขภาพช่องปากหญิงตั้งครรภ์ที่มาฝากครรภ์ครั้งแรก ให้บริการทันตกรรมแก่หญิงมีครรภ์เท่าที่จำเป็น เช่น ขูดหินปูน และให้ทันตศึกษา

(2) ให้ทันตศึกษาแก่ผู้ปกครองที่พาเด็กมารับวัคซีน โดยเตรียม หลักสูตรและสื่อการสอน โดยเน้นเรื่องการดูแลและทำความสะอาดช่องปากเด็ก

(3) ตรวจสอบสุขภาพช่องปากและให้บริการทันตกรรมป้องกันสำหรับเด็กที่มารับวัคซีน พร้อมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องแปรงสีฟันอันแรกของเด็กปฐมวัย และ/หรือเรื่องการจ่ายฟลูออไรด์ตามแนวทางที่จังหวัดกำหนด

(4) จัดบริการทันตกรรมรองรับเด็กปฐมวัย (0-5 ปี) โดยมีระบบรองรับการรักษาเด็กปฐมวัยที่ส่งต่อจากโรงเรียนอนุบาลหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยเน้นบริการส่งเสริมป้องกัน เช่น เคลือบปิดหลุมร่องฟัน เคลือบฟลูออไรด์ การจ่ายฟลูออไรด์เสริม

2) นักเรียนประถมศึกษา

(1) จัดให้บริการทางทันตกรรม เพื่อรองรับระบบเฝ้าระวังทันตสุขภาพให้ครอบคลุมนักเรียนในเขตรับผิดชอบ รวมทั้งติดตามให้คำแนะนำและสนับสนุนกิจกรรม เฝ้าระวังและส่งเสริมทันตสุขภาพในทุกโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นหนักเรื่องการจัดกิจกรรมแปรงฟันและการใช้ยาสีฟันผสมฟลูออไรด์

(2) รวบรวมตามระบบเฝ้าระวังทันตสุขภาพ วิเคราะห์ผลการตรวจและประสานกับโรงเรียน ในการส่งต่อนักเรียนที่มีปัญหามารับบริการทันตกรรมที่สถานีอนามัยและโรงพยาบาล โดยทางโรงเรียนทำใบแจ้งผู้ปกครองและขออนุญาตผู้ปกครองในการยินยอมให้นักเรียนรับการรักษา จัดตารางนัดหมายกับแต่ละโรงเรียนให้นำนักเรียนมารับบริการทันตกรรมในวันและเวลาที่กำหนด

กล่าวโดยสรุปงานบริการทันตสาธารณสุขแบบผสมผสาน ได้แก่ งานบริการด้านรักษาทางทันตกรรมในสถานบริการ และงานบริการทันตกรรมตามกลุ่มเป้าหมาย บุคลากรผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขที่เป็นเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขจะสามารถดำเนินงานได้ครอบคลุมทั้งหมด ส่วนบุคลากรผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขที่เป็นวิชาชีพอื่น ๆ ในสถานีอนามัย ซึ่งอาจจะป็นหัวหน้าสถานีอนามัย นักวิชาการสาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพและเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ขึ้นอยู่กับขนาดสถานีอนามัยจะสามารถดำเนินงานได้ทั้งงานบริการด้านรักษาทางทันตกรรมในสถานบริการ และงานบริการทันตกรรมตามกลุ่มเป้าหมาย ยกเว้นการให้บริการบำบัดรักษาโดยจะให้คำปรึกษา ตรวจฟัน จ่ายยาตามอาการและส่งต่อการรักษาไปยังโรงพยาบาลชุมชนหรือสถานีอนามัยที่มีเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในเครือข่าย ให้บริการทันตกรรมแก่หญิงมีครรภ์เท่าที่จำเป็น เช่น ขูดหินปูน ให้บริการทันตกรรมป้องกันสำหรับเด็กที่มารับวัคซีน บริการส่งเสริมป้องกัน เช่น เคลือบปิดหลุมร่องฟัน เคลือบฟลูออไรด์และให้บริการทางทันตกรรมนักเรียนในเขตรับผิดชอบ โดยจะต้องประสานและส่งต่อการรักษาไปยังโรงพยาบาลชุมชนหรือสถานีอนามัยที่มีเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในเครือข่าย

1.2 สนับสนุนประชาชนชุมชนพัฒนางานทันตสาธารณสุขตามกลวิธีสาธารณสุข

มูลฐาน

1.2.1 งานทันตสาธารณสุขในกลุ่มหญิงมีครรภ์และเด็กปฐมวัย (0-5 ปี)

(1) เน้นการดำเนินงานเชิงรุก มีแนวทางการปฏิบัติ โดยการออกเยี่ยมบ้าน (ร่วมกับงานอนามัยแม่และเด็ก) เพื่อให้ทันตสุขศึกษาด้านทันตกรรมป้องกัน พร้อมทั้งให้คำแนะนำ และสาธิตการดูแลรักษาความสะอาดช่องปากหญิงมีครรภ์ มารดาและเด็กในปกครอง ตลอดจนการดำเนินงานทันตกรรมป้องกันในหมู่บ้าน โดยผู้นำด้านสาธารณสุขเป็นผู้ดำเนินการ สนับสนุนสื่อทันตสุขภาพ

(2) งานทันตสาธารณสุขในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียนอนุบาล (ถ้ามี) สำหรับเด็กปฐมวัยที่อยู่ในสถาบัน เน้นการสนับสนุนให้ครูและพี่เลี้ยงจัดกิจกรรมทางทันตสุขภาพ ขึ้น และมีการติดตามสนับสนุนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยประสานงานกับโรงเรียนอนุบาล และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้คำแนะนำ เสนอแนะและสนับสนุนการจัดกิจกรรมส่งเสริมทันตสุขภาพ ได้แก่ การแปรงฟันหลังอาหารกลางวัน การรับฟลูออไรด์เพิ่มเติม (ขึ้นอยู่กับผลการตรวจปริมาณ ฟลูออไรด์ในน้ำอุปโภคบริโภคและนโยบายแต่ละจังหวัด) ตรวจสอบสุขภาพช่องปากเด็กหรือส่งเสริมให้ครูตรวจสอบสุขภาพช่องปากเด็ก และแจ้งผลให้ผู้ปกครองทราบรวมถึงส่งต่อการรักษาไปยังสถานี อนามัยหรือโรงพยาบาล จัดอาหารที่มีประโยชน์ต่อทันตสุขภาพ จัดสหกรณ์การที่สอดคล้องเรื่อง เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพฟัน

1.2.2 งานทันตสาธารณสุขในโรงเรียนประถมศึกษา

เน้นการส่งเสริมสนับสนุนและติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ คณะครูสามารถดำเนินกิจกรรมเฝ้าระวังและส่งเสริมทันตสุขภาพใน โรงเรียนประถมศึกษาได้อย่าง ต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(1) ร่วมวางแผนปฏิบัติการรองรับงานเฝ้าระวังทันตสุขภาพในเขต รับผิดชอบ เพื่อให้ดำเนินงานได้อย่างสอดคล้องและแก้ปัญหาของแต่ละโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม โดยประสานงานกับโรงเรียนที่รับผิดชอบ ให้ดำเนินกิจกรรมตามระบบเฝ้าระวังทันตสุขภาพ ได้แก่ การแปรงฟันหลังอาหารกลางวันด้วยยาสีฟันผสมฟลูออไรด์ การอมน้ำยาฟลูออไรด์ (สำหรับ พื้นที่มีปัญหา) การให้ทันตสุขศึกษาในโรงเรียน การจัดตั้งกองทุนแปรงสีฟันยาสีฟันในโรงเรียน การตรวจสุขภาพช่องปากนักเรียน ปีละ 2 ครั้ง โดยคณะครูจัดทำรายงานตามระบบเฝ้าระวัง ทันตสุขภาพ ร่วมกันแก้ไขปัญหาทันตสุขภาพในโรงเรียนและส่งต่อนักเรียนเพื่อการรักษา

(2) ติดตามการดำเนินงานอย่างใกล้ชิดและร่วมกับคณะครูแก้ไขปัญหา ทันตสุขภาพตามระบบเฝ้าระวังทันตสุขภาพอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

(3) สนับสนุนสื่อและอุปกรณ์ส่งเสริมทัศนสุขภาพสำหรับโรงเรียน ได้แก่ ฟลูออไรด์ แปรงสีฟัน ยาสีฟันราคาถูก โปสเตอร์ แผ่นพับ เป็นต้น

1.2.3 งานทัศนสาธารณสุขในโรงเรียนมัธยมศึกษา

ถ้าในเขตรับผิดชอบของสถานีอนามัยมีโรงเรียนมัธยมศึกษาจะต้องร่วมวางแผนปฏิบัติงานส่งเสริมทัศนสุขภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยร่วมกับงานอื่น ๆ ในสถานีอนามัย ที่มีกลุ่มเป้าหมายเดียวกัน จัดให้มีอุปกรณ์ส่งเสริมทัศนสุขภาพและสื่อทัศนศึกษา เพื่อสนับสนุนโรงเรียนให้มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมทัศนสุขภาพตามความเหมาะสม เช่น จัดนิทรรศการ จัดรณรงค์ ทัศนสุขภาพในโรงเรียน แต่ถ้าไม่มีโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตรับผิดชอบของสถานีอนามัยไม่ต้องดำเนินงาน

1.2.4 งานทัศนสาธารณสุขในชุมชน

งานทัศนสาธารณสุขในหมู่บ้านและศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน (ศสมช.) เน้นสนับสนุนงานตามกลวิธีสาธารณสุขมูลฐาน โดยผสมผสานร่วมกับงานสาธารณสุขอื่น ๆ มีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

- (1) ร่วมวางแผนปฏิบัติงานทัศนสาธารณสุขชุมชนในพื้นที่
- (2) ประชุมหรืออบรมอาสาสมัครสาธารณสุขให้มีความรู้เกี่ยวกับการดูแล ทัศนสุขภาพและการดำเนินงานทัศนสาธารณสุขในหมู่บ้าน
- (3) จัดหาอุปกรณ์และสื่อส่งเสริมทัศนสุขภาพเพื่อเผยแพร่ความรู้ภายในชุมชน และสนับสนุนให้มีการจำหน่ายแปรงสีฟันยาสีฟันในศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน
- (4) สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมทัศนสุขภาพ และให้ทัศนศึกษาในชุมชน เน้นกลุ่มเป้าหมายหญิงมีครรภ์ มารดา และเด็กปฐมวัย โดยมีอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) และผู้นำชุมชนเป็นผู้ดำเนินการหลัก

1.2.5 งานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารส่งเสริมทัศนสุขภาพ

เน้นการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมทัศนสาธารณสุขผ่านทางสื่อต่าง ๆ และมีการจัดรณรงค์ส่งเสริมทัศนสุขภาพในเขตรับผิดชอบ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- (1) ประชาสัมพันธ์งานหรือกิจกรรมทัศนสาธารณสุข และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร เพื่อการส่งเสริมทัศนสุขภาพผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น โปสเตอร์ แผ่นพับ หอกระจายข่าว
- (2) จัดรณรงค์ด้านส่งเสริมทัศนสุขภาพในพื้นที่รับผิดชอบ เช่น จัดนิทรรศการ/รณรงค์ในศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน หมู่บ้าน วัด โรงเรียน และสถานบริการ

กล่าวโดยสรุปงานทัศนสาธารณสุข ตามกลวิธีสาธารณสุขมูลฐาน ได้แก่ งานทัศนสาธารณสุขตามกลุ่มเป้าหมาย ในโรงเรียน/ชุมชน การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

และการสนับสนุนทางทัศนสุขภาพ บุคลากรผู้รับผิดชอบงานทัศนสาธารณสุขที่เป็นเจ้าพนักงาน ทัศนสาธารณสุขและที่เป็นวิชาชีพอื่น ๆ ในสถานีนามัย ซึ่งอาจจะเป็นหัวหน้าสถานีนามัย นักวิชาการสาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพและ เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชนจะสามารถดำเนินงาน ได้ครอบคลุมทั้งหมด

1.3 งานฝึกอบรมและพัฒนาวิชาการ

1.3.1 การฝึกอบรม

จัดอบรมหรือร่วมจัดอบรมกับบุคคลที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกลุ่มบุคคลเป้าหมาย ได้แก่ ครู นักเรียน บุคลากรสาธารณสุขในสถานีนามัยเครือข่าย อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ผู้นำชุมชน พี่เลี้ยงในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูประจำชั้น อนุบาล อาสาสมัครสาธารณสุขในเรือน (อสร.) และเยาวชนสาธารณสุขในโรงเรียน (ยสร.) โดยมี แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- (1) จัดทำแผนการอบรมร่วมกับเจ้าหน้าที่สถานีนามัย สำหรับกลุ่มเป้าหมาย เดียวกันโดยกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ หลักสูตร จัดตารางการอบรม วัน เวลา สถานที่
- (2) ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานสาธารณสุข จังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน เพื่อ ขอความสนับสนุน
- (3) ดำเนินการอบรมและประเมินผลการอบรม

1.3.2 งานพัฒนาวิชาการ

ร่วมทีมสำรวจสถานะทัศนสุขภาพและทีมศึกษาวิจัยทั้งระดับอำเภอและ จังหวัด พร้อมทั้งเข้าร่วมประชุมวิชาการเกี่ยวกับงานทัศนสาธารณสุขที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้

กล่าวโดยสรุปงานฝึกอบรมและพัฒนาวิชาการ ได้แก่ การจัดอบรมและได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนางานวิชาการทัศนสาธารณสุขบุคลากรผู้รับผิดชอบงานทัศนสาธารณสุขที่เป็นเจ้าพนักงานทัศนสาธารณสุขและที่เป็นวิชาชีพอื่น ๆ ในสถานีนามัย ซึ่งอาจจะเป็นหัวหน้าสถานีนามัย นักวิชาการสาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพและ เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชนจะสามารถดำเนินงานได้ครอบคลุมทั้งหมด

1.4 งานบริหารจัดการ และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

1.4.1 การบริหารจัดการ

การวางแผนงานทันตสาธารณสุข จัดทำระเบียบรายงานตามระบบ ข้อมูลข่าวสารของจังหวัด การบริหารพัสดุทันตกรรม การบำรุงรักษาพัสดุทันตกรรม การประเมินผล การปฏิบัติงานเบื้องต้น โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(1) จัดทำแผนงานทันตสาธารณสุข โดยศึกษาหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนและเป้าหมาย

(2) ระบบข้อมูลข่าวสารทันตสาธารณสุขและการประเมินผล โดยการบันทึก รวบรวมและรายงานผลการปฏิบัติงานตามระบบข้อมูลข่าวสารของจังหวัด จัดทำแผนปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของสถานีนามัย และประสานการจัดทำแผนพัฒนาสาธารณสุขในแผนพัฒนาตำบล วิเคราะห์และนำเสนอผลงานและข้อมูลสำคัญในที่ประชุมระดับตำบล อำเภอ จังหวัด ตลอดจนจัดแสดงผลงาน

(3) การติดตามงานทันตสาธารณสุข การจัดทำแผนติดตามงานในโรงเรียน ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา (ถ้ามี) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมู่บ้าน (อสม. และ ศสมช.) โดยประสานงานกับเจ้าหน้าที่ภายในสถานีนามัยที่มีกลุ่มเป้าหมายเดียวกัน แล้วติดตามเฉพาะงานทันตสาธารณสุข หรือผสมผสานร่วมกับงานอื่น ๆ ตามแผน พร้อมทั้งสรุปการติดตามงานและแจ้งผู้เกี่ยวข้องทราบ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา

(4) การบริหารพัสดุ (ถ้ามี) โดยจัดทำระบบบริหารพัสดุทันตกรรม มีทะเบียน ควบคุมการรับ เบิก จ่าย แผนการจัดซื้อ ประมาณการใช้ประจำปี ระบบดูแลและบำรุงรักษา บันทึก การซ่อม

1.4.2 การประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ประสานงานและร่วมในทีมพัฒนางานสาธารณสุขระดับอำเภอ รวมทั้งกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในพื้นที่รับผิดชอบ ร่วมในการออกหน่วยเคลื่อนที่ของอำเภอ หรือจังหวัด

1.4.3 งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

งานที่ได้รับมอบหมายอื่น ๆ นอกเหนือจากงานทันตสาธารณสุขที่บุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุข ในสถานีนามัย ต้องรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติ

กล่าวโดยสรุปงานบริหารจัดการและงานอื่น ๆ ได้แก่ การจัดทำแผนปฏิบัติงาน การจัดทำระเบียบรายงานตามระบบข้อมูลข่าวสารของจังหวัด การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การประเมินผลงานการปฏิบัติงานเบื้องต้น บุคลากรผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขที่เป็นเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขจะสามารถดำเนินงานได้ครอบคลุมทั้งหมด ส่วนบุคลากร

ผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขที่เป็นวิชาชีพอื่น ๆ ในสถานีนามัย ซึ่งอาจจะเป็นหัวหน้าสถานีนามัย นักวิชาการสาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพ และเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ขึ้นอยู่กับขนาดสถานีนามัยจะต้องดำเนินงานร่วมกับงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายตามสาขาวิชาชีพ และไม่มี ต้องดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารพัสดุทันตกรรมและการบำรุงรักษาพัสดุทันตกรรม

กล่าวโดยสรุป แนวทางการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข และบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรสาธารณสุขกับงานทันตสาธารณสุขในสถานีนามัยนั้น ประกอบด้วย

1. งานบริการทันตสาธารณสุขแบบผสมผสาน ได้แก่ งานบริการด้านรักษาทางทันตกรรมในสถานบริการ และงานบริการทันตกรรมตามกลุ่มเป้าหมาย

2. งานทันตสาธารณสุข ตามกลวิธีการสาธารณสุขมูลฐาน ได้แก่ งานทันตสาธารณสุขตามกลุ่มเป้าหมายในโรงเรียน/ชุมชน การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และการสนับสนุนทางทันตสุขภาพ

3. งานฝึกอบรมและพัฒนาวิชาการ ได้แก่ การจัดอบรมและได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนางานวิชาการทันตสาธารณสุข

4. งานบริหารจัดการและงานอื่น ๆ ได้แก่ การจัดทำแผนปฏิบัติงาน การจัดทำระเบียบรายงานตามระบบข้อมูลข่าวสารของจังหวัด การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การประเมินผลงานการปฏิบัติงานเบื้องต้น

แนวทางการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขในสถานีนามัยเป็นแนวทางให้บุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานีนามัย นำไปปรับและประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองและหน่วยงานระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น บุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานีนามัยจำเป็นต้องปรับกระบวนการดำเนินการดำเนินงานทันตสาธารณสุขในระดับตำบล เพื่อช่วยลดปัญหาทันตสุขภาพและเสริมสร้างปัจจัยที่เอื้อต่อการมีทันตสุขภาพที่ดีของประชาชนในพื้นที่ต่อไป

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

Schermerhorn et al. (2008) ได้เสนอแนวคิดในการประยุกต์ใช้ทฤษฎีของ วูม และพอดเตอร์ พอสรุปได้ว่า ผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจเป็นสิ่งที่แยกออกจากกันแต่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งผลของการปฏิบัติงานถูกตัดสินโดยคุณลักษณะส่วนบุคคล รวมไปถึงความสามารถและประสิทธิภาพของบุคคลร่วมกับการสนับสนุนเทคโนโลยี งบประมาณ และสิ่งต่าง ๆ จากองค์การรวมทั้งความพยายามในการทำงานของบุคคล ซึ่งแรงจูงใจมีผลโดยตรงกับระดับความพยายามในการทำงานแต่ละบุคคล แรงจูงใจของแต่ละบุคคลจะบ่งบอกถึงความ

พยายามในการทำงานหรือความสามารถที่จะสร้างงาน ซึ่งตอบสนองกับความต้องการและเป้าหมายของบุคคล ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของแต่ละบุคคล จะขึ้นอยู่กับ การได้รับรางวัลที่มีความเหมาะสมกับคุณค่าของงานที่ทำ รวมไปถึงความยุติธรรมในการตัดสินให้รางวัล สมการในการปฏิบัติงานของบุคคลแต่ละคน ดังนี้

$$\text{ผลการปฏิบัติงาน} = \text{คุณลักษณะส่วนบุคคล} \times \text{ความพยายามในการทำงาน} \times \text{การสนับสนุนจากองค์กร}$$

จากสมการนี้ชี้ให้เห็นว่า ตัวประกอบทั้งสามมีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล กล่าวคือ การใช้แรงจูงใจ จะเป็นตัวกำหนดแรงขับภายในตัวบุคคล ทำให้เกิดคุณลักษณะส่วนบุคคล (Individual Attributes) ต่อระดับและแนวทางของความพยายามในการทำงาน (Work Effort) ร่วมกับการสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support) สำหรับคุณลักษณะส่วนบุคคลจะใช้เป็นตัวร่วมในการพิจารณาพฤติกรรมในการทำงาน ดังนี้

2.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล (Individual Attributes)

คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

2.1.1 ลักษณะประชากร (Demographic Characteristics)

เป็นลักษณะที่ช่วยให้เห็นถึงภูมิหลังของบุคคล เช่น เพศ อายุ เชื้อชาติ สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม สถานที่อยู่อาศัย ขนาดครอบครัวตลอดจนถึงอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน อย่างไรก็ตาม ลักษณะประชากรอย่างเดียวยังไม่เป็นเครื่องชี้วัดที่ดีที่จะแสดงถึงผลการปฏิบัติงานที่ดี ทั้งนี้ยังเกี่ยวข้องกับความรู้ความสามารถและลักษณะทางจิตวิทยา

2.1.2 ลักษณะด้านความสามารถ (Competency Characteristics)

เป็นสิ่งที่สำคัญในการพิจารณาเลือกคนเพื่อมาปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่สามารถกระตุ้นให้เกิดความพยายามในการทำงาน เป็นแรงจูงใจขั้นต้นที่มีผลกระทบต่อไหวพริบของบุคคลที่เอาชนะสภาพแวดล้อมได้ บุคคลที่รู้สึกรู้สึกว่ามีความรู้ความสามารถในงานของเขาสามารถคิดได้ว่าเขาจะทำงานอย่างจริงจัง ดังนั้นความรู้ความสามารถแบ่งได้ 2 ด้าน คือ ด้านกายภาพ (Physical Competency) และด้านสมอง (Mental Competency) ซึ่งบ่อยครั้งได้ใช้ผลการเรียนเป็นเครื่องชี้วัดถึงแนวโน้มของความรู้ความสามารถด้านสมอง และ การปฏิบัติงาน

2.1.3 ลักษณะด้านจิตวิทยา (Psychological Characteristics)

เป็นการแสดงแนวโน้มของพฤติกรรมแต่ละบุคคลที่จะเกิดขึ้นและมีอิทธิพลค่อนข้างถาวรต่อพฤติกรรม ลักษณะทางจิตวิทยาเหล่านี้ เช่น ทักษะ การรับรู้ ความต้องการ และบุคลิกภาพ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ความสำคัญของคุณลักษณะส่วนบุคคลเหล่านี้ต้องขึ้นอยู่กับธรรมชาติและความจำเป็นของแต่ละงาน ซึ่งเซอร์เมอร์ฮอร์นและคณะ เห็นว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลจะต้องมีความเหมาะสมกับความจำเป็นของแต่ละงาน เพื่อที่จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ

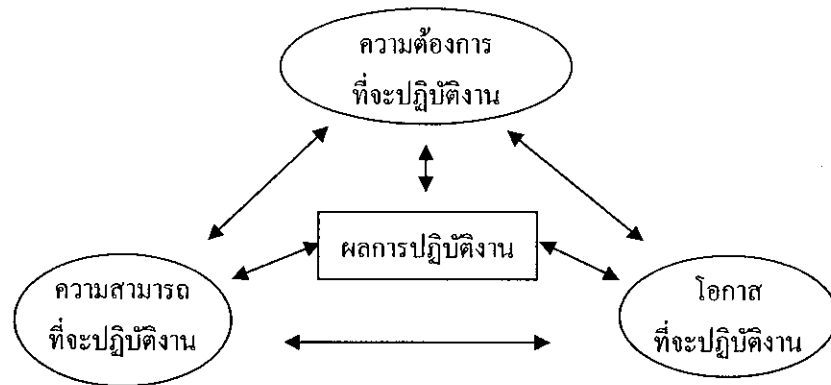
2.2 ความพยายามในการทำงาน (Work Effort)

คุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีความเหมาะสมกับความจำเป็นของงานนั้น ยังไม่สามารถที่จะทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูง ทั้งนี้ยังมีตัวแปรหนึ่งที่สำคัญ และต้องมีก็คือความพยายามในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงความสามารถที่จะปฏิบัติงานนั้นคือ ต้องมีแรงจูงใจที่จะทำงาน เป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่มีผลโดยตรง และคงไว้ซึ่งความพยายามในการทำงาน คนที่มีแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะช่วยกำหนดความพยายามในการทำงาน

2.3 การสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support)

การปฏิบัติงานของบุคคลจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ บุคคลที่มีลักษณะบุคคลตรงกับความจำเป็นของงาน และได้รับการจูงใจในระดับสูง อาจไม่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดี หากได้รับการสนับสนุนที่ไม่เพียงพอจากหน่วยงาน หรือที่เรียกว่าข้อจำกัดด้านสถานการณ์ (Situation Constraint) เช่น ขาดเวลาที่จะทำงาน งบประมาณ เครื่องมือ เครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับงานไม่ชัดเจน ระดับความคาดหวังของผลการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม ขาดอำนาจหน้าที่ในงาน ขาดการช่วยเหลือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่ยืดหยุ่น เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล

Blumberg and Pringle (1982 : อ้างถึงใน มัลลิกา ต้นสอน, 2544) กล่าวถึงผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) เกิดจากความสัมพันธ์ของหน้าที่ 3 ประการ คือ ความสามารถที่จะปฏิบัติงาน (Capacity to Perform) โอกาสที่จะปฏิบัติงาน (Opportunity to Perform) และความต้องการที่จะปฏิบัติงาน (Willingness to Perform) หรือการจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ที่มา : Blumberg and Pringle (1982 : อ้างถึงใน มัลลิกา ต้นสอน, 2544)

ผลการทำงานจะเกิดจากบุคคลที่มีความสามารถที่จะทำงาน และมีโอกาสในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นบุคคลจะต้องมีความต้องการที่จะปฏิบัติงาน เพื่อที่จะสร้างผลงานให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ โดยความต้องการที่จะทำงานจะไม่เพียงแต่ทำงานให้เสร็จ แต่จะเป็นส่วนประกอบของการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งอาจเรียกความต้องการในการปฏิบัติงานว่า การจูงใจในการทำงาน

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ลักษณะประชากร ลักษณะความรู้ ลักษณะด้านจิตวิทยา ความพยายามในการทำงานซึ่งแรงจูงใจมีผลโดยตรงกับระดับความพยายามในการทำงานแต่ละบุคคล แรงจูงใจของแต่ละบุคคลจะบ่งบอกถึง ความพยายามในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร ในงานวิจัยนี้จะใช้ปัจจัย ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงานเนื่องจากคนที่มีแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยกำหนดความพยายามในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรเพื่อหาความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานทัศนคติและทัศนคติของบุคลากรในสถานีนอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

3.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motivation) ได้ความหมายมาจากคำภาษาละตินที่ว่า *Movere* หมายถึง ความเคลื่อนไหว (*Move*) (เทพพนม เมืองแมน และสวิงสุวรรณ, 2540)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) อธิบายว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม ในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีพลังมีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจ ความพยายามหรือพลังในตัวเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการและสร้างความพึงพอใจ

เสนาะ ดิยาว (2546) อธิบายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย โดยมีเงื่อนไขว่า การทุ่มเทเพื่อตอบสนองความต้องการของคนคนนั้น การระบุว่าให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมายก็เพราะว่าการจูงใจเป็นเรื่องของการทำงานในองค์การ แต่ในอีกความหมายหนึ่งการจูงใจเป็นพลังที่กระตุ้นพฤติกรรม กำหนดทิศทางของพฤติกรรมและมีลักษณะมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละไปยังเป้าหมายหรือสิ่งจูงใจนั้น ดังนั้น การจูงใจจึงประกอบไปด้วย ความต้องการ (Need) พลัง (Force) ความพยายาม (Effort) และเป้าหมาย (Goal)

Moorhead and Griffin (1995) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจเป็นกลุ่มของแรงผลักดันที่ส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมในแนวทางที่ต้องการ

Stephen P. Robbins (1993) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยมีเงื่อนไขว่าความพยายามนั้นสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลตามที่ต้องการ

Hellriegel et al. (2001) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันต่อบุคคลหรือแรงผลักดันภายในตัวบุคคล ที่ส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมเฉพาะ ที่มีทิศทางไปสู่เป้าประสงค์

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจในการทำงานเป็นพลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคล ซึ่งจะกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในแนวทางที่สนองตอบต่อความต้องการของตนเอง และเป็นสิ่งกำหนดทิศทางของพฤติกรรมและความมุ่งมั่น เพื่อให้บรรลุความต้องการ และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล

3.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ เกิดจากแรงจูงใจ โดยปกติบุคคลมีความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่าง โดยมีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันความสามารถของคนออกมาได้ คือ แรงจูงใจนั่นเอง แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคคล กล่าวคือ ในการบริหารขององค์การใด ๆ ก็ตาม ผู้บริหารย่อมต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความขยันขันแข็ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ มีการศึกษาพบว่า โดยปกติคนจะใช้ความสามารถในการทำงานเพียง 20-30 % แต่เมื่อได้รับการจูงใจเป็นตัวแปรที่สำคัญประการหนึ่ง ที่จะทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานเพิ่มมากขึ้น หากได้รับการจูงใจที่เหมาะสมตรงกับความต้องการของบุคคล (ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์, 2540) ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานมีส่วนช่วยให้เกิดความเต็มใจในการทำงาน พอใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุดและประสบความสำเร็จ เป็นการกระตุ้นให้ความร่วมมืออย่างเต็มกำลัง และมีความคิดริเริ่มในการทำงาน ไปพร้อม ๆ กัน ดังนั้นผลิตผลหรือผลงานจะมีคุณภาพดีหรือมีปริมาณสูงตํานั้น แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างมากในการจูงใจบุคลากรในองค์การนับว่าความสำคัญต่อองค์การโดยรวม ผู้บริหารและบุคลากรในองค์การ ดังนี้ (นิตยา เพ็ญศิริรักษา, 2546)

3.2.1 ความสำคัญต่อองค์การ เนื่องจากองค์การจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้จำเป็นต้องอาศัยผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรจะขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ความสามารถ สภาพแวดล้อม และการจูงใจ ดังนั้นการจูงใจจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานเต็มความสามารถที่มีอยู่ มีการริเริ่มและสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ให้กับองค์การ ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จและสามารถแข่งขันกับองค์การอื่น ๆ ได้ นอกจากนี้การจูงใจยังช่วยดึงดูดให้บุคลากรทำงานอยู่กับองค์การและมีความจงรักภักดีต่อองค์การอีกด้วย

3.2.2 ความสำคัญต่อผู้บริหาร การจูงใจเป็นเครื่องมือสนับสนุนให้นำหรืออำนวยความสะดวกของผู้บริหารที่จะทำให้บุคลากรทำงานตามวัตถุประสงค์ ขององค์การด้วยความเต็มใจ และด้วยความพยายาม นอกจากนี้การจูงใจยังช่วยควบคุมพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ เป็นไปตามที่ผู้บริหารคาดหวัง เพราะบุคลากรที่ได้รับการจูงใจจะมีแรงผลักดันภายในคนให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จ โดยผู้บริหารไม่ต้องคอยกำกับอย่างใกล้ชิด

3.2.3 ความสำคัญต่อบุคลากร การจูงใจ ช่วยให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถของตน ซึ่งนอกจากทำให้องค์การประสบความสำเร็จแล้วยังช่วยให้แต่ละบุคคลประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่ตนต้องการไปพร้อมกันด้วย เช่น ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคคล และทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานเพิ่มมากขึ้น สามารถทำงานด้วยความเต็มใจ เกิดความพอใจที่จะมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดี และประสบ ความสำเร็จ ซึ่งมีความสำคัญต่อองค์การ ผู้บริหาร และบุคลากร

3.3 ประเภทของแรงจูงใจ

สิริวรรณ เสีร์รัตน์ และคณะ (2541) ได้จำแนกแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

3.3.1 การจูงใจภายใน (*Intrinsic Motivation*) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้ หรือแสวงหาบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง โดยมีต้องให้มีบุคคลอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง ได้แก่ ความต้องการ (Need) ทศนคติ (Attitude) ความสนใจพิเศษ (Special Interest)

3.3.2 การจูงใจภายนอก (*Extrinsic Motivation*) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง หรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ได้แก่ เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล (Goals) ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า (Knowledge of Progress) เครื่องล่อ (Incentives) บุคลิกภาพ (Personality)

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจแบ่งประเภทเป็น การจูงใจภายใน ได้แก่ ความต้องการ ทศนคติ ความสนใจพิเศษ และการจูงใจภายนอก ได้แก่ ความคาดหวัง ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า เครื่องล่อ บุคลิกภาพ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์และพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.4 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540) กล่าวว่า องค์ประกอบพื้นฐานที่จูงใจให้เกิดการทำงานและมีส่วนในการจูงใจคนให้อยากทำงาน ได้แก่

3.4.1 งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ ความน่าเบื่อหน่ายของงานทำให้เกิดการเก็บแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ผู้บริหารควรทำให้งานที่จะทำมีลักษณะท้าทายความสามารถให้มากที่สุด

3.4.2 การมีส่วนร่วมในการวางแผน ผู้ปฏิบัติงานจะมีแรงจูงใจสูงหากมีส่วนร่วมในการวางแผนงานและกำหนดภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานของตนเอง

3.4.3 การให้การยกย่องและสถานภาพ ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องมีอยู่ในบุคคลทุกคน ซึ่งทุกคนต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนพ้อง ผู้บังคับบัญชา ความมากน้อยของความต้องการให้การยกย่องชมเชยนั้น แตกต่างกันไปและเป็นสิ่งจูงใจให้การทำงานของบุคคลแตกต่างกันไปด้วย

3.4.4 การให้ความรับผิดชอบมากขึ้นและให้อำนาจบารมี คนต้องการจะมีความรับผิดชอบ มีอำนาจบารมีมากขึ้นจากการเป็นผู้บังคับบัญชาและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการคาดหวังว่าจะได้สิ่งเหล่านั้นจากการทำงาน

3.4.5 ความมั่นคงและความปลอดภัย เป็นความปรารถนาที่จะหลุดพ้นจากความกลัวต่าง ๆ เช่น สูญเสียตำแหน่ง ความมั่นคงปลอดภัยเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญมาก

3.4.6 *ความเป็นอิสระในการทำงาน* ทุกคนมีความปรารถนาที่มีอิสระในการกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยตัวของเขาเอง ความต้องการนี้ในบางคนรุนแรงมาก โดยเฉพาะผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง การบอกทุกอย่างว่าควรจะทำอย่างไรจะทำให้เกิดแรงจูงใจต่ำ

3.4.7 *โอกาสในด้านความเจริญเติบโตส่วนตัว* คนส่วนมากต้องการเติบโตทางด้านทักษะวิชาชีพและประสบการณ์ต่าง ๆ การฝึกอบรม การดูงาน ล้วนแต่เป็นแรงจูงใจในการทำงาน

3.4.8 *โอกาสในการก้าวหน้า* เช่น ได้รับเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้น

3.4.9 *เงินและรางวัลที่เกี่ยวกับงาน* สำหรับบางคนเงินเป็นสิ่งที่มียุติพลสูงมาก ก็อาจเป็นแรงจูงใจสำหรับบุคคลนั้นได้

3.4.10 *สภาพของการทำงานที่ดี* ซึ่งรวมองค์ประกอบ ทั้งด้านกายภาพและทางด้านจิตใจของสภาพสิ่งแวดล้อมในงาน

3.4.11 *การแข่งขันเป็นแรงจูงใจสำคัญมาก* สำหรับผู้บริหารเนื่องจากผู้บริหารต้องการความเป็นเลิศ

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบพื้นฐานต่าง ๆ ที่มีส่วนในการจูงใจคนให้อยากทำงานนั้น ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ท้าทายความสามารถ การมีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การให้การยกย่อง การให้ความรับผิดชอบและอำนาจบรรมี ความมั่นคงและปลอดภัย ความอิสระในการทำงาน โอกาสในการเจริญเติบโตและก้าวหน้า เงินและรางวัล สภาพการทำงานที่ดี มีการแข่งขันเป็นแรงจูงใจ

3.5 *มูลเหตุจูงใจในการทำงาน*

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 ; อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์ เขียวขึง, 2543) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจ นับเป็นแรงกระตุ้นให้คนแต่ละคนทำงาน ผลงานจะดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

3.5.1 *สิ่งแวดล้อมในการทำงาน* เช่น สถานที่ กฎระเบียบ บรรยากาศในการทำงาน

3.5.2 *เศรษฐกิจ* เป็นผลตอบแทนจากการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าสมนาคุณ ค่าตอบแทน รวมทั้งฐานะทางครอบครัว รายจ่ายของครอบครัวซึ่งมีผลต่อการทำงาน

3.5.3 *ฐานะทางสังคม* เป็นส่วนหนึ่งของงานและสังคม ตำแหน่งงานหน้าที่การงานของแต่ละคนได้รับการยอมรับ จากสังคมก็จะทำให้บุคคลเกิดความภูมิใจ ความรับผิดชอบมากขึ้น

3.5.4 เจตคติต่องาน รู้สึกว่างานนั้นเป็นสิ่งที่มีความค่า เป็นการรับผิดชอบต่อสังคม จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม นอกจากนี้ความถนัด ความสนใจ ความเอาใจใส่ก็มีผลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก

3.5.5 ความมีอิสระในการทำงาน ความสามารถที่จะได้รับความรู้ ความสามารถ ได้เต็มที่โดยไม่ต้องมีใครบังคับ มีอิสระในการทำงาน เหล่านี้เป็นมูลเหตุให้คนตั้งใจในการทำงาน และมีความสุขในการทำงาน

กล่าวโดยสรุป มูลเหตุในการจงใจที่เป็นแรงกระตุ้นให้คนแต่ละคนทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เศรษฐกิจ สถานะทางสังคม เจตคติ ความอิสระในการทำงาน ทำให้มีความรักและรับผิดชอบต่องาน ตั้งใจและมีความสุขในการทำงาน ผลงานที่ออกมานั้นก็จะมีคุณภาพที่ดีเป็นที่พึงพอใจ

3.6 หลักการและเทคนิคในการจงใจ

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2543) ได้กล่าวถึง หลักการและเทคนิคในการจงใจรวมทั้งวิธีการจงใจไว้อย่างน่าสนใจ ซึ่งหลักการและเทคนิคในการจงใจ ที่ผู้บริหารควรคำนึงถึงหลักการสำคัญในการจงใจ ดังนี้

3.6.1 การค้นหาปัจจัยแท้จริง ที่ทำให้พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออก สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร ปัจจัยแห่งพฤติกรรมหากพฤติกรรมใดถูกชักนำหรือรักษาไว้ได้ โดยมีปัจจัยภายในและภายนอกเป็นตัวกำหนด การจงใจควรเน้นที่ปัจจัยภายนอกมากกว่าภายใน

3.6.2 การเน้นวิธีทางบวกมากกว่าทางลบ แม้ว่าผู้บริหารจะสามารถมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรม และสามารถรักษาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ไว้ด้วยวิธีการทางลบ เช่น การลงโทษ การไม่ขึ้นเงินเดือน แม้ว่าพนักงานจะทำงานหนักก็ทำด้วยความไม่เต็มใจ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาอื่นๆ ตามมาอีกได้ ผู้บริหารจึงควรใช้วิธีการทางบวกมากกว่าทางลบ

3.6.3 การยึดมั่นในคุณธรรม การให้รางวัลตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ทำ และต้องให้อย่างเสมอภาคกับบุคคลที่ทำงานอย่างเดียวกันและมีผลงานระดับเดียวกัน เพราะบุคคลมีแนวโน้มจะเปรียบเทียบการทำงานและผลตอบแทนของตนเองกับคนอื่น หากผู้บริหารเพียงแค่พิจารณาว่าการให้รางวัลตอบแทนเหมาะสมกับผลงานที่บุคคลนั้นกระทำก็ยังไม่ถือเป็นการจงใจ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรยึดมั่นในระบบคุณธรรมในการจงใจ

กล่าวโดยสรุป หลักการและเทคนิคในการจงใจควรคำนึงถึง การค้นหาพฤติกรรมที่แท้จริงของบุคคล ใช้วิธีการทางบวกมากกว่าทางลบ ยึดมั่นระบบคุณธรรมในการจงใจ โดยการให้รางวัลตอบแทนที่เหมาะสมกับบุคคลและผลงาน

3.7 วิธีการจูงใจ

Werther and Davis. (1993 : อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2550) จำแนกออกเป็น 3 วิธีใหญ่ ๆ คือ

3.7.1 การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน สามารถจำแนกออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1) สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส คอมมิชชั่น ส่วนแบ่งกำไร เป็นต้น เงินเป็นปัจจัยในการดำรงชีวิต สนองความต้องการ ความมั่นคงปลอดภัย และสนองความต้องการด้านอื่น และเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนกับปัจจัยที่จำเป็นในสังคม การให้สิ่งจูงใจที่เป็นเงินมีวิธีการหลายแบบ ได้แก่

(1) การจ่ายเป็นเงินตามผลงาน เป็นการจ่ายตามการรับงานเป็นชิ้น เมื่องานสำเร็จแล้วก็ได้รับค่าตอบแทนตามชิ้นงานที่ตกลงกัน แต่อาจเกิดปัญหาเช่นคนงานไม่ลงรอยกัน วัตถุดิบเสียหายและอาจได้งานที่คุณภาพต่ำ

(2) การจ่ายตามระยะเวลาของการทำงาน เหมือนกับงานในระบบราชการ จะเริ่มด้วยเงินเดือนในระดับเดียวกัน และเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ตามระยะเวลาของการอยู่ในองค์การว่านานเท่าไร วิธีนี้เป็นผลดีต่อสวัสดิการและความมั่นคงของงาน ให้ความรู้สึกที่ดี มีใจรักองค์การ แต่คนมีความรู้วิชานุ่มสาวอาจไม่พอใจเพราะเห็นผลช้าคนเก่งไม่มีโอกาสแสดงความสามารถเต็มที่

(3) การจ่ายตามกำหนดเวลา วิธีการจ่ายเงินแบบนี้ถือว่า คนงานที่ทำงานในระยะเวลาเดียวกันควรจะได้รับค่าจ้างเดียวกันในงานที่เหมือนกัน แต่โดยข้อเท็จจริงคนที่มีความรู้ ความสามารถอาจจะผลิตได้มากกว่าอีกกลุ่มหนึ่งในช่วงเวลาเดียวกัน ทำให้คนขาดการกระตือรือร้นในการทำงาน

(4) การจ่ายตามพื้นฐานความจำเป็น การจ่ายวิธีนี้ถือว่าคนโสดมีค่าใช้จ่ายน้อยกว่าคนมีครอบครัว ดังนั้นจึงจ่ายค่าตอบแทนต่างกัน อาจจะมีอายุ โส อายุและเพศ

(5) การจ่ายตามความตกลงกัน หมายถึง ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ตกลงกันว่างานชนิดนี้ ตามความสามารถขนาดนี้ ควรจะได้รับเงินเดือนขนาดไหน เป็นข้อตกลงของทั้งสองฝ่าย การจ่ายลักษณะนี้มีข้อพิจารณาอยู่ด้วยว่ามีความสามารถและเป็นความพอใจของทั้งสองฝ่าย

(6) การจ่ายตามผลกำไร ได้มากก็จ่ายมาก หมายถึง การแบ่งกำไรที่ให้กับผู้ทำงาน วิธีนี้จะเป็นการรวมหุ้นกันทำงาน มีหุ้นส่วนอยู่ด้วย หรือเป็นส่วนตอบแทนในภายหลัง พนักงานจะมีส่วนได้รับประโยชน์เมื่อมีกำไรเหลือ จึงมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของกิจการอยู่ด้วย

2) สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน มีวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

(1) การแข่งขัน เช่น การประกวดผลงาน คนชนะก็จะได้รับเกียรติยศชื่อเสียง แต่ก็ควรระวังการอิจฉาริษยาที่ทำให้คนงานมุ่งชนะกันมากกว่าผลงาน

(2) ความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง การไม่ถูกไล่ออกจากงานง่าย ๆ โดยขาดหลักประกัน ควรจะมีการกำหนดเวลาว่าจ้างหรืออายุงาน และมีหลักประกันในการทำงาน มีค่าตอบแทนเมื่อเกิดอุบัติเหตุ มีประกันชีวิตในงานที่เสี่ยงอันตราย

(3) ความก้าวหน้า ทำให้เห็นผลงานของตนดีขึ้น การได้เลื่อนตำแหน่งที่มีความสำคัญมากขึ้น ทำให้มีกำลังใจในการทำงานเพราะเป็นความคาดหวังของชีวิต

(4) ความภาคภูมิใจ ดีใจเมื่อได้เห็นผลงานของตนเอง ผลงานที่ดีจะเป็นกำลังใจ ส่วนผลงานที่ไม่ดีก็จะมีโอกาสปรับปรุงแก้ไข

(5) ฐานะทางสังคม หมายถึงความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เป็นความรู้สึกให้อยากทำงาน เช่น มีสิทธิตัดสินใจและออกเสียงในการทำงานของกลุ่ม รู้จุดหมายปลายทางของกลุ่ม ทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อการทำงานมากขึ้น

(6) การให้รางวัลและการลงโทษ หมายถึง ผลตอบแทนหรือค่าชม หากผลงานเป็นที่พอใจหรือดีเด่น ขณะเดียวกันก็มีการตำหนิ เมื่อมีผลเสียหลายเกิดขึ้น ค่าชมเชยหรือรางวัล รวมทั้งการลงโทษ ล้วนเป็นสิ่งที่เปลี่ยนพฤติกรรมได้

(7) ให้งานที่เหมาะสม หมายถึง ให้ทำงานเหมาะสมกับความสามารถของบุคคล ให้งานตามถนัด ให้งานที่ไม่ง่ายและยากเกินไป จะสามารถทำงานให้ดีขึ้น

(8) การทำให้รู้สึกว่างานมีความสำคัญ หมายถึง ความรู้สึกว่างานที่ตนเองทำมีความหมายต่อหน่วยงานของตนเอง ต่อสังคม จะเป็นแรงจูงใจให้คนทำงานมากขึ้น

(9) การลดความซ้ำซากจำเจ งานที่ซ้ำ ๆ ทุกวันจะทำให้เบื่อหน่าย จึงควรพยายามทำสิ่งที่ไม่ให้เกิดความซ้ำซากขึ้น เช่น การจัดระบบงานใหม่ การจัดสถานที่ทำงานใหม่

3.7.2 การจูงใจด้วยงาน มีหลายวิธีด้วยกัน คือ

1) การหมุนเวียนงานเป็นการเปลี่ยนแปลงงานให้กับบุคคลในแนวนอนหรือในระดับเดียวกัน การหมุนเวียนงานมีสาเหตุมาจาก การที่ผู้บริหารต้องการสร้างโอกาสก้าวหน้าในการทำงานให้แก่บุคคลโดยการเพิ่มประสบการณ์หรือทักษะให้ และเพื่อสร้างความสนใจในการทำงาน ให้บุคคลมีโอกาสสัมผัสกับความหลากหลายด้านทักษะ ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกท้าทายและตื่นตัวกับงานใหม่ ๆ

2) การทำงานเป็นกลุ่ม วิธีการจูงใจแบบนี้มีแนวคิดที่ว่าประสิทธิภาพในการทำงานจะเพิ่มขึ้นเมื่อพนักงานทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม การได้ร่วมกันทำงานจะสามารถสนองความต้องการทางสังคมของบุคคลได้

3) การออกแบบงาน องค์กรมักจะประสบปัญหาในการสนองความต้องการด้านเกียรติยศชื่อเสียง และการยอมรับ ความต้องการความสำเร็จและความหวังในชีวิตแก่บุคลากรในองค์กร ทั้งนี้เพราะตำแหน่งงานบริหารระดับสูงมีอยู่อย่างจำกัด การจูงใจในการทำงานเพื่อสนองความต้องการดังกล่าวกระทำได้โดยการออกแบบงานที่น่าสนใจ น่าตื่นเต้นและท้าทายซึ่งมีอยู่ 2 วิธีด้วยกัน คือ

(1) การขยายงาน (Job Enlargement) คือการเพิ่มปริมาณงานให้ทำมากขึ้น การเพิ่มปริมาณงานควรเป็นงานในระดับเดียวกัน ทำให้งานน่าตื่นเต้นมากขึ้นเพราะต้องใช้ทักษะในการทำงานมากขึ้น การขยายงานเป็นวิธีที่จะช่วยจูงใจบุคลากรที่ต้องการทำงานเฉพาะด้านหรืองานที่มีลักษณะประจำ ซ้ำซาก ให้ทุ่มเทความสามารถให้กับงานมากขึ้น

(2) การเพิ่มความสำเร็จให้กับงาน (Job Enrichment) วิธีการนี้เป็นการออกแบบงานที่น่าสนใจ โดยการกระจายอำนาจหน้าที่ให้บุคลากรมีอิสระในการทำงานมากขึ้น เพื่อเพิ่มโอกาสในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการวางแผนและควบคุม ตลอดจนการให้โอกาสบุคลากรเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการทำงาน

3.7.3 การจูงใจด้วยการบริหาร รูปแบบการบริหารที่สามารถจูงใจบุคลากรให้ทำงานสามารถแบ่งได้เป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

1) การบริหารโดยการควบคุม (Management by Control) จากสมมติฐานตามทฤษฎี X ของ McGrigor ซึ่งเป็นสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ที่ว่า มนุษย์ไม่ชอบทำงานและพยายามหลีกเลี่ยงงานเสมอ นอกจากนี้มนุษย์ยังไม่ชอบที่จะมีความรับผิดชอบ แต่ก็พยายามแสวงหาความมั่นคงปลอดภัยให้มากที่สุด จะเห็นได้ว่าบุคคลที่มีธรรมชาติตามทฤษฎีนี้ จะไม่มีความสนใจในงาน และมีแรงจูงใจอยู่ที่ความต้องการขั้นพื้นฐานและความมั่นคงปลอดภัย ดังนั้นการจูงใจจึงควรเน้นการบริหารแบบบังคับบัญชาหรือเผด็จการ การจูงใจด้วยการบริหารแบบนี้ใช้อำนาจนี้มีการควบคุมอย่างเคร่งครัด มีการข่มขู่ให้หวาดกลัวว่าไม่ได้รับสิ่งที่ต้องการและกำหนดโทษไว้สำหรับการหลีกเลี่ยงงานที่มีผลกระทบต่อตอบสนองความต้องการพื้นฐาน และความมั่นคงปลอดภัยของบุคลากร การบริหารโดยการควบคุมนี้ จะให้ผลการจูงใจในทันทีทันใดต่อองค์กร อาจสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการควบคุมสูงและต้องใช้เวลาานมากจึงจะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เพราะการจูงใจแบบนี้ใช้จูงใจได้เพียงเพื่อให้บุคลากรทำงานตามที่กำหนดให้เท่านั้น และไม่เอื้อให้บุคคลมีความคิดริเริ่มสิ่งแปลกใหม่ เห็นได้ชัดในการบริหารแบบราชการ

2) การบริหารโดยให้อำนาจปกครองตนเอง (Management by Autonomy) จากสมมติฐานตามทฤษฎี Y ของ McGragor (1960) ที่ว่ามนุษย์ชอบกระทำกิจกรรมต่าง ๆ และมีความสนุกสนานกับการทำงาน โดยจะทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ขององค์การ รางวัลและวัตถุประสงค์เป็นที่ยอมรับของตน ตลอดจนการเรียนรู้ที่จะยอมรับ และแสวงหาความรับผิดชอบตามสถานการณ์ที่เหมาะสม จะเห็นว่าบุคคลที่มีธรรมชาติตามทฤษฎีนี้ เป็นบุคคลที่มีความสามารถควบคุมตนเองและสั่งการตนเองได้ถ้าสถานการณ์เอื้ออำนวย ดังนั้น บุคคลจะมีความพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นถ้าได้รู้ว่าสภาพแวดล้อมของงาน เป็นไปในลักษณะที่ส่งเสริมให้มีอำนาจปกครองตนเอง ได้รับความไว้วางใจและได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่าง ๆ การบริหารโดยการให้ปกครองตนเองแบบประชาธิปไตยจึงเป็นวิธีการจูงใจในการทำงานเพราะเป็นการบริหารที่ส่งเสริมธรรมชาติที่มีอยู่แล้วในตัวบุคคล

3) การบริหารโดยวัตถุประสงค์ (Management by Objective) ตามแนวคิด Peter.F. Drucker (1970 :อ้างอิงใน วงษ์เสนห์ เครื่องฉาย,2550) ใช้ได้กับการบริหารทุกระดับ ทุกหน้าที่ ทั้งองค์การขนาดเล็กและขนาดใหญ่ โดยไม่คำนึงว่าจะมีธรรมชาติแบบใด การบริหารโดยวัตถุประสงค์มีสมมติฐานสำคัญ 2 ประการ คือ ประการแรก บุคคลจะทำงานได้ดีถ้ากิจกรรมที่กระทำนั้นมีความสำคัญ คือ ได้รับความยอมรับและรู้สึกว่าการกระทำนั้น ๆ มีจุดมุ่งหมายในการกระทำสูง ประการที่สอง คนส่วนใหญ่จะทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ถ้าได้รับรู้และเข้าใจในวัตถุประสงค์และคาดหวังจะได้รับรางวัลจากการมีส่วนร่วมช่วยเหลือให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้นได้ ดังนั้นการบริหารโดยวัตถุประสงค์จึงควรมีหลักการคือ อธิบายวัตถุประสงค์ให้เป็นที่เข้าใจ กำหนดวัตถุประสงค์ที่ท้าทาย และทำให้วัตถุประสงค์เป็นที่ยอมรับ อย่างไรก็ตาม การบริหารโดยวัตถุประสงค์ให้สามารถจูงใจในการทำงานควรคำนึงถึงปัจจัยพื้นฐาน คือ เป้าหมายขององค์การ (Organizational Goal) กระบวนการบริหาร โดยวัตถุประสงค์จะเริ่มต้นโดยผู้บริหารระดับสูง กำหนดเป้าหมายขององค์การ ให้มีลักษณะครอบคลุมขอบเขตกว้าง ๆ ไปในเชิงปรัชญามากกว่าเชิงปฏิบัติ

กล่าวโดยสรุป วิธีการจูงใจจำแนกออกเป็น 3 วิธี คือ การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทนทั้งที่เป็นเงิน ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทน และไม่ใช่งาน ได้แก่ แข่งขัน ให้รางวัล การจูงใจด้วยงาน ได้แก่ หมุนเวียนงาน ทำงานเป็นกลุ่ม ออกแบบงาน การจูงใจด้วยการบริหาร ได้แก่ ควบคุม ให้อำนาจปกครองตนเอง และบริหารโดยวัตถุประสงค์

3.8 ทฤษฎีการจูงใจ

สมยศ นาวิการ (2544), สร้อยตระกูล (ตีทยานนท์) อรรถมานะ (2545), นิตยา เพ็ญศิริณภา (2546), เสนาะ ดิเขาว์ (2546), และ ได้จำแนกทฤษฎีการจูงใจ ออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ คือ

กลุ่มที่ 1 ทฤษฎีเชิงเนื้อหาหรือทฤษฎีความพอใจหรือทฤษฎีความต้องการ
(Content Theory)

เป็นทฤษฎีที่เน้นในสาระสำคัญว่า ความต้องการของคนทำให้เกิดการ
จูงใจหากคนไม่มีความต้องการ การจูงใจก็เกิดขึ้นไม่ได้ ความต้องการของคนจะเปลี่ยนเป็นพลัง
ภายในที่จูงใจให้เกิดพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่จะพยายามบำบัดความต้องการนั้น ความต้องการ
ของคนเป็นเสมือนบัญชีแสดงสิ่งของคนต้องการและจะดำเนินการเพื่อให้ได้สิ่งของนั้น เมื่อ
ผู้บริหารรู้จักความต้องการเหล่านั้นก็จะจัดระบบค่าตอบแทนขององค์การให้ตอบสนองและเสริม
แรงจูงใจของเจ้าหน้าที่ให้ไปสู่เป้าหมายนั้น ขณะเดียวกันเป้าหมายขององค์การก็สำเร็จด้วย โดย
ทฤษฎีเชิงเนื้อหาหรือทฤษฎีความพอใจที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ทฤษฎีการจูงใจ
ของอี อาร์ จี ทฤษฎีการจูงใจหรือสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์ก ทฤษฎีความต้องการการเรียนรู้หรือ
การจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคิลแลนด์

กลุ่มที่ 2 ทฤษฎีกระบวนการ (Process Theory)

ทฤษฎีกระบวนการจะมุ่งที่แรงจูงใจเกิดขึ้นได้อย่างไร ทำไมบุคคลได้
เลือกพฤติกรรมทางเลือกบางอย่าง เพื่อที่จะตอบสนองความต้องการของพวกเขา และพวกเขา
ได้ประเมินความพอใจอย่างไรภายหลังจากได้บรรลุเป้าหมายของพวกเขาแล้ว ทฤษฎีกระบวนการ
จะพยายามอธิบายขั้นตอนที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจของบุคคลซึ่งจะทำให้เกิดความเข้าใจในความคิด
หรือกระบวนการภายในจิตใจที่มีอิทธิพลต่อบุคคลนั้น โดยทฤษฎีกระบวนการที่สำคัญ ได้แก่
ทฤษฎีความเสมอภาค ทฤษฎีความคาดหวัง และทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย

กลุ่มที่ 3 ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory)

ทฤษฎีนี้มักถูกเรียกว่า การกำหนดเงื่อนไขแบบปฏิบัติการหรือการ
เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทฤษฎีนี้จะพิจารณาถึงผลที่ติดตามมาของการกระทำในอดีตจะมีอิทธิพล
ต่อการกระทำในอนาคต บุคคลจะมีพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพราะว่าเป็นอดีตพวกเขาเรียนรู้ว่า
พฤติกรรมดังกล่าวเกี่ยวข้องกับผลผลิตตามมาที่ให้ความพอใจกับเขาและพฤติกรรมอื่น ๆ จะ
เกี่ยวข้องกับผลผลิตตามมาที่ให้ความไม่พอใจ ได้แก่ ทฤษฎีการเสริมแรง

ตารางที่ 2.1 ทฤษฎีการจูงใจในกลุ่มทฤษฎีเชิงเนื้อหาหรือความต้องการ ทฤษฎีกระบวนการ และ ทฤษฎีการเสริมแรง

กลุ่มทฤษฎี	คุณลักษณะ	ทฤษฎีการจูงใจ	ตัวอย่างทางการบริหาร
ทฤษฎีเชิงเนื้อหาหรือ ทฤษฎีความต้องการ	มุ่งที่ความต้องการ ซึ่งปัจจัยกระตุ้น ผลักดันให้บุคคล แสดงพฤติกรรม	ทฤษฎีลำดับความต้องการ ทฤษฎีสองปัจจัย ทฤษฎีฮอว์ทซ์	การจูงใจโดยการตอบสนอง ความต้องการของบุคคล ด้วยเงิน ตำแหน่ง ความสำเร็จ
ทฤษฎีกระบวนการ	มุ่งที่กระบวนการ ทางความคิด ที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมบุคคล	ทฤษฎีความคาดหวัง ทฤษฎีความเสมอภาค ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย	การจูงใจโดยการทำให้บุคคล รับรู้ว่าการใช้ความพยายาม ผลการปฏิบัติงานหรือ รางวัลเป็นสิ่งที่น่าพอใจ
ทฤษฎีการเสริมแรง	มุ่งการทำให้บุคคลเรียนรู้ จากการเสริมแรงทำให้ มีการแสดงพฤติกรรม ที่ต้องการซ้ำและลด พฤติกรรมไม่พึงประสงค์	ทฤษฎีการเสริมแรง	การจูงใจโดยให้รางวัล กับพฤติกรรมที่ปรารถนา

ที่มา: นิตยาเพ็ญศิริินภา (2546)

การจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่อาจกล่าวได้ว่ามีความสำคัญยิ่ง ในสาขาวิชาพฤติกรรมองค์การเพราะการศึกษาเรื่องการจูงใจจะทำให้เกิดความเข้าใจในเรื่องพฤติกรรมของบุคคลโดยตรง และอาจก้าวไปถึงระดับการทำนาย รวมถึงการควบคุมของพฤติกรรมบุคคลในองค์การด้วย สำหรับทฤษฎีการจูงใจทั้ง 3 กลุ่ม พบว่า ทฤษฎีเชิงเนื้อหาจะเน้นถึงสภาวะความขาดแคลน ซึ่งกลายเป็นความต้องการอันเป็นสาเหตุแห่งพฤติกรรม ความต้องการเป็นเรื่องที่เข้าใจง่ายสามารถนำไปปรับใช้ในทางปฏิบัติได้ดี นอกจากนั้นยังสามารถทำนายและควบคุมพฤติกรรมบุคคลในองค์การได้ดีกว่าทฤษฎีกลุ่มอื่น (สร้อยตระกูล (ศิวยานนท์) อรรถมานะ, 2545) ดังนั้น จึงขอก้าวถึงเฉพาะทฤษฎีที่อยู่ในกลุ่มของทฤษฎีเชิงเนื้อหา หรือทฤษฎีความพอใจ หรือทฤษฎีความต้องการ (Content Theory) ได้แก่ ทฤษฎีการจูงใจของเฮอรัซเบิร์ก (Frederick Herzberg F. et al., 1993) ซึ่งใช้เป็นแนวทางการศึกษาครั้งนี้

ทฤษฎีการจูงใจของเฮอรัซเบิร์ก

Herzberg F., et al. (1993 ; อ้างถึงใน วงษ์เสน่ห์ เครื่องฉาย, 2550) ได้สรุปถึงความต้องการของคนในองค์การหรือการจูงใจจากการทำงานว่า ความพอใจในงานที่ทำ และความไม่

พอใจในงานที่ทำ ไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) กับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มีรายละเอียด ดังนี้

3.8.1 ปัจจัยจูงใจ (*Motivation Factors*) เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงาน ให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จสมบูรณ์ ของงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา การมองเห็นผลงาน ความชัดเจนของงานเป็นความสำเร็จ ที่วัดได้จากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหาในการ ปฏิบัติงาน และความพอใจในผลงาน

2) การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การยอมรับหรือเห็นด้วยกับ ความสำเร็จ การได้รับการชมเชย ยกย่อง ชื่นชม เชื้อถือ ไว้วางใจในผลงานหรือการดำเนินงานจาก ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น ๆ ซึ่งถ้าหากไม่ได้รับการยอมรับนับถือ ก็จะทำให้เกิดการ ไม่ยอมรับ การได้รับคำตำหนิติเตียน หรือการกล่าวโทษ

3) ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง การลงมือกระทำหรือการทำงาน เป็นชิ้นเป็นอัน ซึ่งมีกำหนดเวลาหรือเป็นกิจวัตร หรือยึดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งาน ไม่ว่าจะ เป็นงานง่ายหรืองานยาก เป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่า รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้สมบูรณ์ หรือทำงานเสร็จในเวลาอันสั้น

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การจัดลำดับการทำงานได้ เอง ความตั้งใจ ความสำนึกในอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ และอิสระในการทำงาน

5) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) หมายถึง การมองเห็นการ เปลี่ยนแปลงในสภาพของบุคคล หรือตำแหน่ง ในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือ ระดับที่สูงขึ้น และมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจาก การปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสการศึกษาต่อ อบรม ดูงาน

3.8.2 ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (*Hygiene Factors*) เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึง ความไม่พึงพอใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ประกอบด้วย

1) เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ ตามความเหมาะสมของเงินเดือน และขั้นเงินเดือน ตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับคนอื่น ๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่าง ๆ การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และการปรึกษาหารือ

3) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง สภาพการปกครองบังคับบัญชางานของผู้บริหารระดับสูง ในเรื่องการวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การกระจายงานและการมอบหมายอำนาจ ความยุติธรรม

4) นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง ความสามารถที่จะจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงนโยบาย การบริหารงาน การจัดระบบงาน

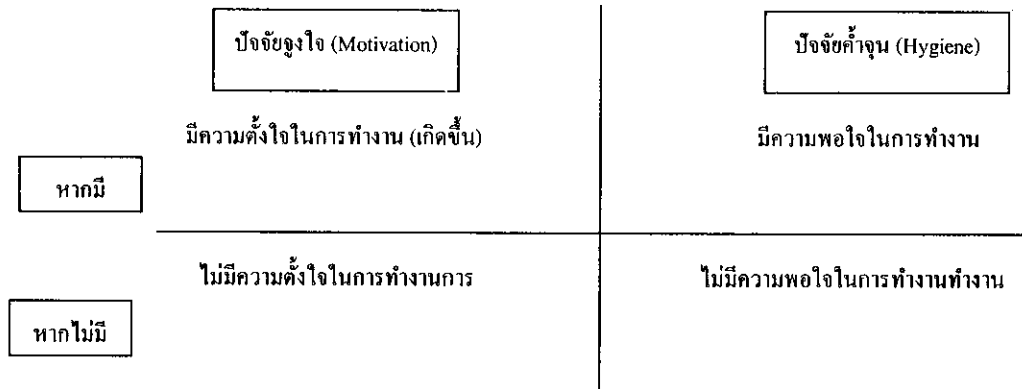
5) สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพการทำงาน ที่เป็นกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ความสะดวกสบาย และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตลอดจนครอบคลุมไปถึงความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร

6) สถานภาพของวิชาชีพ (Status) หมายถึง สถานภาพของบุคคลในสังคม ที่มีวิชาชีพเดียวกัน หรือสถานภาพของวิชาชีพในสายตาของสังคมที่มีวิชาชีพต่างกัน หรือเป็นการรับรู้จากบุคคลวิชาชีพอื่น ที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลรู้สึกต้องงาน ให้คุณค่าแก่งานที่ปฏิบัติ

7) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในตำแหน่ง และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

8) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life) หรือ สภาพความเป็นอยู่ หมายถึง สถานการณ์ที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกดี หรือไม่ดี ในช่วงเวลาที่ได้ทำงาน ความเป็นอยู่ทางครอบครัว และส่วนตัวอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540) ได้เปรียบเทียบความสัมพันธ์ ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

ที่มา : เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2540)

จากทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก หากความต้องการทางด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ได้รับการตอบสนองอย่างไม่เต็มที่มนุษย์จะเกิดความไม่พอใจ แต่ถึงแม้ว่าจะได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่มนุษย์ยังพึงพอใจไม่ถึงขีดสุดอยู่ดี กลับจะรู้สึกเฉย ๆ ฉะนั้นการตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยของมนุษย์จะเป็นเงื่อนไขหนึ่งในการลดความไม่พึงพอใจในการทำงานลงเท่านั้นแต่ไม่สามารถจะทำให้มนุษย์พอใจได้ในเวลาเดียวกัน หากความต้องการด้านความจูงใจ (Motivator Factors) ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่มนุษย์จะรู้สึกพึงพอใจพร้อมปฏิบัติงานด้วยความรักในหน้าที่ อุทิศตนเองอย่างหนัก รวมทั้งเสียสละทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจให้กับองค์กรอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย แต่หากไม่ได้รับการตอบสนองมนุษย์จะรู้สึกเฉยไม่ยินดีในร้าย อาจทำงานเพียงเพื่อให้งานเสร็จไปวัน ๆ เท่านั้นไม่สนใจที่จะอุทิศตนเองแต่อย่างใด (ตุลา มหาพสุธานนท์, 2547)

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีการจูงใจเชิงเนื้อหาและความต้องการ จะเน้นความต้องการอันเป็นสาเหตุแห่งพฤติกรรม โดยทฤษฎีการจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก ประกอบด้วยปัจจัย 2 ส่วน คือ ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความพอใจในการทำงาน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ได้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีการจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก โดยใช้ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยภายในมาเป็นเครื่องมือจูงใจให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ในเวลาเดียวกันก็ต้องตอบสนองหรือใช้ปัจจัยค้ำจุนควบคู่กันไป เพื่อให้การดำเนินงานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัยประสบความสำเร็จและสามารถแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพแก่ประชาชนในพื้นที่ได้

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์การ

ทอกล้อ เดชไทย (2545) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จของการบริหารหรือปัจจัยพื้นฐาน (Administrative Resources) ที่ใช้ในการบริหารอันสำคัญ 4 ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการจัดการ (Method) หรือเรียกสั้นๆ ว่า 4Ms การที่จัดว่าปัจจัยทั้ง 4 เป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหาร เพราะว่าการบริหารเกือบทุกประเภทจำเป็นต้องอาศัย คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการเป็นองค์ประกอบสำคัญไม่ว่าการบริหารนั้นจะเป็นการบริหารราชการหรือบริหารธุรกิจก็ตาม

Witt. (1991 : อ้างถึงใน เพ็ญจันทร์ เมตุลา, 2544) ได้ให้ความหมาย การสนับสนุนจากองค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับองค์การให้การสนับสนุนการดำเนินงานที่เป็นบทบาทภายนอก ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความเชื่อที่มีต่อสังคม แสดงถึงความรู้สึกที่รับผิดชอบต่อการยอมรับบรรทัดฐานขององค์การ

Eisenberger et al. (1986) ให้ความหมาย การสนับสนุนจากองค์การ หมายถึง การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานถึงสภาพการณ์ด้านต่างๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากองค์การภายใต้การปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับการสนับสนุนซึ่งผู้ปฏิบัติงานคาดหวังจากองค์การ

การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับองค์การและให้การสนับสนุนการดำเนินงานที่เป็นบทบาทภายนอก การปฏิบัติงานของบุคคล จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่บุคคลที่มีลักษณะบุคคลตรงกับความจำเป็นของงานและได้รับการจูงใจในระดับสูง อาจไม่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดี หากได้รับการสนับสนุนที่ไม่เพียงพอจากหน่วยงานหรือที่เรียกว่า ข้อจำกัดด้านสถานการณ์ (Situation Constraint) เช่น งบประมาณ เครื่องมือ เครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับงาน ไม่ชัดเจน สิ่งเหล่านี้มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ดังนั้น ปัจจัยการบริหารหรือทรัพยากรการบริหาร จึงมีความสำคัญต่อการบริหารงานหรือการปฏิบัติงานของบุคคลเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะการบริหารนั้นจะเป็นการบริหารราชการหรือบริหารธุรกิจก็ตาม เพราะประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์และคุณภาพของปัจจัยการบริหารหรือทรัพยากรการบริหาร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

4.1 ปัจจัยด้านบุคลากร (Man)

บุคลากรหรือกำลังคน หมายถึง จำนวนบุคคลซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีจำนวนเพียงพอ มีความรู้ มีความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน จากการศึกษาปัจจัยด้านกำลังคนพบว่าองค์ประกอบด้านกำลังคนถือได้ว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมากที่สุด เพราะบุคคลเป็นผู้กำหนด

เป็นผู้จัดหา และใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ภายในสำนักงาน ดังนั้นถ้าหน่วยงานเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่มีความสามารถยอดเยี่ยมแล้ว ปัจจัยอื่น ๆ ก็จะตามมายังจะทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

4.2 ปัจจัยด้านงบประมาณ (Money)

ปัจจัยด้านงบประมาณ นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง สำหรับการบริหารงานและการปฏิบัติงาน เพราะการปฏิบัติงานจะดำเนินไปไม่ได้ หากขาดการสนับสนุนทางการเงินและงบประมาณเป็นทรัพยากรการบริหารที่ทำให้มีความคล่องตัว และเป็นการสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.3 ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material)

วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ อาจเรียกรวมกันว่า “พัสดุ” ซึ่งหมายถึง สิ่งที่เป็นทั้งปวงที่จัดหาไว้ในหน่วยงานเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 2 ประเภท ด้วยการพิจารณาอายุการใช้งานเป็นหลัก คือ

4.3.1 *ครุภัณฑ์* หมายถึง เครื่องใช้และสิ่งของต่างๆ ที่มีอายุการใช้งานนาน มีความคงทนถาวร และส่วนใหญ่มีราคาค่อนข้างแพง เมื่อเทียบราคาต่อหน่วย

4.3.2 *วัสดุ* หมายถึง เครื่องใช้และสิ่งของสิ้นเปลืองต่าง ๆ ที่มีอายุการใช้งานสั้น และมีราคาถูก เมื่อเทียบราคาต่อหน่วย

ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์มีความสำคัญต่อการบริหารงาน เพราะในการปฏิบัติงานของบุคคล จึงจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุน ด้านเครื่องมือ เครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ จากองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ หากได้รับการสนับสนุนด้านเครื่องมือเครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอจากหน่วยงาน สิ่งเหล่านี้มีผลต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นปัจจัยที่บุคลากรสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน เพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

4.4 ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร

กระบวนการบริหารถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานขององค์การ มีผู้แบ่งกระบวนการบริหารไว้ดังนี้

คุนซ์ และคณะ (Koontz et al.,1976: 27-30 อ้างถึงใน จิตติมา พานิชกิจ 2540: 27) ได้แบ่งกระบวนการบริหารออกเป็น 5 ขั้นตอนได้แก่

1. การวางแผน (planning) เป็นการตัดสินใจในการเลือกกระทำ หรือปฏิบัติกิจกรรมว่าจะทำอะไร เมื่อไร ใครเป็นคนทำ การวางแผนจึงเป็นเหมือนทิศทางที่องค์การต้องการให้เป็นในอนาคต หากไม่มีการวางแผน การปฏิบัติงานของคนก็มีแนวโน้มที่ไร้เป้าหมาย

2. การจัดองค์การ (organizing) จะเกี่ยวข้องกับการกำหนดบทบาทของสมาชิกองค์การได้อย่างเหมาะสม กำหนดคนให้เหมาะสมกับงานตามความรู้ความสามารถ และการจัดองค์การจะเกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมที่ต้องการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การรวมกลุ่มของกิจกรรมต่างๆ การมอบหมายกิจกรรมนั้นให้ผู้บริหารการมอบหมายงานและอำนาจหน้าที่ การหาแนวทาง การหาแนวทางการประสานกิจกรรม อำนาจหน้าที่และสารสนเทศ ทั้งแนวดิ่งแนวราบ

3. การบริหารงานบุคคล (staffing) เกี่ยวข้องกับการจัดสรรและรักษาบุคคล ตำแหน่งให้เป็นไปตามโครงการขององค์การ การสรรหาคำแหน่ง การประเมินบุคคล การเลือกสรรบุคคล การทดแทนและการฝึกอบรมอื่นๆ

4. การเป็นผู้นำ หรืออำนวยการ (leading or directing) หมายถึง การมีอิทธิพลของผู้นำ เพื่อชักจูงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ สมาชิกมีแนวโน้มจะทำตามหากเกิดความพอใจ เกิดความหวังและต้องการ การเป็นผู้นำ เกี่ยวข้องกับการจูงใจ ลักษณะภาวะผู้นำ และการติดต่อสื่อสาร

5. การควบคุมกำกับ (controlling) เป็นการวัดและตรวจสอบกิจกรรม เพื่อให้มั่นใจได้ว่า กิจกรรมต่างๆ ได้ดำเนินไปตามแผน กิจกรรมการควบคุมมักจะเกี่ยวข้องกับการวัดความสำเร็จ บางความหมายอาจหมายถึงการควบคุมงบประมาณ ตรวจสอบบันทึกและบันทึกชั่วโมงการทำงาน ที่สูญเสียไป

กระบวนการบริหารเป็นขั้นตอนการดำเนินงานขององค์การ ถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะเลือกกระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ในองค์การ เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ

กล่าวโดยสรุป การสนับสนุนจากองค์การเป็นบทบาทภายนอกที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคคล โดยผู้ปฏิบัติงานจะรับรู้เกี่ยวกับองค์การว่าให้การสนับสนุนการดำเนินงานทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการจัดการหรือกระบวนการบริหาร ซึ่งการศึกษาครั้งนี้สนใจศึกษาว่าทั้ง 4 ด้าน จะช่วยส่งเสริมการดำเนินงานทัศนสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนอนามัย ดังนี้

1. ด้านบุคลากร จำนวนบุคคลซึ่งปฏิบัติงานทัศนสาธารณสุขในสถานีนอนามัย มีจำนวนเพียงพอ มีความรู้ มีความสามารถในการปฏิบัติงานทัศนสาธารณสุข ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานทัศนสาธารณสุขในระดับตำบลมีประสิทธิภาพ

2. ด้านงบประมาณ นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ทำให้มีความคล่องตัวและเป็นการสนับสนุนการปฏิบัติงานทัศนสาธารณสุขของบุคลากร ในสถานีนอนามัย ให้สามารถปฏิบัติงานทัศนสาธารณสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านวัสดุอุปกรณ์ ได้รับการสนับสนุน เพียงพอสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานทันตสาธารณสุขทำให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

4. ด้านวิธีการจัดการหรือกระบวนการบริหาร เพื่อให้การปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขในสถานีอนามัยสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายทั้งในระดับตำบล ระดับอำเภอและระดับจังหวัด

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลปรากฏว่า ยังไม่มีการวิจัยเรื่องการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี แต่มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและใกล้เคียง ผู้วิจัยจึงขอแนะนำเสนอเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ดังต่อไปนี้

5.1 การดำเนินงานทันตสาธารณสุขในสถานีอนามัย

การศึกษาของพิศศักดิ์ องค์กริมงคล และสุณี วงศ์คงคาเทพ (2550) ศึกษาเรื่องการจัดบริการสุขภาพช่องปากในศูนย์สุขภาพชุมชนที่มีทันตภิบาล ประจำปี 2549 พบว่า รูปแบบการจัดบริการสุขภาพช่องปากในศูนย์สุขภาพชุมชนที่ไม่มีบริการทันตกรรมร้อยละ 64.1 นอกจากนั้น เป็นการให้บริการโดยทันตภิบาลที่ปฏิบัติประจำ และมีหน่วยทันตกรรมเคลื่อนที่จากโรงพยาบาลหมุนเวียน ไปให้บริการ ตามลำดับ บริการส่งเสริมป้องกันที่ครอบคลุม และมีผลงานสูงสุดในศูนย์สุขภาพชุมชน คือ ส่งเสริมในโรงเรียน รองลงมา คือ บริการคลินิกฝากครรภ์และคลินิกเด็กดี อุปสรรคสำคัญในการปฏิบัติงานของทันตภิบาลในศูนย์สุขภาพชุมชนคือ งบประมาณในการจัดบริการไม่เพียงพอ สื่อทันตสุขศึกษาในการให้ความรู้ไม่เพียงพอ และขาดระบบซ่อมบำรุงครุภัณฑ์

การศึกษาของฉิชา แว่นแคว้น (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขระดับตำบลในเขต 6 พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะประชากร การรับรู้ในบทบาทหน้าที่ และแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขระดับตำบล เขต 6

การศึกษาของวิราภรณ์ รวิยะวงศ์(2552) เกี่ยวกับการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีอนามัย จังหวัดชัยภูมิ ได้กล่าวถึงการศึกษาของศิริเกียรติ เหลียงกอบกิจ และคณะที่ศึกษาการประเมินและพัฒนาบทบาทหน้าที่ การจัดการทันตสุขภาพของสถานีอนามัยในฐานะสถานบริการใกล้บ้าน : กรณีศึกษาใน 4 จังหวัด ได้แก่ พะเยา หนองบัวลำภู สระบุรี และปทุมธานี พบว่า ผู้ผลักดันและทำให้เกิดงานส่งเสริมสุขภาพช่องปากในพื้นที่ในสถานีอนามัย

สำหรับเขตชนบท ทันตภิบาลสามารถทำงานส่งเสริมสุขภาพช่องปาก โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างได้ผลอัน ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพ การสอนงาน การนิเทศติดตามอย่างใกล้ชิด และสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น ดังนั้นต้องมีการพัฒนาองค์ความรู้ เทคโนโลยีหรือรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมกับลักษณะของแต่ละชุมชน และสถานการณ์การจัดบริการทันตสาธารณสุข โดยทันตภิบาลในสถานีนอามัย พ.ศ. 2540-2541 พบว่า ปี 2541 มีทันตภิบาลกระจายอยู่ร้อยละ 18.9 ของสถานีนอามัยขนาดใหญ่ ปฏิบัติงานแบบบทบาทผสมผสานทั้งงานทันตสาธารณสุขและงานสาธารณสุขอื่น ๆ แต่ใช้เวลาส่วนใหญ่เพื่อการทำงาน ทันตสาธารณสุข และมีบทบาทด้านการรักษาชัดเจน กิจกรรมหลัก คือ ถอนฟัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับนโยบายการให้บริการในสถานีนอามัย ที่เน้นด้านการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพที่ยังไม่ชัดเจน แต่สามารถทำได้ดีกว่าเมื่อเทียบกับหน่วยทันตกรรมเคลื่อนที่ จากโรงพยาบาลชุมชน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และนโยบายของหัวหน้าสถานีนอามัย มีผลต่อการปรับทิศทางการให้บริการค่อนข้างมาก การจัดบริการทันตสาธารณสุข โดยมีทันตภิบาลประจำที่สถานีนอามัย เป็นรูปแบบที่พึงพอใจของผู้บริหารระดับจังหวัด อำเภอ และตำบล รวมทั้งผู้รับบริการด้วย เป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสมและเหมาะสมกับการจัดบริการทันตสาธารณสุขในสถานบริการระดับต้น ตามแนวคิดการปฏิรูประบบสุขภาพ แต่ควรมีมาตรการทั้งด้านการพัฒนาบุคลากรและการบริหารจัดการ เพื่อสนับสนุนให้ทันตภิบาลทำบทบาทหน้าที่หลักด้านการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอรพินท์ เก้าสงวนศิลป์ และคณะ ได้ศึกษารูปแบบการจัดบริการทันตสาธารณสุข ในสถานีนอามัยขนาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่ามีรูปแบบการจัดบริการ 2 รูปแบบ คือ จัดให้มีทันตภิบาลอยู่ประจำ และหมุนเวียนอาทิตย์ละ 1 วัน เนื่องจากมีทันตบุคลากรไม่เพียงพอ และต้องการรวมทันตบุคลากรอยู่ที่โรงพยาบาลชุมชน เพื่อรับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขระดับอำเภอ และเชื่อว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่สถานีนอามัยสามารถดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพช่องปากและป้องกันโรคในช่องปากได้ ส่วนทันตภิบาลจะช่วยเสริมงานเจ้าหน้าที่สาธารณสุข คือ ให้บริการทันตสาธารณสุขที่เกินขีดความสามารถ (ส่วนใหญ่เป็นบริการด้านการรักษาทางทันตกรรม) ประสานงานจัดทำแผนทันตสาธารณสุขระดับตำบล

กล่าวโดยสรุป การดำเนินงานทันตสาธารณสุขในสถานีนอามัย ผู้มีบทบาทสำคัญ ได้แก่ บุคลากรสาธารณสุข ผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานีนอามัย ซึ่งจะเป็นบทบาทหน้าที่โดยตรงของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขประจำสถานีนอามัย แต่สำหรับบางสถานีนอามัยที่ไม่มีเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขนั้น จำเป็นต้องอาศัยเจ้าหน้าที่สาธารณสุข สาขาวิชาชีพอื่น ได้แก่ หัวหน้าสถานีนอามัย นักวิชาการสาธารณสุข พยาบาล เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชนขึ้นอยู่กับขนาดของสถานีนอามัย เพื่อเป็นการลดปัญหาทันตสุขภาพของประชาชนในพื้นที่

5.2 คุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

5.2.1 เพศ

ในการศึกษาของรติ บุญมาก (2551) ศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า เพศมีความสัมพันธ์ทางลบระดับต่ำกับการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภูสอดคล้องกับมะณู บุญศรีมณีชัย (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขกับการพัฒนาตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย เช่นเดียวกับพิชิต แสนเสนา (2549) ศึกษาบทบาทในการประสานงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับระดับบทบาทการประสานงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนใน จังหวัดขอนแก่น แต่แตกต่างกับการศึกษาของอุมากร สุวรรณพันธ์ (2550) ศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดหนองคาย พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย เช่นเดียวกับวีระวัฒน์ หมื่นมา (2550) ศึกษา แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานเมืองไทยแข็งแรง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่นเช่นเดียวกับพงษ์ศักดิ์ ราชโสภา (2550) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โครงการเมืองไทยแข็งแรง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดสกลนคร พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานโครงการเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดสกลนคร เช่นเดียวกับวรพล คนใจบุญ (2548) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการบริการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับการบริการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ เช่นเดียวกับอมรศักดิ์ โพธิ์อำ (2548) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดพิษณุโลก พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดพิษณุโลก และกิตชนก อนุชาญ และคณะ (2546) ศึกษาแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการพัฒนาสถานีอนามัยเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิเครือข่ายโรงพยาบาลขนาดใหญ่

พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับ แรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการพัฒนาสถานีนอนามัยเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิเครือข่ายโรงพยาบาลขนาดใหญ่

กล่าวโดยสรุป คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ ทั้งเพศมีและไม่มีความสัมพันธ์กับการศึกษากรณีต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่ต้องการศึกษาว่าเกี่ยวข้องกับเรื่องใด ดังนั้นจำเป็นต้องมีการสำรวจความสัมพันธ์ด้านเพศกับ ๆ ลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศว่ามีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี หรือไม่

5.2.2 อายุ

ในการศึกษาของวรพล คนใจบุญ (2548) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการบริการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับการบริการ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ เช่นเดียวกับกิตชนก อนุชาญ และคณะ (2546) ศึกษาแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการพัฒนาสถานีนอนามัยเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิเครือข่ายโรงพยาบาลขนาดใหญ่ พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับ แรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการพัฒนาสถานีนอนามัยเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิเครือข่ายโรงพยาบาลขนาดใหญ่ และขวัญราตรี ไชยแสง (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจกับการดำเนินงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโครงการพัฒนา และรับรองคุณภาพโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล แต่แตกต่างกับการศึกษาของคุณากร สุวรรณพันธ์ (2550) ศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดหนองคาย พบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย เช่นเดียวกับวีระวัฒน์ หมั่นมา (2550) ศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเมืองไทยแข็งแรง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานเมืองไทยแข็งแรง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น เช่นเดียวกับพงษ์ศักดิ์ ราชโสภา (2550) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โครงการเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดสกลนคร พบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน โครงการเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสกลนคร เช่นเดียวกับพรพร ครองยุทธ (2549) ศึกษา แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ

ประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น พบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น เช่นเดียวกับ อินทรา ปัญญาวัฒน์ (2548) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น และการศึกษาอมรศักดิ์ โพธิ์อำ (2548) ที่ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดพิษณุโลก พบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดพิษณุโลก

กล่าวโดยสรุป คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่าทั้งมีและไม่มี ความสัมพันธ์กับการศึกษากรณีต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่ต้องการศึกษาว่าเกี่ยวข้องกับเรื่องใด ดังนั้นจำเป็นต้องมีการสำรวจลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุว่ามีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี หรือไม่

5.2.3 สถานภาพสมรส

ในการศึกษาของพิชิต แสนเสนา (2549) ศึกษาบทบาทในการประสานงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น พบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับระดับบทบาทในการประสานงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น เช่นเดียวกับ คิชนก อนุชาญ และคณะ (2546) ศึกษาแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการพัฒนาสถานอนามัยเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิเครือข่ายโรงพยาบาลหาดใหญ่ พบว่า สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการพัฒนาสถานอนามัย เป็นหน่วยบริการปฐมภูมิเครือข่ายโรงพยาบาลหาดใหญ่ แต่แตกต่างกับการศึกษาของ कुमार สุวรรณพันธ์ (2550) ศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดหนองคาย พบว่า สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย เช่นเดียวกับ พงษ์ศักดิ์ ราชโสภา (2550) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โครงการเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสกลนคร พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานโครงการเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดสกลนคร เช่นเดียวกับ พชรพร ครองบุท (2549) ศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น พบว่าสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ

จังหวัดขอนแก่น เช่นเดียวกับมะฉุ บุญศรีมณีชัย (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขกับการพัฒนาตามมาตรฐาน ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย พบว่า สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย เช่นเดียวกับ วรพล คนใจบุญ (2548) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการบริการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า สถานภาพไม่มีความสัมพันธ์กับการบริการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ เช่นเดียวกับอมรศักดิ์ โพธิ์อำ (2548) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดพิษณุโลก พบว่า สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดพิษณุโลก และการศึกษาของอภิัญญา อีสโม (2547) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดพัทลุง พบว่า สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานทุกด้านของพยาบาลวิชาชีพ

กล่าวโดยสรุป คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสนั้น ทั้งมีและไม่มีความสัมพันธ์กับการศึกษากรณีต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่ต้องการศึกษาว่าเกี่ยวข้องกับเรื่องใด ดังนั้น จำเป็น ต้องมีการสำรวจลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส ว่ามีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนอามัย จังหวัดกาญจนบุรี หรือไม่

5.2.4 ตำแหน่ง

ในการศึกษาของวิระวัฒน์ หมิ่นนา (2550) ศึกษา แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเมืองไทยแข็งแรง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่า ตำแหน่งมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำ กับการปฏิบัติงานเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น เช่นเดียวกับพรพร ครองยุทธ (2549) ศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น พบว่า ตำแหน่งมีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น เช่นเดียวกับ ดร.ฉุ บุญหนา (2548) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการขยาย ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดชัยภูมิ พบว่า ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุขมีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับการขยายของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดชัยภูมิ เช่นเดียวกับนงนุช หลอมประโคน (2546) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามการดำเนินกิจกรรมพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ตำแหน่งมี

ความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดบุรีรัมย์ เช่นเดียวกับอูทัย นิปีการสุนทร (2546) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ระดับตำบล จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ระดับตำบล จังหวัดอุบลราชธานี และการศึกษาของขวัญราตรี ไชยแสง (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และแรงจูงใจกับการดำเนินงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานของพยาบาลวิชาชีพ โครงการพัฒนารับรองคุณภาพโรงพยาบาล แต่แตกต่างกับการศึกษาของศศิวิมล ทองพัว (2548) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเภสัชกร โรงพยาบาลชุมชน เขตการสาธารณสุข 6 พบว่า ตำแหน่งทางการบริหารไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเภสัชกร โรงพยาบาลชุมชน เขตการสาธารณสุข 6 เช่นเดียวกับอภิญา อีสโม (2547) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดพัทลุง พบว่า ตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานทุกด้านของพยาบาลวิชาชีพศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดพัทลุง และการศึกษาของสดชื่น กองผล (2552: 49-63) ตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานทันตสุขภาพในโรงเรียนของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากส่วนมากผู้รับผิดชอบงานไม่ใช่ทันตบุคลากร โดยตรงทำให้ตำแหน่งมีผลต่อหน้าที่รับผิดชอบอื่นนอกเหนือจากงานทันตสาธารณสุขในสถานีนามัยจึงส่งผลต่อการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนามัย

กล่าวโดยสรุป คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่งในการปฏิบัติงานนั้น ทั้งมีและไม่มีความสัมพันธ์กับการศึกษากรณีต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่ต้องการศึกษาว่าเกี่ยวข้องกับเรื่องใด ดังนั้น จำเป็น ต้องมีการสำรวจลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่งในการปฏิบัติงานว่ามีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดกาญจนบุรี หรือไม่

5.2.5 ระดับการศึกษา

ในการศึกษาของมะณู บุญศรีมณีชัย (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขกับการพัฒนาตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย พบว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย เช่นเดียวกับบรรพผล คนใจบุญ (2548) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการบริการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ระดับ

การศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการบริการ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ เช่นเดียวกับคิชนก อนุชาญ และคณะ (2546) ศึกษาแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการพัฒนาสถานีอนามัยเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิเครือข่ายโรงพยาบาลขนาดใหญ่ พบว่า ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับ แรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการพัฒนาสถานีอนามัย เป็นหน่วยบริการปฐมภูมิเครือข่ายโรงพยาบาลขนาดใหญ่ และการศึกษาของ ขวัญราตรี ไชยแสง (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจกับการดำเนินงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล แต่แตกต่างกับการศึกษาของ คุณากร สุวรรณพันธุ์ (2550) ศึกษา แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดหนองคาย พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย เช่นเดียวกับวิระวัฒน์ หมิ่นมา (2550) ศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเมืองไทยแข็งแรง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น เช่นเดียวกับพงษ์ศักดิ์ ราชโสภา (2550) ศึกษา ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โครงการเมืองไทยแข็งแรง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสกลนคร พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน โครงการเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดสกลนคร เช่นเดียวกับพิชิต แสนเสนา (2549) ศึกษา บทบาทในการประสานงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับบทบาทการประสานงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนใน จังหวัดขอนแก่น เช่นเดียวกับพรพร ครองยุทธ (2549) ศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น เช่นเดียวกับอินทรีา ปัญญาวัฒน์ (2548) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น และการศึกษาของอมรศักดิ์ โพธิ์อำ (2548) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดพิษณุโลก

พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข
ในศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดพิษณุโลก

กล่าวโดยสรุป คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษานั้น ทั้งมีและ
ไม่มีความสัมพันธ์กับ การศึกษากรณีต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่ต้องการศึกษาว่าเกี่ยวข้องกับเรื่องใด
ดังนั้น จำเป็น ต้องมีการสำรวจลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาว่ามีความสัมพันธ์กับการ
ปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนอนามัย จังหวัดกาญจนบุรีหรือไม่

5.2.6 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาของสัมพันธ์ บัณฑิตเสน (2551) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการ
ดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัด
หนองคาย พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในศูนย์สุขภาพชุมชน มีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวก
กับการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์
สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุทัศน์ ดวงตะวงษ์ (2551) ศึกษา
แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานรักษาพยาบาลนอกเวลาราชการ และวันหยุดราชการของเจ้าหน้าที่
สาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน อำเภอแม่จางคีรี และอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น
พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน มีความสัมพันธ์เชิงผกผัน ระดับปานกลางกับ
การปฏิบัติงานรักษาพยาบาลนอกเวลาราชการ และวันหยุดราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข
ในศูนย์สุขภาพชุมชน อำเภอแม่จางคีรี และอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น เช่นเดียวกับ
พงษ์ศักดิ์ ราชโสภา (2550) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการ
ปฏิบัติงาน โครงการเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัด
สกลนคร พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์ กับ การปฏิบัติงาน โครงการเมืองไทย
แข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดสกลนคร เช่นเดียวกับ
มะณู บุญศรีมณีชัย (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขกับการ
พัฒนาตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน
มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย เช่นเดียวกับวรพล
คนใจบุญ (2548) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการบริการของเจ้าหน้าที่
สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานมีความ
สัมพันธ์กับการบริการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ แต่แตกต่าง
จากการศึกษาของคุณากร สุวรรณพันธุ์ (2550) ศึกษา แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มี
ผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดหนองคาย
พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ

นักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย เช่นเดียวกับวีระวัฒน์ หมื่นมา (2550) ศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานเมืองไทยแข็งแรง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น เช่นเดียวกับพิชิต แสสนา (2549) ศึกษาบทบาทในการประสานงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับบทบาทการประสานงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนใน จังหวัดขอนแก่น เช่นเดียวกับพรพร ครองยุทธ (2549) ศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น เช่นเดียวกับอินทรา ปัญญาวัฒน์ (2548) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ศูนย์สุขภาพชุมชน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น และการศึกษาของอมรศักดิ์ โพธิ์อำ (2548) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ศูนย์สุขภาพชุมชน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดพิษณุโลก

กล่าวโดยสรุป คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานนั้น ทั้งมีและ ไม่มีความสัมพันธ์กับการศึกษาระดับต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่ต้องการศึกษาว่าเกี่ยวข้องกับเรื่องใด ดังนั้น จำเป็นต้องมีการสำรวจลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานว่ามีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนอนามัย จังหวัดกาญจนบุรีหรือไม่

5.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาของสัมพันธ์ บัณฑิตเสน (2551) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย พบว่า แรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความ สัมพันธ์ทางบวก ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายในการบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 ด้าน สามารถร่วมพยากรณ์ผลการดำเนินงาน ตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย ได้ร้อยละ 35.1 ปัญหาและอุปสรรคที่พบส่วนใหญ่

เรื่อง แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง สอดคล้องกับการศึกษาของสุทัศน์ ดวงตะวงษ์ (2551) ศึกษา แรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงาน รักษาพยาบาลนอกเวลาราชการ และวันหยุดราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน อำเภอแม่จางศิริ และอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น พบว่า แรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงาน รักษาพยาบาลนอกเวลาราชการและวันหยุดราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ปัญหาและอุปสรรคส่วนใหญ่คือ เรื่องแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง เช่นเดียวกับรติ บุญมาก (2551) ศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า แรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับมาก กับการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู ปัญหาและอุปสรรคที่พบส่วนใหญ่ ร้อยละ 24.68 คือ เรื่องแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ เช่นเดียวกับคุณากร สุวรรณพันธ์ (2550) ศึกษาแรงจูงใจและ การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดหนองคาย ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดหนองคาย เช่นเดียวกับวงษ์เสนห์ เครื่องฉาย (2550) ศึกษา แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการตามมาตรฐานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัด พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการตามมาตรฐานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ในจังหวัดขอนแก่น เช่นเดียวกับวีระวัฒน์ หมั่นมา (2550) ศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจ ภาพรวมของปัจจัยจูงใจ และภาพรวมของปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น เช่นเดียวกับประภัสสร เกษตรทัต (2549) ศึกษาแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ กับการพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงกับการพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน และแรงจูงใจในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน สภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับ

ต่ำกับการพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน เช่นเดียวกับพิชิต แสนเสนา (2549) ศึกษาบทบาทในการประสานงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ในจังหวัดขอนแก่น พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ในจังหวัดขอนแก่นภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก และด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับบทบาทในการประสานงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับบทบาทในการประสานงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น เช่นเดียวกับพรพร ครองยุทธ (2549) ศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น พบว่า แรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานและการสนับสนุนจากองค์กรด้านบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ เช่นเดียวกับมะณู บุญศรีมณีชัย (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขกับการพัฒนาตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ความมั่นคงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับ การพัฒนาตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชน เช่นเดียวกับรัชดาภรณ์ กาญจนเสถียร (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจ กับการจัดระบบการควบคุมคุณภาพการบริการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์กระทรวงสาธารณสุข พบว่า แรงจูงใจในการจัดระบบการควบคุมคุณภาพการบริการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับสูงแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการจัดระบบการควบคุมคุณภาพการบริการ เช่นเดียวกับการศึกษาของณิชา แวนแคว้น (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขระดับตำบล เขต 6 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านที่อยู่ในระดับสูงมี 5 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานและด้านสถานภาพในการทำงาน ตามลำดับ แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มี 7 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการตามลำดับ และเช่นเดียวกับการศึกษาของของวิราภรณ์ รวิยะวงศ์ (2552) ศึกษาเรื่องการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรในสถานีอนามัย จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับการดำเนินงานทันตสาธารณสุข

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจ อันประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนมีผลต่อการปฏิบัติงาน การจูงใจจะส่งผลกระทบต่อความตั้งใจในการทำงาน และการค้ำจุนที่ส่งผลกระทบต่อความพอใจในการทำงานก็จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จได้ ซึ่งประกอบด้วยหลายด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง เงินเดือน/ค่าตอบแทนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพของวิชาชีพ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

5.4 การสนับสนุนจากองค์การ

ในการศึกษาของคุณากร สุวรรณพันธ์ (2550) ศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย พบว่า การสนับสนุนจากองค์การ มีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย เช่นเดียวกับวีระวัฒน์ หมั่นมา (2550) ศึกษา แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเมืองไทยแข็งแรง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่า การสนับสนุนจากองค์การด้านบริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ปัญหาและอุปสรรคที่พบส่วนใหญ่ ร้อยละ 19.7 เรื่องการสนับสนุนจากองค์การด้านงบประมาณ เช่นเดียวกับพชรพร ครองยุทธ (2549) ศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น พบว่า การสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์การด้านการบริหาร การสนับสนุนจากองค์การด้านวัสดุอุปกรณ์ และการสนับสนุนจากองค์การด้านบุคลากร ปัญหาและอุปสรรคที่พบส่วนใหญ่ ร้อยละ 14.72 เรื่องการสนับสนุนจากองค์การด้านงบประมาณ เช่นเดียวกับวรพล คนใจบุญ (2548) ศึกษาปัจจัยและกระบวนการทางการบริหารที่มีผลต่อการบริการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า การบริหารปัจจัยกำลังคน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การวางแผน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวก และการควบคุม มีความสัมพันธ์กับระดับการบริการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของวิราภรณ์ รวิยะวงศ์ (2552) ซึ่งพบว่า ภาพรวมของการสนับสนุนจากองค์การและการสนับสนุนจากองค์การรายด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ

ด้านอุปกรณ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง กับการดำเนินงานทัศนสาธาณสุขของบุคลากร สาธาณสุขในสถานีนามัย จังหวัดชัยภูมิ

กล่าวโดยสรุป การสนับสนุนจากองค์การทั้ง ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้าน วัสดุอุปกรณ์ และด้านบริหาร เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธาณสุข ในทุกระดับและทุกหน่วยงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำการสนับสนุนจากองค์การมาเป็นตัวแปรที่ใช้ ในการศึกษา การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานทัศนสาธาณสุขของบุคลากร สาธาณสุขในสถานีนามัย จังหวัดกาญจนบุรี

สรุป

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพอสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานทัศนสาธาณสุข ในสถานีนามัย มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยเหล่านี้กับการปฏิบัติงานทัศนสาธาณสุขของบุคลากรสาธาณสุขในสถานีนามัย จังหวัดกาญจนบุรีเพื่อพัฒนาการดำเนินงานและให้การสนับสนุนการดำเนินงานทัศนสาธาณสุข ของบุคลากรสาธาณสุขในสถานีนามัย ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทัศนศาสตร์ของบุคลากรสาธารณสุข ในสถานีนามัย จังหวัดกาญจนบุรี โดยมีรายละเอียดวิธีการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทัศนศาสตร์ที่ปฏิบัติงานจริงในสถานีนามัย ทั้งหมดจำนวน 141 คน ใน 13 อำเภอ ของจังหวัดกาญจนบุรี โดยศึกษาทุกหน่วยประชากร (Total Population)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ใช้เป็นแบบสอบถามจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดแบบสอบถามให้สอดคล้องกับตัวแปรแต่ละตัวในกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานทัศนศาสตร์ ในสถานีนามัย โดยลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดให้เลือกตอบและปลายเปิดให้เติมข้อความ

เพศ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับการวัดเป็นนามสเกล (Nominal Scale)

กำหนดเป็น 1) ชาย

2) หญิง

อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นปี มีระดับการวัดเป็นอัตราส่วนสเกล (Ratio Scale)

สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพสมรสของผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการวัดเป็นนามสเกล (Nominal Scale)

กำหนดเป็น 1) โสด

2) คู่

3) ม่าย/หย่า/แยก

ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาในระดับสูงสุด ขณะทำแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับการวัดเป็นอันดับสเกล (Ordinal Scale)

กำหนดเป็น 1) ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

2) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

3) ปริญญาโทหรือสูงกว่า

ตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับการวัดเป็นนามสเกล (Nominal Scale)

กำหนดเป็น 1) หัวหน้าสถานีนอนามัย

2) นักวิชาการสาธารณสุข

3) พยาบาลวิชาชีพ

4) เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน

5) เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข

6) อื่น ๆ (ระบุ)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขในสถานีนอนามัย หมายถึง จำนวนปีที่ผู้ตอบแบบสอบถามรับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานีนอนามัย (ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป นับเป็น 1 ปีเต็ม) มีระดับการวัดเป็นอัตราส่วนสเกล (Ratio Scale)

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน

1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

2) ปัจจัยก้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน/ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพของวิชาชีพ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

วัดโดยแบบสอบถามที่ครอบคลุมทั้ง 2 ปัจจัย มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับการวัดเป็น ช่วงสเกล (Interval Scale) มีข้อคำถาม

ทั้งหมด 52 ข้อ มีให้เลือกตอบ 5 ระดับ คือ มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานได้มากที่สุด มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานได้มาก มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานได้ปานกลาง มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานได้น้อย มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานได้น้อยที่สุด โดยใช้ตามแบบวัดของลิเคอร์ท (Likert Scale) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5 หมายถึง มีแรงงใจในการปฏิบัติงานได้มากที่สุด มากกว่าร้อยละ 80	ให้ 5 คะแนน
4 หมายถึง มีแรงงใจในการปฏิบัติงานได้มาก เป็นร้อยละ 60 – 79	ให้ 4 คะแนน
3 หมายถึง มีแรงงใจในการปฏิบัติงานได้ปานกลาง เป็นร้อยละ 40 – 59	ให้ 3 คะแนน
2 หมายถึง มีแรงงใจในการปฏิบัติงานได้น้อย เป็นร้อยละ 20 – 39	ให้ 2 คะแนน
1 หมายถึง มีแรงงใจในการปฏิบัติงานได้น้อยที่สุด น้อยกว่าร้อยละ 20	ให้ 1 คะแนน

แบ่งระดับของคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงงใจในการปฏิบัติงาน โดยนำคะแนนรายข้อมารวมกันแล้วคิดเป็นคะแนนเต็ม 5 คะแนน และแบ่งระดับเป็น 3 ระดับ (บุญธรรม กิจปริดาปริสุทธ์, 2549: 131) ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง ระดับต่ำ

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง ระดับปานกลาง

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง ระดับสูง

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กร ประกอบด้วย ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์และด้านกระบวนการบริหาร โดยลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับการวัดเป็นช่วงสเกล (Interval Scale) มีข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ มีให้เลือกตอบ 5 ระดับ คือ ได้รับการสนับสนุนมากที่สุด ได้รับการสนับสนุนมาก

ได้รับการสนับสนุนปานกลาง ได้รับการสนับสนุนน้อย ได้รับการสนับสนุนน้อยที่สุด โดยใช้ตามแบบวัดของลิเคอร์ท(Likert Scale) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5 หมายถึง ได้รับการสนับสนุนมากที่สุด มากกว่าร้อยละ 80	ให้ 5 คะแนน
4 หมายถึง ได้รับการสนับสนุนมาก คิดเป็นร้อยละ 60 – 79	ให้ 4 คะแนน
3 หมายถึง ได้รับการสนับสนุนปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 40 – 59	ให้ 3 คะแนน
2 หมายถึง ได้รับการสนับสนุนน้อย คิดเป็นร้อยละ 20 – 39	ให้ 2 คะแนน
1 หมายถึง ได้รับการสนับสนุนน้อยที่สุด น้อยกว่าร้อยละ 20	ให้ 1 คะแนน

แบ่งระดับของคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานโดยนำคะแนนรายข้อมารวมกันแล้วคิดเป็นคะแนนเต็ม 5 คะแนน และแบ่งระดับเป็น 3 ระดับ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2549: 131) ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนขั้นที่ต้องการ}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง ระดับต่ำ

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง ระดับปานกลาง

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง ระดับสูง

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทัศนสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัย ประกอบด้วย งานบริการทัศนสาธารณสุขแบบผสมผสานงานทัศนสาธารณสุขตามกลวิธีการสาธารณสุขมูลฐาน งานฝึกอบรมและพัฒนาวិชาการ งานบริหารจัดการและงานอื่น ๆ โดยลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับการวัดเป็น ช่วงสเกล (Interval Scale) มีข้อคำถามทั้งหมด 30 ข้อ มีให้เลือกตอบ 5 ระดับ คือ มีระดับการปฏิบัติงานได้มากที่สุด มีระดับการปฏิบัติงานได้มาก มีระดับการปฏิบัติงานได้ปานกลาง

มีระดับการปฏิบัติงานได้น้อย มีระดับการปฏิบัติงานได้น้อยที่สุด โดยใช้ตามแบบวัดของลิเคอร์ท (Likert Scale) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5 หมายถึง ปฏิบัติงานได้มากที่สุด มากกว่าร้อยละ 80 ของเป้าหมาย	ให้ 5 คะแนน
4 หมายถึง ปฏิบัติงานได้มาก เป็นร้อยละ 60 – 79 ของเป้าหมาย	ให้ 4 คะแนน
3 หมายถึง ปฏิบัติงานได้ปานกลาง เป็นร้อยละ 40 – 59 ของเป้าหมาย	ให้ 3 คะแนน
2 หมายถึง ปฏิบัติงานได้น้อย เป็นร้อยละ 20 – 39 ของเป้าหมาย	ให้ 2 คะแนน
1 หมายถึง ปฏิบัติงานได้น้อยที่สุดน้อยกว่าร้อยละ 20 ของเป้าหมาย	ให้ 1 คะแนน

แบ่งระดับของคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงาน โดยนำคะแนนรายข้อมารวมกันแล้วคิดเป็นคะแนนเต็ม 5 คะแนน และแบ่งระดับเป็น 3 ระดับ (บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธ์, 2549: 131) ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง ระดับต่ำ

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง ระดับปานกลาง

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง ระดับสูง

ส่วนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัย ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดให้เติมข้อความให้ตอบได้โดยแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ แบบสอบถาม โดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิ และมีการตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือโดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) หลังจากมีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเรียบร้อยแล้ว ได้ทำการปรับปรุงคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยอีกครั้ง เพื่อให้เหมาะสมในการใช้เก็บรวบรวมข้อมูลมากที่สุด

3.1 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวกับงานทัศนสุขภาพ จำนวน 3 ท่าน (ดังภาคผนวก ก) เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของเนื้อหาและความชัดเจนของภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามที่ได้รับคำแนะนำ

3.2 การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขโดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ผู้วิจัยได้นำไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทัศนสาธารณสุขในสถานีนามัยจังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งมีสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานใกล้เคียงกันและเป็นพื้นที่ที่ดำเนินงานทัศนสาธารณสุขในสถานีนามัยทั้งจังหวัด โดยทดลองใช้แบบสอบถาม จำนวน 30 คน คำนวณหาค่าความเที่ยงโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ในการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงแบบสอบถามของแบบสอบถาม ดังนี้

ค่าความเที่ยงของแรงจูงใจในการทำงาน เท่ากับ 0.960

ค่าความเที่ยงของการสนับสนุนจากองค์กร เท่ากับ 0.918

ค่าความเที่ยงของการปฏิบัติงานทัศนสาธารณสุขในสถานีนามัย เท่ากับ 0.944

ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยรวม เท่ากับ 0.941

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ทำหนังสือถึงมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช เพื่อขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี

4.2 ทำหนังสือจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรีถึงสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากบุคลากรสาธารณสุขที่เป็นผู้รับผิดชอบให้ปฏิบัติงานทัศนสาธารณสุขในสถานีนามัย จำนวน 142 แห่ง

4.3 ส่งแบบสอบถามไปให้กลุ่มเป้าหมายที่สถานีอนามัย พร้อมซองติดสแตมป์สำหรับส่งแบบสอบถามกลับมาให้ผู้วิจัย โดยใช้เวลาในการตอบแบบสอบถาม 10 วัน (15 -25 พฤษภาคม 2553) แล้วส่งแบบสอบถามกลับมาให้ผู้วิจัย

4.4 ติดต่อบริษัทงานกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขแต่ละอำเภอด้วยตนเอง เพื่อประสานกับสถานีอนามัยที่ไม่ได้ส่งแบบสอบถามกลับ และเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

4.5 รวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบแล้วได้ข้อมูลที่มีความถูกต้องครบถ้วน และนำมาเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

4.6 การพิทักษ์สิทธิของผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีคำชี้แจงในแบบสอบถามกับผู้ตอบแบบสอบถามให้ทราบถึงประโยชน์และสิ่งที่จะเกิดขึ้นขณะทำการวิจัย ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ การนำเสนอผลงานวิจัยเป็นลักษณะภาพรวม และขอรับรองว่าจะไม่มีผลใด ๆ ที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ตอบและต่อการปฏิบัติหน้าที่ทางราชการ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูล

ตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยของแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน แล้วนำข้อมูลที่ได้นำมาศึกษาข้อมูลเพื่อนำมาคำนวณหาค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณ และนำเสนอข้อมูลผลการวิเคราะห์ โดยการพรรณนาในรูปแบบตารางกิ่งบทความ

5.2 สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

5.2.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1) เพื่อใช้ในการพรรณนาข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติ โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าต่ำสุด (Minimum) และค่าสูงสุด (Maximum)

2) เพื่อใช้ในการพรรณนาข้อมูลระดับแรงจูงใจ การสนับสนุนจากองค์กร และการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนามัยใช้สถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3) เพื่อใช้ในการพรรณนาปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนามัย วิเคราะห์โดยวิธีพรรณนา

5.2.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

1) สถิติการทดสอบ ไคสแควร์ (Chi – Square Test) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร ที่เกี่ยวข้องกับการการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดกาญจนบุรี

2) สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร ที่เกี่ยวข้องกับการการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดกาญจนบุรี โดยหาค่าเพื่อใช้อธิบายระดับความสัมพันธ์และทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ โดยกำหนดให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แทนด้วยสัญลักษณ์ r โดยปกติค่า r จะบอกระดับความสัมพันธ์ดังนี้ (บุญธรรม กิจปริดาภิสุทธิ์ 2547: 462 – 463)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.8 – 1.0	ระดับมาก
0.3 – 0.7	ระดับปานกลาง
ต่ำกว่า 0.3	ระดับน้อย

5.2.3 กำหนดให้มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) ที่ระดับ = 0.05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานทัศนสาธิตของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดกาญจนบุรี โดยบุคลากรสาธารณสุขเป็นผู้ที่รับผิดชอบงานทัศนสาธิตของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนามัย เกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานทัศนสาธิตของบุคลากรสาธารณสุข จำนวน 141 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามระหว่างวันที่ 15 -25 พฤษภาคม 2553 ด้วยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์จำนวน 141 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามตอบกลับที่มีความสมบูรณ์ 128 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.78 และใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทัศนสาธิตในสถานีนามัย จังหวัดกาญจนบุรี

ตอนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ระดับการสนับสนุนจากองค์กร ระดับการปฏิบัติงานทัศนสาธิตของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทัศนสาธิตในสถานีนามัย จังหวัดกาญจนบุรี

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร ที่เกี่ยวข้องกับการการปฏิบัติงานทัศนสาธิตของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดกาญจนบุรี

ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานทัศนสาธิตของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดกาญจนบุรี

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทัศนสาธิตในสถานีนามัย จังหวัดกาญจนบุรี

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานทัศนสาธิตของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงานทัศนสาธิตในสถานีนามัย จำนวน 128 คน ผลการศึกษามีรายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุข
ในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี

(N = 128)		
คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	48	37.5
หญิง	80	62.5
อายุ(ปี)		
20 – 29 ปี	26	20.3
30 – 39 ปี	65	50.8
40 – 49 ปี	28	21.9
50 – 59 ปี	9	7.0
$\bar{X} = 36.04$ ปี, S.D. = 8.11, Min. = 20 ปี, Max. = 55 ปี		
สถานภาพสมรส		
โสด	43	33.6
คู่	83	64.8
หม้าย/หย่า/แยก	2	1.6
การศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	21	16.4
ปริญญาตรี	98	76.6
ปริญญาโท	9	7.0
ตำแหน่ง		
หัวหน้าสถานอนามัย	25	19.5
นักวิชาการสาธารณสุข	27	21.1
พยาบาลวิชาชีพ	16	12.5
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	29	22.7

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(N = 128)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	31	24.2
ระยะเวลาที่รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุข(ปี)		
1-10 ปี	92	71.9
11-20 ปี	31	24.2
21 - 30 ปี	4	3.1
31 – 40 ปี	1	0.8
$\bar{X} = 8.14$ ปี, S.D.= 7.01, Min. = 1 ปี, Max. = 33 ปี		

จากตารางที่ 4.1 การศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งและระยะเวลาที่รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัย พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 62.5 อายุเฉลี่ย 36.04 ปี อายุต่ำสุด 20 ปี อายุสูงสุด 55 ปี ส่วนใหญ่สถานภาพสมรสอยู่ ร้อยละ 64.8 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 76.6 ส่วนใหญ่ตำแหน่งเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ร้อยละ 24.2 รองลงมา ได้แก่ ตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข ร้อยละ 22.7 นักวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ 21.1 ตามลำดับ ระยะเวลาดำเนินงานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัยเฉลี่ย 8.14 ปี ระยะเวลาสั้นที่สุด คือ 1 ปี และระยะเวลาสูงสุด คือ 33 ปี

ตอนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ระดับการสนับสนุนจากองค์กรระดับการปฏิบัติงาน
ทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุข
ในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี

2.1 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงาน
ทันตสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี

การศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทัศนศาสตร์สุขของบุคลากร
 ทัศนศาสตร์ในสถานีนามัย จังหวัดกาญจนบุรีเก็บข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 128 คน โดยใช้
 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน รายละเอียดดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทัศนศาสตร์สุขของบุคลากรทัศนศาสตร์ในสถานีนามัย
 จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกรายด้าน

(N=128)

แรงจูงใจ	Mean	S.D.	การแปลผล
ปัจจัยจูงใจ	3.13	0.72	ปานกลาง
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.48	0.74	ปานกลาง
2. ด้านการยอมรับนับถือ	2.99	0.81	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะของงาน	3.11	0.92	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.36	0.79	ปานกลาง
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	2.70	0.89	ปานกลาง
ปัจจัยค้ำจุน	2.97	0.67	ปานกลาง
1. ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน	2.53	0.72	ปานกลาง
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.52	0.83	ปานกลาง
3. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.33	0.85	ปานกลาง
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.20	0.85	ปานกลาง
5. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	2.67	0.87	ปานกลาง
6. ด้านสถานภาพของวิชาชีพ	2.69	0.89	ปานกลาง
7. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	2.82	0.93	ปานกลาง
8. ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.04	0.96	ปานกลาง
ภาพรวม	3.05	0.67	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทัศนศาสตร์สุขของบุคลากรทัศนศาสตร์
 ในสถานีนามัย จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง
 ($\bar{X} = 3.05$, S.D.= 0.67) แรงจูงใจทั้งด้านปัจจัยจูงใจและแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง
 ($\bar{X} = 3.12$, S.D.= 0.72 และ $\bar{X} = 2.97$, S.D.= 0.67 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปัจจัยจูงใจ
 ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, S.D.= 0.74) เมื่อ

พิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือการทุ่มเทและมีความพยายามในการปฏิบัติงาน ทักษะการตัดสินใจประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.63$, S.D.= 0.80) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดและอยู่ในระดับปานกลาง คือ การมองเห็นปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหาคงปรกติต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานทักษะการตัดสินใจได้ ($\bar{X} = 3.36$, S.D.= 0.84) (ดังรายละเอียดในภาคผนวก ค)

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.70$, S.D.= 0.89) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คืองานทักษะการตัดสินใจที่ปฏิบัติสามารถเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานให้สูงขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$, S.D.= 1.03) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดและอยู่ในระดับปานกลาง คือ การปฏิบัติงานเสร็จสมบูรณ์ตามเป้าหมายและระยะเวลา ($\bar{X} = 3.36$, S.D.= 0.84) (ดังรายละเอียดในภาคผนวก ค)

สำหรับแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ปัจจัยค่าจ้างด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.52$, S.D.= 0.83) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ บรรยากาศในการปฏิบัติงานในหน่วยงานมีความเป็นกันเอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกันและกันอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.69$, S.D.= 0.85) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดและอยู่ในระดับปานกลาง คือ การปฏิบัติงานทักษะการตัดสินใจในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.41$, S.D.= 0.92) (ดังรายละเอียดในภาคผนวก ค)

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปัจจัยค่าจ้างด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน โดยมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.53$, S.D.= 0.72) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การบริหารจัดการเรื่องค่าตอบแทนการปฏิบัติงานเป็นบทบาทของทุกคนในหน่วยที่ต้องร่วมดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.82$, S.D.= 1.12) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดและอยู่ในระดับต่ำ คือ ได้รับเบียดเบียน ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานทักษะการตัดสินใจเพียงพอและเหมาะสมกับผลงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 2.09$, S.D.= 0.96) (ดังรายละเอียดในภาคผนวก ค)

2.2 ระดับการสนับสนุนจากองค์กร ของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงาน

ทักษะการตัดสินใจในสถานีนอมาลัย จังหวัดกาญจนบุรี

การศึกษาระดับการสนับสนุนจากองค์กร ของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทักษะการตัดสินใจในสถานีนอมาลัย จังหวัดกาญจนบุรี เก็บข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 128 คน โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กร ประกอบด้วย ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์และด้านกระบวนการบริหาร รายละเอียดดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 การสนับสนุนจากองค์กร ในการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุข
ในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกรายด้าน

(N=128)			
การสนับสนุนจากองค์กร	Mean	S.D.	การแปลผล
1. ด้านบุคลากร	2.49	0.84	ปานกลาง
2. ด้านงบประมาณ	2.54	0.82	ปานกลาง
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์	2.41	1.07	ปานกลาง
4. ด้านกระบวนการบริหาร	3.19	0.83	ปานกลาง
รวม	2.66	0.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 ระดับการสนับสนุนจากองค์กร ของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า มีการสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.66$, S.D.= 0.74)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีการสนับสนุนจากองค์กรทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านกระบวนการบริหาร ($\bar{X} = 3.19$, S.D.= 0.83) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานมีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบ กำหนดบทบาทหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขไว้อย่างชัดเจนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.56$, S.D.= 0.99) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดและอยู่ในระดับปานกลางคือ หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับทันตสาธารณสุขไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ($\bar{X} = 2.77$, S.D.= 1.04) (ดังรายละเอียดในภาคผนวก ค)

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านวัสดุอุปกรณ์ = 2.41, S.D.= 1.07) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานได้รับการสนับสนุนคู่มือหรือแนวทาง การดำเนินงานทันตสาธารณสุข เพียงพออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.60$, S.D.= 1.16) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดและอยู่ในระดับต่ำคือ หน่วยงานได้รับการสนับสนุนวัสดุและครุภัณฑ์เกี่ยวกับทันตสาธารณสุขจากหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 2.23$, S.D.= 1.17) (ดังรายละเอียดในภาคผนวก ค)

2.3 ระดับการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี

การศึกษาระดับการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี เก็บข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 128 คน โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัยประกอบด้วย งานบริการ

ทัศนสาธารณสุขแบบผสมผสาน งานทัศนสาธารณสุขตามกลวิธีการสาธารณสุขมูลฐาน งานฝึกอบรม และพัฒนาวิชาการ งานบริหารจัดการและงานอื่น ๆ รายละเอียดดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 การปฏิบัติงานทัศนสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทัศนสาธารณสุข ในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี

(N=128)			
การดำเนินงานทัศนสาธารณสุข	Mean	S.D.	การแปลผล
1. ด้านงานบริการทัศนสาธารณสุขแบบผสมผสาน	3.09	0.78	ปานกลาง
2. ด้านงานทัศนสาธารณสุขตามกลวิธีการสาธารณสุขมูลฐาน	3.49	0.74	ปานกลาง
3. ด้านงานฝึกอบรมและพัฒนาวิชาการ	2.43	0.85	ปานกลาง
4. ด้านงานบริหารจัดการและงานอื่น ๆ	2.98	0.87	ปานกลาง
รวม	2.99	0.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 ระดับการปฏิบัติงานทัศนสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุข ในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติงานทัศนสาธารณสุขในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.99, S.D. = 0.68$)

เมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า ด้านงานทัศนสาธารณสุขตามกลวิธีการสาธารณสุขมูลฐาน ค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด ($\bar{X} = 3.49, S.D. = 0.74$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ สนับสนุนครู ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหรือโรงเรียนอนุบาลในการจัดกิจกรรมแปรงฟันหลังอาหารกลางวันอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.81, S.D. = 0.97$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดและอยู่ในระดับปานกลางคือ ออกเยี่ยมบ้านให้ทันตสุขศึกษา ให้คำแนะนำและสาธิตการดูแลรักษาความสะอาดช่องปากทั้งหญิงมีครรภ์ มารดาและเด็ก (0-5 ปี) ในปกครอง ($\bar{X} = 2.77, S.D. = 1.01$) (ดังรายละเอียดในภาคผนวก ก)

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านงานฝึกอบรมและพัฒนาวิชาการ ($\bar{X} = 2.43, S.D. = 0.85$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับทันตสุขภาพโดยบูรณาการร่วมกับงานอื่นหรือจัดอบรมเองและจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาวิชาการเกี่ยวกับทันตสุขภาพให้กลุ่มบุคคลเป้าหมาย (ครู, นักเรียน, อสม., พี่เลี้ยงเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.73, S.D. = 0.96$ และ $\bar{X} = 2.73, S.D. = 1.02$ ตามลำดับ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดและอยู่ในระดับต่ำคือ ร่วมทีมวิจัยทันตสุขภาพระดับอำเภอหรือจังหวัด ($\bar{X} = 2.11, S.D. = 1.07$) (ดังรายละเอียดในภาคผนวก ก)

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทัศนศาสตร์ของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดกาญจนบุรี

3.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล กับการปฏิบัติงานทัศนศาสตร์ของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนามัย

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และตำแหน่งกับการปฏิบัติงานทัศนศาสตร์ของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดกาญจนบุรี โดยใช้สถิติทดสอบไคสแควร์ สรุปผลการศึกษาค้นคว้าที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะส่วนบุคคลกับการปฏิบัติงานทัศนศาสตร์ของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทัศนศาสตร์ในสถานีนามัย จังหวัดกาญจนบุรี

ลักษณะส่วนบุคคล	การปฏิบัติงานภาพรวม				χ^2	P value
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	รวม		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
เพศ						
ชาย	12(25.0)	31(64.6)	5(10.4)	48(37.5)	5.544	.063
หญิง	9(11.25)	54(67.5)	17(21.25)	80(62.5)		
รวม	21(16.4)	85(66.4)	22(17.2)	128(100.0)		
สถานภาพสมรส						
โสด	4(9.3)	28(65.1)	11(25.6)	43(33.6)	4.662	.097
คู่/หม้าย/หย่า/แยก	17(20.0)	57(67.1)	11(12.9)	85(66.4)		
รวม	21(16.4)	85(66.4)	22(17.2)	128(100.0)		
ระดับการศึกษา						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2(9.5)	12(57.2)	7(33.3)	21(16.4)	5.308	.257
ปริญญาตรี-โท	19(17.8)	73(68.2)	15(14.0)	107(83.6)		
รวม	21(16.4)	85(66.4)	22(17.2)	128(100.0)		

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	การปฏิบัติงานภาพรวม				χ^2	p-value
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	รวม		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ตำแหน่ง						
หัวหน้าสถานีนอนามัย	8(32.0)	15(60.0)	2(8.0)	25(19.6)	16.266	.003*
นักวิชาการสาธารณสุข และพยาบาลวิชาชีพ	9(20.9)	31(72.1)	3(7.0)	43(33.6)		
เจ้าพนักงานสาธารณสุข และเจ้าพนักงานทันต สาธารณสุข	4(6.7)	39(65.0)	17(28.3)	60(46.8)		
รวม	21(16.4)	85(66.4)	22(17.2)	128(100.0)		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ตำแหน่งของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานีนอนามัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาเป็นตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานีนอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี

3.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขในสถานีนอนามัย แรงจูงใจในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร กับการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนอนามัย

ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขในสถานีนอนามัย แรงจูงใจในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร กับการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานีนอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานทัศนศารณสุข ในสถานีนอนามัย แรงจูงใจในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กรกับการปฏิบัติงาน ทัศนศารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทัศนศารณสุขในสถานีนอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี (N= 128)

ปัจจัยด้าน	สัมพันธ์กับการดำเนินงานทัศนศารณภาพ	
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน(r)	p-value
อายุ	-.216	.014*
ระยะเวลาที่รับผิดชอบงาน	-.085	.339
ปัจจัยจูงใจ	.775	<.0001*
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	.642	<.0001*
2. ด้านการยอมรับนับถือ	.650	<.0001*
3. ด้านลักษณะของงาน	.726	<.0001*
4. ด้านความรับผิดชอบ	.748	<.0001*
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	.597	<.0001*
ปัจจัยค้ำจุน	.721	<.0001*
1. ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน	.453	<.0001*
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.509	<.0001*
3. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	.560	<.0001*
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	.668	<.0001*
5. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	.535	<.0001*
6. ด้านสถานภาพของวิชาชีพ	.471	<.0001*
7. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	.617	<.0001*
8. ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	.648	<.0001*
แรงจูงใจภาพรวม	.781	<.0001*
การสนับสนุนจากองค์กร		
1.ด้านบุคลากร	.576	<.0001*
2.ด้านงบประมาณ	.666	<.0001*

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ปัจจัยด้าน	สัมพันธ์กับการดำเนินงานทันตสุขภาพ	p-value
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน(r)	
3.ด้านวัสดุอุปกรณ์	.665	<.0001*
4.ด้านกระบวนการบริหาร	.698	<.0001*
ภาพรวม	.785	<.0001*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดกาญจนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ อายุ แรงจูงใจในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

คุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางลบกับการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดกาญจนบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = -.216$)

ส่วนระยะเวลาการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขในสถานีนามัย พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดกาญจนบุรี

แรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดกาญจนบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = .781$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดกาญจนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เรียงตามลำดับความสัมพันธ์ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูน. ($r = .775$ และ $.721$ ตามลำดับ)

การสนับสนุนจากองค์กร พบว่า ภาพรวมของการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดกาญจนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

($r = .785$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การสนับสนุนจากองค์กร ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เรียงตามลำดับความสัมพันธ์ ได้แก่ ด้านกระบวนการบริหาร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านบุคลากร ($r = .698, .666, .665$ และ $.576$ ตามลำดับ)

ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี

จากการรวบรวมข้อมูลปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามปลายเปิด และกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาได้เสนอปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะทั้งหมด 77 ฉบับ จากแบบสอบถามจำนวน 128 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 60.16 มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 จำนวน ร้อยละของปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกรายด้าน

รายการ	มีปัญหา/อุปสรรค		ไม่มีปัญหา/อุปสรรค	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1 งานบริการทันตสาธารณสุขแบบผสมผสาน	49	38.3	79	61.7
2 งานทันตสาธารณสุขตามกลวิธีสาธารณสุขมูลฐาน	48	37.5	80	62.5
3 งานฝึกอบรมและพัฒนาวิชาการ	39	30.5	89	69.5
4 งานบริหารจัดการและงานอื่น ๆ	33	25.8	95	74.2

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้เสนอปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะมากที่สุด ในด้านงานบริการทันตสาธารณสุขแบบผสมผสาน รองลงมาด้านงานทันตสาธารณสุขตามกลวิธีสาธารณสุขมูลฐาน ด้านที่มีปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะน้อยที่สุดคือด้านงานบริหารจัดการ และงานอื่น ๆ

สำหรับรายละเอียดของประเด็นปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี ที่รวบรวมได้จาก

ผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ในการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนานามัย จังหวัดกาญจนบุรี มีปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในภาพรวมทุกด้าน ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนานามัย จังหวัดกาญจนบุรี

ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
การปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข	การปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข
1. บริการทันตสาธารณสุขแบบผสมผสาน	1. บริการทันตสาธารณสุขแบบผสมผสาน
1.1 กลุ่มหญิงตั้งครรภ์ที่มาฝากครรภ์ไม่ได้รับบริการทันตกรรม	1.1 ทางโรงพยาบาลดูแลในกลุ่มหญิงตั้งครรภ์ที่มาฝากครรภ์หรือมีแนวทางชัดเจนในการส่งต่อเพื่อเข้ารับบริการทันตกรรม
1.2 ประชาชนไม่ให้ความสำคัญกับปัญหาทันตสุขภาพ	1.2 รณรงค์ให้ประชาชนชนตระหนักและให้ความสำคัญเกี่ยวกับการดูแลทันตสุขภาพ
2. งานทันตสาธารณสุขตามกลวิธีสาธารณสุขมูลฐาน	2. งานทันตสาธารณสุขตามกลวิธีสาธารณสุขมูลฐาน
2.1 พื้นที่รับผิดชอบห่างไกลทำให้ ไม่สามารถติดตามได้อย่างทั่วถึง	2.1 สนับสนุนค่าตอบแทนในการออกปฏิบัติงานเชิงรุกเพื่อส่งเสริมให้ผู้รับผิดชอบปฏิบัติงานตามกลวิธีสาธารณสุขมูลฐานในชุมชน โรงเรียน ซึ่งจะช่วยให้เข้าถึงสถานะทันตสุขภาพประชาชน ได้อย่างใกล้ชิด
2.2 ภาระงานมากไม่มีเวลาออกเยี่ยมบ้าน การเดินทางไม่สะดวก	2.2 จัดทำแผนการออกเยี่ยมบ้านร่วมกับเจ้าหน้าที่อื่นในสถานีนานามัย
2.3 ภาระงานมากไม่มีเวลาออกเยี่ยมบ้าน	
2.4 คนในพื้นที่เป็นชาวต่างชาติมีอุปสรรคในการสื่อสาร	
2.5 ไม่มีแผนออกเยี่ยมบ้านที่ชัดเจน	
3. งานฝึกอบรมและพัฒนาวิชาการ	3. งานฝึกอบรมและพัฒนาวิชาการ
3.1 ไม่มีความรู้เกี่ยวกับงานทันตสาธารณสุข	3.1 มีการจัดอบรมเกี่ยวกับแนวทางและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข
3.2 อสม.ขาดความรู้และความเข้าใจงานทันตสาธารณสุข	3.2 มีงบประมาณสนับสนุนในการจัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้แก่ครู อสม.และผู้นำชุมชน
3.3 ผู้รับผิดชอบงานวิชาการฝึกอบรมและพัฒนาวิชาการ มีการอบรมน้อย ไม่ได้รับหนังสือเชิญประชุม/อบรม ไม่ได้เข้าร่วมอบรม มีการฝึกอบรมและพัฒนาวิชาการน้อย	3.3 ควรมีการจัดอบรมทุกปีงบประมาณ
3.4 ไม่มีการจัดอบรม/จัดทำคู่มือ/สื่อส่งเสริมงานทันตสาธารณสุข	3.4 มีการจัดอบรม/จัดทำคู่มือ/สื่อส่งเสริมงานทันตสาธารณสุข มีการสนับสนุนให้อบรมตามสายงาน
3.5 ไม่มีการจัดอบรม/จัดทำคู่มือ/สื่อส่งเสริมงานทันตสาธารณสุข	3.5 มีการสนับสนุนให้อบรมตามสายงาน

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
3.5 ไม่มีทักษะเกี่ยวกับงานทันตกรรมเช่นการตรวจ สุขภาพช่องปาก	
4. งานบริหารจัดการและอื่น ๆ	4. งานบริหารจัดการและอื่น ๆ
4.1 ไม่มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุข โดยตรงหรือทันตภิบาล	4.1 ควรมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุข โดยตรงหรือทันตภิบาลทุกสถานีอนามัย
4.2 ภาระงานที่รับผิดชอบมาก บุคลากรในสถานี อนามัยมีน้อย	4.2 มีการออกหน่วยทันตกรรมเคลื่อนที่
4.3 การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอขาดวัสดุอุปกรณ์ ต่างๆ วัสดุอุปกรณ์มีน้อยได้ไม่ตรงตามที่ต้องการ ครุภัณฑ์เก่าอายุใช้งานนานทำให้เสียบ่อย	4.3 ผู้บังคับบัญชาต้องเข้าใจภาระงานตามหน้าที่และ กิจกรรมที่ต้องมีการสนับสนุนทรัพยากร การจัดสรร วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ให้เพียงพอและจัดซื้อตามความ ต้องการ มีการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ต่างๆ โดยเฉพาะยูนิตทันตกรรม
4.4 ไม่ได้รับการสนับสนุนจากส่วนท้องถิ่น	4.4 มีการจัดทำแผนงาน/โครงการเสนอต่อชุมชน
4.5 ผู้บังคับบัญชาไม่เข้าใจ	4.5 ผู้บริหารควรเห็นความสำคัญในงานทันต สาธารณสุข และให้การสนับสนุน
4.6 ความร่วมมือประสานงานระหว่างโรงพยาบาล สถานีอนามัยและส่วนท้องถิ่นไม่มีประสิทธิภาพ	4.6 ระดับจังหวัดและอำเภอต้องเป็นตัวประสานชี้แจง นโยบายและงบประมาณที่โปร่งใส
4.7 มีคอมพิวเตอร์น้อยทำให้มีอุปสรรคในการทำ รายงานหรือข้อมูล	4.7 ขอสนับสนุนคอมพิวเตอร์
	4.8 มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนเป็นแนวทาง เดียวกัน

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะต่อแต่ละปัญหาอุปสรรคตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

1. ปัญหาด้านงานบริการทันตสาธารณสุขแบบผสมผสาน ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าทางโรงพยาบาลดูแลในกลุ่มหญิงตั้งครรภ์ที่มาฝากครรภ์หรือมีแนวทางชัดเจนในการส่งต่อ เพื่อเข้ารับบริการทันตกรรม รณรงค์ให้ประชาชนตระหนักและความสำคัญเกี่ยวกับการดูแลทันตสุขภาพ

2. ปัญหาด้านงานทันตสาธารณสุขตามกลวิธีสาธารณสุขมูลฐาน ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าควรสนับสนุนค่าตอบแทนในการออกปฏิบัติงานเชิงรุกเพื่อส่งเสริมให้ผู้รับผิดชอบปฏิบัติงานตามกลวิธีสาธารณสุขมูลฐานในชุมชน โรงเรียน ซึ่งจะช่วยให้เข้าถึงสภาวะทันตสุขภาพประชาชนได้อย่างใกล้ชิด และจัดทำแผนการออกเยี่ยมบ้านร่วมกับเจ้าหน้าที่อื่นในสถานีอนามัย

3. ปัญหาด้านงานฝึกอบรมและพัฒนาวิชาการ ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าควร มีการจัดอบรมเกี่ยวกับแนวทางและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข ควรมีงบประมาณสนับสนุนในการจัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้แก่ครู อสม. และผู้นำชุมชน ควรมีการจัดอบรมทุกปีงบประมาณ มีการจัดอบรม/จัดทำคู่มือ/สื่อส่งเสริมงานทันตสาธารณสุข มีการสนับสนุนให้อบรมตามสายงาน และควรมีการสนับสนุนให้อบรมตามสายงาน

4. ปัญหาด้านงานบริหารจัดการและงานอื่น ๆ ได้ให้ข้อเสนอแนะควรมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขโดยตรงหรือทันตภิบาลทุกสถานีนอมนัย มีการออกหน่วยทันตกรรมเคลื่อนที่ ผู้บังคับบัญชาต้องเข้าใจภาระงานตามหน้าที่และกิจกรรมที่ต้องมีการสนับสนุนทรัพยากร จัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ให้เพียงพอและจัดซื้อตามความต้องการ มีการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ โดยเฉพาะยูนิตทันตกรรม และมีการจัดทำแผนงาน/โครงการเสนอต่อชุมชน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการการปฏิบัติงานทัศนสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดกาญจนบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทัศนสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานจริงในสถานีนามัย ในจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 128 คนหรือร้อยละ 90.78 ของสถานีนามัยใน 13 อำเภอ ของจังหวัดกาญจนบุรี ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 15 พฤษภาคม 2553 ถึง 30 กันยายน 2553 โดยใช้แบบสอบถามประกอบด้วย 5 ส่วน ประกอบด้วย 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล 2) แรงจูงใจในการทำงาน 3) การสนับสนุนจากองค์กร 4) การปฏิบัติงานทัศนสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนามัย 5) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานทัศนสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนามัย มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.941

กรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ได้จากการประมวลเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทัศนสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนามัยซึ่งเป็นตัวแปรตาม (Dependent Variable) ส่วนตัวแปรอิสระ (Independent Variable) มี 3 กลุ่ม คือ ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงานทัศนสาธารณสุข

สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ 1) สถิติพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด และ 2) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square Test) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงานทัศนสาธารณสุขในสถานีนามัย กับการปฏิบัติงานทัศนสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดกาญจนบุรี และใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficients) ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานทัศนสาธารณสุขในสถานีนามัย แรงจูงใจในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กรกับการปฏิบัติงาน

ทัศนสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทัศนสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทัศนสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี

จากการศึกษา พบว่า ภาพรวมคุณลักษณะส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 62.5 อายุเฉลี่ย 36.04 ปี อายุต่ำสุด 20 ปี สูงสุด 55 ปี สถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 64.8 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 76.6 ตำแหน่งเจ้าพนักงานทัศนสาธารณสุข ร้อยละ 24.2 ระยะเวลาดำเนินงานทัศนสาธารณสุขในสถานอนามัยเฉลี่ย 8.14 ปี ระยะเวลาน้อยสุด คือ 1 ปี และระยะเวลาสูงสุด คือ 33 ปี

1.2 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทัศนสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี

จากการศึกษา พบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$, S.D.= 0.67) แรงจูงใจทั้งด้านปัจจัยจูงใจและแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$, S.D.= 0.72 และ $\bar{X} = 2.97$, S.D.= 0.67) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, S.D.= 0.74) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.70$, S.D.= 0.89) สำหรับแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.52$, S.D.= 0.83) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน โดยมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.53$, S.D.= 0.72)

1.3 ระดับการสนับสนุนจากองค์กร ของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทัศนสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี

จากการศึกษา พบว่า ภาพรวมของระดับการสนับสนุนจากองค์กร ของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทัศนสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีการสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.66$, S.D.= 0.74) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้าน

กระบวนการบริหาร ($\bar{X} = 3.19$, S.D.= 0.83) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ($\bar{X} = 2.41$, S.D.= 1.07)

1.4 ระดับการปฏิบัติงานทัศนสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทัศนสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี

จากการศึกษาภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติงานทัศนสาธารณสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.99$, S.D.= 0.68) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านงานทัศนสาธารณสุขตามกลวิธีสาธารณสุขมูลฐาน ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยมีระดับการปฏิบัติงานทัศนสาธารณสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$, S.D.= 0.74) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านงานฝึกอบรมและพัฒนาวิชาการ โดยมีระดับการปฏิบัติงานทัศนสาธารณสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.43$, S.D.= 0.85)

1.5 ผลการวิจัยตามสมมติฐาน

จากสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานทัศนสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งจากผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1.5.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและระยะเวลาการปฏิบัติงานทัศนสาธารณสุขในสถานอนามัย ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานทัศนสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทัศนสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุมีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางลบกับการปฏิบัติงานทัศนสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทัศนสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = -.216$) และด้านตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานทัศนสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทัศนสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน

1.5.2 แรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานทัศนสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทัศนสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = .781$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานทัศนสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทัศนสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เรียงตามลำดับความสัมพันธ์ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูง ($r = .775$ และ $.721$ ตามลำดับ) ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน

1.5.3 การสนับสนุนจากองค์กร พบว่า ภาพรวมของการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุข ผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดกาญจนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = .785$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การสนับสนุนจากองค์กร ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดกาญจนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เรียงตามลำดับความสัมพันธ์ ได้แก่ ด้านกระบวนการบริหาร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านบุคลากร ($r = .698, .666, .665$ และ $.576$ ตามลำดับ) ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน

1.6 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดกาญจนบุรี

การปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดกาญจนบุรี มีปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในภาพรวมทุกด้าน ดังนี้

1) ด้านงานบริการทันตสาธารณสุขแบบผสมผสาน

มีปัญหาอุปสรรค ได้แก่ ในเรื่องไม่มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขโดยตรงหรือทันตภิบาล ภาระงานที่รับผิดชอบมาก บุคลากรในสถานีนามัยมีน้อย ไม่มีความรู้เกี่ยวกับงานทันตสาธารณสุข การจัดสรรงบประมาณ ไม่เพียงพอขาดวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ผู้บังคับบัญชาไม่เข้าใจ กลุ่มหญิงตั้งครรภ์ที่มาฝากครรภ์ไม่ได้รับบริการทันตกรรม ประชาชนไม่ให้ความสำคัญกับปัญหาทันตสุขภาพ ข้อเสนอแนะว่าควรมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขโดยตรงหรือทันตภิบาลทุกสถานีนามัย มีการออกหน่วยทันตกรรมเคลื่อนที่ มีการสนับสนุนงบประมาณวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ โดยเฉพาะยูนิตทันตกรรม มีการจัดอบรมเกี่ยวกับแนวทางและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข มีการจัดทำแผนงาน/โครงการเสนอต่อชุมชน มีงบประมาณสนับสนุนในการจัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้แก่ครู อสม.และผู้นำชุมชน และให้ทางโรงพยาบาลดูแลในกลุ่มหญิงตั้งครรภ์ที่มาฝากครรภ์หรือมีแนวทางชัดเจนในการส่งต่อเพื่อเข้ารับบริการทันตกรรม

2) ด้านงานทันตสาธารณสุขตามกลวิธีสาธารณสุขมูลฐาน

มีปัญหาอุปสรรคในเรื่องพื้นที่รับผิดชอบห่างไกลทำให้ ไม่สามารถติดตามได้อย่างทั่วถึง ภาระงานมากไม่มีเวลาออกเยี่ยมบ้าน การเดินทางไม่สะดวก ไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้นำชุมชน คนในพื้นที่เป็นชาวต่างชาติมีอุปสรรคในการสื่อสาร ไม่มีแผนออกเยี่ยมบ้านที่ชัดเจน ความร่วมมือประสานงานระหว่างโรงพยาบาล สถานีนามัยและส่วนท้องถิ่นไม่มีประสิทธิภาพ อสม. ขาดความรู้และความเข้าใจงานทันตสาธารณสุข เสนอแนะว่าในระดับจังหวัดและอำเภอต้องเป็นตัวประสานชี้แจงนโยบายและงบประมาณที่โปร่งใส ควรมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ

งานทันตสาธารณสุขโดยตรงหรือทันตภิบาลทุกสถานื่อนามัย มีการอบรม อสม. และจัดทำแผนการออกเยี่ยมบ้านร่วมกับเจ้าหน้าที่อื่นในสถานื่อนามัย

3) ด้านงานฝึกอบรมและพัฒนาวิชาการ

มีปัญหาอุปสรรคในเรื่องไม่มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขโดยตรงหรือทันตภิบาล ผู้รับผิดชอบงานขาดการฝึกอบรมและพัฒนาวิชาการ มีการอบรมน้อย ไม่ได้รับหนังสือเชิญประชุม/อบรม ไม่ได้เข้าร่วมอบรม การเดินทางไปอบรม ไม่ได้รับอนุญาตไปเข้าร่วมอบรม มีการฝึกอบรมและพัฒนาวิชาการน้อย ไม่มีการจัดอบรม/จัดทำคู่มือ/สื่อส่งเสริมงานทันตสาธารณสุข ไม่มีทักษะเกี่ยวกับงานทันตกรรมเช่นการตรวจสุขภาพช่องปาก เสนอแนะว่าควรมีการจัดอบรมทุกปีงบประมาณ มีการจัดอบรม/จัดทำคู่มือ/สื่อส่งเสริมงานทันตสาธารณสุข มีการสนับสนุนให้อบรมตามสายงาน ผู้บริหารควรเห็นความสำคัญในงานทันตสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของทันตภิบาลหรือผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุข

4) ด้านงานบริหารจัดการและงานอื่น ๆ

มีปัญหาอุปสรรคในเรื่องไม่มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขโดยตรงหรือทันตภิบาล มีภาระงานนอกเหนืออื่นๆ บุคลากรมีน้อย สถานื่อนามัยไม่ได้รับการสนับสนุนในทุกๆ ด้าน ไม่ได้รับการสนับสนุนจากส่วนท้องถิ่น มีคอมพิวเตอร์น้อยทำให้มีอุปสรรคในการทำรายงานหรือข้อมูล วัสดุอุปกรณ์มีน้อยได้ไม่ตรงตามที่ต้องการ ครุภัณฑ์เก่าอายุใช้งานนานทำให้เสียบ่อย เสนอแนะว่าควรมีการจัดสรรเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขโดยตรงหรือทันตภิบาลทุกสถานื่อนามัย ผู้บังคับบัญชาต้องเข้าใจภาระงานตามหน้าที่และกิจกรรมที่ต้องมีการสนับสนุนทรัพยากร การจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ให้เพียงพอและจัดซื้อตามความต้องการขอสนับสนุนคอมพิวเตอร์ และมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนเป็นแนวทางเดียวกัน

2. อภิปรายผล

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานื่อนามัย จังหวัดกาญจนบุรี อภิปรายผลดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานื่อนามัย จังหวัดกาญจนบุรี

จากการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานื่อนามัย จังหวัดกาญจนบุรีในภาพรวม ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และในแต่ละด้าน

ของทั้ง 2 ปัจจัยอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน การยอมรับนับถือ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง สำหรับแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมาคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่เป็นเช่นนี้เพราะบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดกาญจนบุรีส่วนใหญ่ไม่ใช่ทันตบุคลากรโดยตรงทำให้ระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกับการศึกษาของ วงษ์เสน่ห์ เครื่องฉาย (2550) เรื่อง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการตามมาตรฐานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น เช่นเดียวกับการศึกษาของ คุณากร สุวรรณพันธุ์ (2550) เรื่องแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กร ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดหนองคาย พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกเช่นเดียวกับการศึกษาของ มะณู บุญศรีมณีชัย (2548) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข กับการพัฒนาตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับสูงและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิราภรณ์ รวีระวงศ์ (2552) ศึกษาเรื่องการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรในสถานีนามัย จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในระดับปานกลาง เช่นกัน ส่วนแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและแรงจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง เช่นกันด้วย และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลค่าเฉลี่ยสูงสุดเหมือนกัน แต่แตกต่างที่มีแรงจูงใจในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน โดยมีแรงจูงใจในระดับปานกลางเหมือนกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของสัมพันธ์ บัณฑิตเสน (2551) เรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย พบว่า แรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทางบวกเช่นเดียวกับการศึกษาของ สุทัศน์ ดวงตะวงษ์ (2551) เรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานรักษาพยาบาลนอกเวลาราชการและวันหยุดราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน อำเภอมัญจาคีรีและอำเภอกอโศกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น พบว่า แรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับการศึกษาของ รติ บุญมาก (2551) เรื่องแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจอยู่ระดับมาก เช่นเดียวกับการศึกษาของ วีระวัฒน์ หมื่นมา (2550) เรื่องแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กร ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

เมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่า ภาพรวมของแรงงใจอยู่ในระดับมาก ภาพรวมของปัจจัยงใจ และปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับการศึกษาของประภัสสร เกษตรทัต (2549) เรื่องแรงงใจที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่า ภาพรวมแรงงใจอยู่ในระดับมาก ปัจจัยงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับการศึกษาของ พิชิต แสนเสนา (2549) เรื่อง บทบาทในการประสานงาน ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น พบว่า ภาพรวมแรงงใจอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าด้านปัจจัยงใจอยู่ในระดับมาก และด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับการศึกษาของพรพร ครองยุทธ (2549) เรื่องแรงงใจและการสนับสนุนจากองค์การ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารปัจจัยงใจด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวก เช่นเดียวกับการศึกษาของรัชดาภรณ์ กาญจนเสถียร(2548) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลแรงงใจกับการจัดระบบการควบคุมคุณภาพการบริการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ภาพรวมแรงงใจอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกับการศึกษาของณิชา แว่นแคว้น (2547) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงงใจในการทำงานกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขระดับตำบลเขต 6 พบว่า แรงงใจในระดับสูงมี 5 ด้าน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน และสถานภาพในการทำงาน ตามลำดับ แรงงใจระดับปานกลางมี 7 ด้าน คือ ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร วิธีการปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน เงินเดือน และสวัสดิการตามลำดับ

2.2 ระดับการสนับสนุนจากองค์การ ของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี

จากการศึกษา พบว่า ระดับการสนับสนุนจากองค์การของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี มีการสนับสนุนจากองค์การในภาพรวมและรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน ของอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านกระบวนการบริหาร รองลงมาคือ ด้านงบประมาณและด้านบุคลากร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ที่เป็นเช่นนี้เพราะการสนับสนุนจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัยมีจำกัดทั้งด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านวัสดุอุปกรณ์ ส่วนในด้านกระบวนการบริหารสามารถให้การสนับสนุนได้มากที่สุด เนื่องจากใช้ทรัพยากรน้อยกว่าด้านอื่นและการบริหารถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะเลือกกระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ในองค์การเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวิราภรณ์ รวิยะวงศ์ (2552)

ศึกษาเรื่องการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรในสถานีนอนามัย จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ภาพรวมมีการสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านบุคลากร รองลงมา คือ ด้านงบประมาณ และด้านวัสดุอุปกรณ์ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน เช่นเดียวกับการศึกษาของรติ บุญมาก (2551) เรื่อง แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กร ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า ภาพรวมการสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการบริหารอยู่ในระดับมาก ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับ การศึกษาของ คุณากร สุวรรณพันธ์ (2550) เรื่องแรงจูงใจ และการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย พบว่า การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวก เช่นเดียวกับวิระวัฒน์ หมั่นมา (2550) เรื่องแรงจูงใจ และการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเมืองไทยแข็งแรง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น พบว่า ภาพรวมการสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับการศึกษาของเพชรพร ครองยุทธ (2549) เรื่องแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับการศึกษาของวรพล คนใจบุญ (2548) เรื่องปัจจัยและกระบวนการทางการบริหารที่มีผลต่อการบริการ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า การบริหารปัจจัยกำลังคน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การวางแผน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวก และการควบคุม มีความสัมพันธ์กับระดับการบริการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์

2.3 ระดับการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานีนอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี

จากการศึกษา พบว่าบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานีนอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี มีการดำเนินงานทันตสาธารณสุข ในภาพภาพรวมและรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านงานทันตสาธารณสุขตามกลวิธีสาธารณสุขมูลฐาน ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยมีระดับการดำเนินงานทันตสาธารณสุขอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านงานฝึกอบรมและพัฒนาวิชาการ โดยมีระดับการดำเนินงานทันตสาธารณสุขอยู่ในระดับปานกลางเช่นกันที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้รับผิดชอบงานไม่ใช่วิชาชีพเฉพาะและภาระงานที่หลากหลายทำให้การบริการไม่ครอบคลุมทุกด้าน ทำให้ประชาชนในพื้นที่ไม่สามารถเข้าถึงบริการทางทันตสุขภาพด้านงานทันตสาธารณสุขตามกลวิธีสาธารณสุขมูลฐาน

ของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนามัย ส่วนการดำเนินงานฝึกอบรมและพัฒนาวิชาการ ที่จะทำให้ การดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนามัยมีประสิทธิภาพนั้นยังขาด การพัฒนาวิชาการทันตสาธารณสุขอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง รวมทั้งไม่มีการสนับสนุนการ จัดกิจกรรมพัฒนาวิชาการทันตสาธารณสุขสำหรับนักเรียน เยาวชน อาสมัครสาธารณสุขประจำ หมู่บ้าน ประชาชนทั่วไป ส่วนใหญ่ผู้รับผิดชอบจะให้ความสำคัญน้อยกว่างานอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้อง กับผลการศึกษาของวิราภรณ์ รวีระวงศ์ (2552) ศึกษาเรื่องการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของ บุคลากรในสถานีนามัย จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ภาพรวมการดำเนินงานทันตสาธารณสุขในสถานีน อนามัย อยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านงานทันตสาธารณสุข ตามกลวิธีสาธารณสุขมูลฐาน ค่าเฉลี่ยสูงสุด แต่ต่างกันตรงที่มีระดับการดำเนินงานทันตสาธารณสุข อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านงานฝึกอบรมและพัฒนาวิชาการ โดยมี ระดับการดำเนินงานทันตสาธารณสุขอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกันสอดคล้องกับการศึกษา ของพิศกดิ์ องค์กริมงคล และสุณี วงศ์คงคาเทพ (2550) เรื่องการจัดบริการสุขภาพช่องปากในศูนย์ สุขภาพชุมชนที่มีทันตภิบาล ประจำปี 2549 พบว่ารูปแบบการจัดบริการสุขภาพช่องปากในศูนย์ สุขภาพชุมชน โดยบริการส่งเสริมป้องกันที่ครอบคลุมและมีผลงานสูงสุดในศูนย์สุขภาพชุมชน คือ การส่งเสริมในโรงเรียน รองลงมา คือ บริการคลินิกฝากครรภ์และคลินิกเด็กดี อุปสรรคสำคัญ ในการปฏิบัติงานของทันตภิบาลในศูนย์สุขภาพชุมชน คืองบประมาณในการจัดบริการ และสื่อ ทันตศึกษาในการให้ความรู้ไม่เพียงพอและขาดระบบซ่อมบำรุงครุภัณฑ์ เช่นเดียวกับการศึกษา ของณิชา แวนแคว้น (2547) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขระดับตำบลในเขต 6 พบว่าปัจจัยด้าน คุณลักษณะประชากร การรับรู้ในบทบาทหน้าที่ และแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวก กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขระดับตำบล เขต 6

2.4 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากร สาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดกาญจนบุรี

2.4.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ผลการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ กับการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากร สาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า อายุ และตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขใน สถานีนามัย จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

อายุ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางลบกับการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข ของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดกาญจนบุรีแสดงว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มีอายุ มากจะมีระดับการปฏิบัติงานต่ำ ส่วนบุคลากรสาธารณสุขที่มีอายุน้อยจะมีระดับการปฏิบัติงานสูง

ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะอายุของบุคลากรผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขอาจมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากงานทันตสาธารณสุขเป็นงานที่ต้องอาศัยพลังกำลังร่างกายและในสถานีนอนามัย เน้นงานเชิงรุก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวรพล คนใจบุญ (2548) ศึกษา ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการบริการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับการบริการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ แต่แตกต่างจากการศึกษาของวิราภรณ์ รวิยะวงศ์ (2552) ศึกษาเรื่องการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรในสถานีนอนามัย จังหวัดชัยภูมิ พบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรในสถานีนอนามัย จังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แตกต่างกับการศึกษาของคุณากร สุวรรณพันธุ์ (2550) เรื่องแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กร ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดหนองคาย แตกต่างกับการศึกษาของวีระวัฒน์ หมื่นมา (2550) เรื่อง แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กร ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น แตกต่างกับการศึกษาของพงษ์ศักดิ์ ราชโสภา (2550) เรื่อง ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหาร ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานโครงการเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดสกลนคร แตกต่างกับการศึกษาของเพชรพร ครองยุทธ (2549) เรื่อง แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น แตกต่างกับการศึกษาของอินทริา ปัญญาวัฒน์ (2548) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น แตกต่างกับการศึกษาของอมรศักดิ์ โพธิ์อำ (2548) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดพิษณุโลก พบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดพิษณุโลก และแตกต่างกับการศึกษาของขวัญราตรี ไชยแสง (2544) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจกับการดำเนินงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สรุปว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนอนามัย จังหวัดกาญจนบุรีหรือตรงกับแนวคิดของ Schemerthorn et al. (2008) ได้เสนอแนวคิดในการประยุกต์ใช้ทฤษฎีของวรูม และพอดเตอร์ พอสรุปได้ว่าผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจเป็นสิ่งที่แยกออกจากกันแต่ความสัมพันธ์กัน ซึ่งผลของการปฏิบัติงานถูกตัดสินโดยคุณลักษณะส่วนบุคคล รวมไปถึงความสามารถและประสบการณ์ของบุคคลร่วมกับ

การสนับสนุนเทคโนโลยี งบประมาณและสิ่งต่าง ๆ จากองค์การรวมทั้งความพยายามในการทำงานของบุคคล

ตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดกาญจนบุรี สอดคล้องกับการศึกษาของนงนุช หลอมประโคน (2546) ที่ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามการดำเนินกิจกรรมพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามการดำเนินกิจกรรมพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างจากการศึกษาของวิราภรณ์ รวิยะวงศ์ (2552) ตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรในสถานีนามัย จังหวัดชัยภูมิ และการศึกษาของสดชื่น กองผล (2552: 49-63) ตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานทันตสุขภาพในโรงเรียนของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช และการศึกษาของอภิญา อีสโม (2547) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดพัทลุง พบว่าตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานทุกด้านของพยาบาลวิชาชีพศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดพัทลุง

ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากส่วนมากผู้รับผิดชอบงาน ไม่ใช่ทันตบุคลากรโดยตรงทำให้ตำแหน่งมีผลต่อหน้าที่รับผิดชอบอื่นนอกเหนือจากงานทันตสาธารณสุขในสถานีนามัยจึงส่งผลต่อการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนามัย

2.4.2 แรงจูงใจในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงาน พบว่าภาพรวมของแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดกาญจนบุรี เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแรงจูงใจในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข สอดคล้องกับการศึกษาของสัมพันธ์ บัณฑิตเสน (2551) เรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงาน ตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย พบว่าภาพรวมแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวก โดยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวก เช่นเดียวกับการศึกษาของ สุทัศน์ ดวงตะวงษ์ (2551) เรื่องแรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานรักษาพยาบาลนอกเวลาราชการ และวันหยุดราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน อำเภอแม่จวนคีรี และอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น พบว่าภาพรวมแรงจูงใจมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงทางบวก โดยปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับสูง และปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับการศึกษาของรติ บุญมาก (2551) เรื่องแรงจูงใจและการ

สนับสนุนจากองค์การ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำพู พบว่าภาพรวมแรงงใจมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทางบวก โดยปัจจัยงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับการศึกษาของคุณากร สุวรรณพันธุ์ (2550) เรื่องแรงงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดหนองคาย พบว่าปัจจัยงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวก ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวก เช่นเดียวกับการศึกษาของวงษ์เสนห์ เครื่องฉาย (2550) เรื่องแรงงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการตามมาตรฐาน ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น พบว่าภาพรวมของแรงงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวก สอดคล้องกับการศึกษาของวิระวัฒน์ หมิ่นมา (2550) ศึกษา แรงงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่าภาพรวมของแรงงใจ ภาพรวมของปัจจัยงใจ และภาพรวมของปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น เช่นเดียวกับการศึกษาของประภัสสร เกษตรทัต (2549) เรื่องแรงงใจที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่าภาพรวมแรงงใจมีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวก โดยปัจจัยงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับการศึกษาของพิชิต แสนเสนา (2549) เรื่องบทบาทในการประสานงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ในจังหวัดขอนแก่น พบว่าภาพรวมแรงงใจอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าด้านปัจจัยงใจอยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับการศึกษาของพรพร ครองยุทธ (2549) เรื่องแรงงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น พบว่าปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยงใจด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวก เช่นเดียวกับการศึกษาของมะณู บุญศรีมณีชัย (2548) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขกับการพัฒนาตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย พบว่าภาพรวมแรงงใจมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทางบวก เช่นเดียวกับการศึกษาของรัชดาภรณ์ กาญจนเสถียร (2548) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงงใจกับการจัดระบบการควบคุมคุณภาพการบริการพยาบาล ของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์กระทรวงสาธารณสุข พบว่าภาพรวมแรงงใจอยู่ในระดับปานกลางทางบวก เช่นเดียวกับการศึกษาของฉิชา แว่นแคว้น (2547) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงงใจในการทำงานกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขระดับตำบล เขต 6 พบว่าแรงงใจในการทำงานด้านในระดับสูงมี 5 ด้าน คือ

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน และสถานภาพในการทำงานตามลำดับ แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางมี 7 ด้าน คือ ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร วิธีการปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความก้าวหน้า ความมั่นคงในงานและด้านเงินเดือนและสวัสดิการตามลำดับ เช่นเดียวกับการศึกษาของของวิราภรณ์ รวิยะวงศ์ (2552) ศึกษาเรื่องการดำเนินงานทัศนสาธารณสุขของบุคลากรในสถานีนอนมัย จังหวัดชัยภูมิ พบว่าภาพรวมของแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับการดำเนินงานทัศนสาธารณสุข

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทัศนสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทัศนสาธารณสุขในสถานีนอนมัย จังหวัดกาญจนบุรี พบว่าสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของเฮอริชเบิร์ก (1993 ; อ้างถึงใน วงษ์เสน่ห์ เครื่องฉาย, 2550) ซึ่งสรุปความต้องการของคนในองค์กรหรือการจูงใจจากการทำงานว่า ความพอใจในการทำงานที่ทำความไม่พอใจในการทำงานไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกันแต่มีเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) กับปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) จึงส่งผลให้บุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทัศนสาธารณสุขในสถานีนอนมัย จังหวัดกาญจนบุรี มีแรงจูงใจในการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.4.3 การสนับสนุนจากองค์กร

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าภาพรวมของการสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานทัศนสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทัศนสาธารณสุขในสถานีนอนมัย จังหวัดกาญจนบุรี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการสนับสนุนจากองค์กร ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานทัศนสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทัศนสาธารณสุขในสถานีนอนมัย จังหวัดกาญจนบุรี ได้แก่ ด้านกระบวนการบริหาร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านบุคลากร ที่เป็นเช่นนี้ เพราะการสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงานทัศนสาธารณสุขในสถานีนอนมัยมีระดับปานกลาง แต่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานเนื่องจากหากได้รับการสนับสนุนจากองค์กรจะส่งผลให้การดำเนินงานสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของคูนซ์ และคณะ (Koonz et al.,1976: 27-30 อ้างถึงใน จิตติมา พานิชกิจ 2540: 27)

สอดคล้องกับผลการศึกษาของวิราภรณ์ รวิยะวงศ์ (2552) ซึ่งพบว่า ภาพรวมของการสนับสนุนจากองค์กรและการสนับสนุนจากองค์กรรายด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านอุปกรณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการดำเนินงานทัศนสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนอนมัย จังหวัดชัยภูมิ เช่นเดียวกับการศึกษาของ รติ บุญมาก (2551) เรื่องแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการ

พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า ภาพรวมการสนับสนุนจากองค์กรที่มีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวก ด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ บุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านบริหารอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกับการศึกษาของคุณากร สุวรรณพันธ์ (2550) เรื่องแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดหนองคาย พบว่า การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวก เช่นเดียวกับ วีระวัฒน์ หมื่นมา (2550) เรื่องแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน เมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่าภาพรวมการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางทางบวก ปัจจัยด้านบุคลากร บริหารงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับการศึกษาของพรพร ครองยุทธ (2549) เรื่องแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับการศึกษาของวรพล คนใจบุญ (2548) เรื่องปัจจัยและกระบวนการทางการบริหารที่มีผลต่อการบริการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าการบริหารปัจจัยกำลังคน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวก และการควบคุมมีความสัมพันธ์กับระดับการบริการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม และทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานีนอนามัย ดังนั้นผู้บริหารสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จึงควรให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานีนอนามัย เนื่องจากแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคคล และทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานเพิ่มมากขึ้น สามารถทำงานด้วยความเต็มใจ เกิดความพอใจที่จะมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดี และประสบความสำเร็จ เพื่อให้การปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขในสถานีนอนามัย ประสบความสำเร็จและสามารถแก้ไขปัญหาทันตสุขภาพแก่ประชาชนในพื้นที่ได้ ได้แก่

มีแผนการในการเพิ่มปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งเช่นสนับสนุนให้ผู้รับผิดชอบงานทัศนสาธารณสุขเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานให้สูงขึ้น โดยส่งให้ไปเข้าอบรมเกี่ยวกับงานทัศนสาธารณสุขอย่างสม่ำเสมอ มีการให้รางวัลหรือพิจารณาความดีความชอบเมื่อการปฏิบัติงานทัศนสาธารณสุขเสร็จสมบูรณ์ตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนดไว้ และแผนการพัฒนาปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่นสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานในหน่วยงานมีความเป็นกันเอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกันและมีการทำงานเป็นทีม การบริหารจัดการเรื่องค่าตอบแทนการปฏิบัติงานให้เป็นธรรม

3.1.2 จากผลการวิจัย พบว่าการสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานทัศนสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานทัศนสาธารณสุขในสถานีนามัยจังหวัดกาญจนบุรี ดังนั้นผู้บริหารสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จึงควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนจากองค์กรที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคคล โดยผู้ปฏิบัติงานจะรับรู้เกี่ยวกับองค์กรว่าให้การสนับสนุนการดำเนินงาน ทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการจัดการหรือกระบวนการบริหาร ซึ่งจะช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานทัศนสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนามัย โดยเฉพาะด้านวัสดุอุปกรณ์มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ให้เพียงพอและจัดซื้อตามความต้องการ ระดับจังหวัดและอำเภอต้องเป็นตัวประสานชี้แจงนโยบายและงบประมาณที่โปร่งใส สนับสนุนคอมพิวเตอร์ในการทำรายงานหรือข้อมูล เป็นต้น

3.1.3 จากผลการวิจัย พบว่าในการปฏิบัติงานทัศนสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และมีปัญหาอุปสรรคในภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านงานบริการทัศนสาธารณสุขแบบผสมผสาน ด้านงานทัศนสาธารณสุขตามกลวิธีสาธารณสุขมูลฐาน ด้านงานฝึกอบรมและพัฒนาวิชาการและด้านงานบริหารจัดการและงานอื่น ๆ มีปัญหาอุปสรรคในเรื่องไม่มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานทัศนสาธารณสุขโดยตรง หรือเจ้าพนักงานทันตภิบาล มีการระงับนอกเหนืออื่น ๆ ที่ต้องรับผิดชอบร่วมด้วย บุคลากรในสถานีนามัยมีน้อย ไม่มีความรู้เกี่ยวกับงานทัศนสาธารณสุข ดังนั้นสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ควรมีการกำหนดนโยบายในการดำเนินงานทัศนสาธารณสุขในสถานีนามัยให้ชัดเจนและมีการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งการสนับสนุนการฝึกอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานทัศนสาธารณสุขเป็นประจำอย่างต่อเนื่องให้มีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการพัฒนางานทัศนสาธารณสุขในสถานีนามัย รวมทั้งการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานทัศนสาธารณสุขไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานทัศนสาธารณสุขในสถานีนามัย ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัย ทั้งในระดับเขต ระดับภาค และระดับประเทศ เพื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบกันและหาปัญหาอุปสรรคที่แท้จริงแล้วนำมาวางแผนพัฒนางานทันตสาธารณสุขในทุกระดับ

3.2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่มีความสัมพันธ์และมีผลต่อการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี ได้แก่ ด้านบรรยากาศองค์การ โครงสร้างองค์การ การรับรู้บทบาทหน้าที่ การประสานงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ การมีส่วนร่วมของชุมชน เป็นต้น

3.2.3 ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับความพอใจในการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัย ทั้งผู้ให้บริการและผู้รับบริการ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กองทันตสาธารณสุข กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (2546) ระบบบริการทันตสุขภาพ 8 ประเภท
บทเรียนเชิงสังเคราะห์การพัฒนาระบบบริการทันตปฐมภูมิ กรุงเทพฯ ออนพรีนซ์ออฟ
กองสาธารณสุขภูมิภาค กระทรวงสาธารณสุข (2542) แนวทางการดำเนินงานทันตสาธารณสุข
ในสถานีนอนมาฆขนาดใหญ่ พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ องค์การส่งเสริมสุขภาพอนามัย
เกรียงศักดิ์ เจียวยิ่ง (2550) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพฯ เอ็กเซเปอร์เน็ท
ขวัญราตรี ไชยแสง (2544) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจกับการดำเนินงาน
ของพยาบาลวิชาชีพในโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลสมเด็จพระ
พระยุพราชในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
คิดชนก อนุชาญ และคณะ (2546) แรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการพัฒนาสถานีนอนมาฆ
เป็นหน่วยบริการปฐมภูมิเครือข่ายโรงพยาบาลหาดใหญ่ สงขลา : สำนักงาน
สาธารณสุขจังหวัดสงขลา
- คุณากร สุวรรณพันธุ์ (2550) แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน
ตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดหนองคาย
วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- จิตติมา พานิชกิจ (2540) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรคหัด
ของเจ้าหน้าที่สถานีนอนมาฆในจังหวัดนครสวรรค์ วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหิดล
- ฉิชา แว่นแคว้น (2547) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการปฏิบัติงานตามบทบาท
ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขระดับตำบล เขต 6 วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- ครุณ บุญหนา (2548) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการขยายของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์
สุขภาพชุมชนในจังหวัดชัยภูมิ วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ตุลา มหาสุชานนท์ (2547) หลักการจัดการหลักการบริหาร กรุงเทพฯ เพิ่มทรัพย์การพิมพ์

- ทองหล่อ เดชไทย (2545) *หลักการบริหารงานสาธารณสุข พิมพ์ครั้งที่ 3* กรุงเทพฯ สาเจริญพาณิชย์
เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2540) *พฤติกรรมองค์กร พิมพ์ครั้งที่ 2* กรุงเทพฯ
ไทยวัฒนาพานิช
- นงนุช หลอมประโคน (2546) *ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามการดำเนิน
กิจกรรมพัฒนาและรับรองคุณภาพ โรงพยาบาลของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลชุมชน
ในจังหวัดบุรีรัมย์ วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น*
- นิตยา เพ็ญศิริินภา (2546) *เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารองค์กรและทรัพยากรสาธารณสุข
หน่วยที่ 1-5 : หน่วยที่ 5 เทคนิคการบริหารจัดการองค์กรสาธารณสุข นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช*
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2543) *สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะ
สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กรุงเทพฯ เรือนแก้วการพิมพ์*
- ประภัสสร เกษตรทัต (2549) *แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรของเจ้าหน้าที่
สาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น วิทยานิพนธ์ปริญญา
สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล กรุงเทพฯ บางกอกซอฟแวร์
เทคโนโลยี*
- พงษ์ศักดิ์ ราชโสภณ (2550) *ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน
โครงการเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัด
สกลนคร วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
สาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- เพชรพร ครองยุทธ (2549) *แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ
คณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น วิทยานิพนธ์
ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- พิศศักดิ์ องค์กรศิริมงคล และสุณี วงศ์คงคาเทพ (2550) *การจัดบริการสุขภาพช่องปากในศูนย์สุขภาพ
ชุมชนที่มีทันตภิบาล ประจำปี 2549 กองทันตสาธารณสุข กรมอนามัย กระทรวง
สาธารณสุข นนทบุรี*

- พิชิต แสนเสนา (2549) บทบาทในการประสานงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัด
ขอนแก่น รายงานการศึกษาอิสระปริญญาสาทรณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารสาทรณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เพ็ญจันทร์ เมตุลา (2544) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจาก
องค์การกับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐ
กรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์ (2540) พฤติกรรมองค์การและการบริหาร กรุงเทพฯ โอเดียนสโตร์
- มะณู บุญศรีรมณีชัย (2548) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาทรณสุขกับการพัฒนา
ตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย วิทยานิพนธ์ปริญญา
สาทรณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาทรณสุข บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มัลลิกา ดันสอน (2544) พฤติกรรมองค์การ กรุงเทพฯ ด้านสุทธาการพิมพ์
- รติ บุญมาก (2551) แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการพัฒนา
คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่สาทรณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน
จังหวัดหนองบัวลำภู วิทยานิพนธ์ปริญญาสาทรณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารสาทรณสุข บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รัชดาภรณ์ กาญจนเสถียร (2548) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจ กับการ
จัดระบบการควบคุมคุณภาพการบริการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์
กระทรวงสาทรณสุข วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วงษ์เสน่ห์ เครื่องฉาย (2550) แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ
ตามมาตรฐานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์
ปริญญาสาทรณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาทรณสุข
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วรพล คนใจบุญ (2548) ปัจจัยและกระบวนการทางการบริหารที่มีผลต่อการบริการของเจ้าหน้าที่
สาทรณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ วิทยานิพนธ์ปริญญา
สาทรณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาทรณสุข บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- วิราภรณ์ รวีระวงศ์ (2552) การดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนานามัย จังหวัดชัยภูมิ วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วีระวัฒน์ หมั่นมา (2550) แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) พฤติกรรมองค์กร กรุงเทพมหานคร ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์
- สดชื่น กองผล (2552) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานทันตสุขภาพในโรงเรียนของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ แขนงวิชาสาธารณสุข มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สมยศ นาวิการ (2544) ทฤษฎีองค์กร พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ บรรณกิจ
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2545) พฤติกรรมองค์กร: ทฤษฎีและการประยุกต์ พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สัมพันธ์ บัณฑิตเสน (2551) แรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย รายงานการศึกษาอิสระ ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- สุณี ผลดีเยี่ยม (2545) เอกสารประกอบการอบรมแนวทางการดำเนินงานทันตสาธารณสุขในหน่วยบริการปฐมภูมิ 20 กันยายน 2545 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ
- สุณี วงศ์คำเทพ และคนอื่นๆ (2549) การจัดบริการบูรณาการการส่งเสริมป้องกันสุขภาพช่องปากในศูนย์สุขภาพชุมชน ปี 2549 กรมอนามัย กรุงเทพมหานคร ออเนิร์นซ็อฟ
- สุทัศน์ ดวงตะวงษ์ (2551) แรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานรักษาพยาบาลนอกเวลาราชการและวันหยุดราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนอำเภอมัญจาคีรีและอำเภอโคกโพธิ์ไชยจังหวัดขอนแก่น รายงานการศึกษาอิสระ ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี (2552) รายงานประเมินผลการดำเนินงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี ปีงบประมาณ 2552 (เอกสารอัดสำเนา)

- เสนาะ ดิยาวี (2543) *หลักการบริหาร* กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อภิญา อีสโม (2547) *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพศูนย์สุขภาพชุมชน*
ในจังหวัดพัทลุง วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
พยาบาลชุมชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อมรศักดิ์ โพธิ์อำ (2548) *ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน*
สร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดพิจิตร
วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อรุณ บุญมาก (2538) *หน่วยที่ 1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับทรัพยากรสาธารณสุข เอกสารการสอน*
ชุดวิชาการบริหารสาธารณสุขทั่วไป มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. พิมพ์ครั้งที่ 2
กรุงเทพฯ นำกัการพิมพ์
- อินทรา ปัญญาวัฒน์ (2548) *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพ*
ชุมชน จังหวัดขอนแก่น วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- อุทัย นิปัจการสุนทร (2546) *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัด*
อุบลราชธานี วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Hellriegel, D., Slocum, J.W., & Woodman, R.W. (2001) *Organizational Behavior*. 9th ed.
Cincinnati: South – Western College Publishing
- Herzberg, F., et al. (1993) *The Motivation to Work*. U.S.A.: Transaction publishers.
- Moorhead, G., & Griffin, R.W. (1995) *Organizational Behavior* 4th ed. Boston: Houghton
Mifflin Company.
- Schermerhorn, John R., Hunt, James G. and Osborn, Richard N. (2008) *Organizational Behavior*
in Organization. New York: Wiley.
- Stephen P., & Robbins. (1993). *Organizational Behavior: Concepts Controversies and*
Applications. N.J.: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม**เรื่อง**

**ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนามัย
จังหวัดกาญจนบุรี**

คำชี้แจง

แบบสอบถามที่จัดทำขึ้นนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ ขอให้ท่านกรุณาตอบคำถามให้ตรงกับความเป็นจริง ที่ตรงกับความรู้ของท่านมากที่สุด และขอให้ตอบให้ครบทุกข้อ เพราะคำตอบและความคิดเห็นของท่านมีค่าอย่างยิ่ง ข้อมูลที่ได้นี้ผู้ศึกษาวิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ โดยคำตอบทุกข้อ จะทำการวิเคราะห์เป็นภาพรวม จึงไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านผู้ตอบแต่อย่างใด อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้วางแผนและพัฒนาการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนามัยต่อไป

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ บุคลากรสาธารณสุขเป็นผู้ที่รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานีนามัย
2. แบบสอบถามนี้ ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน 6 ข้อ
ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขในสถานีนามัย	จำนวน 52 ข้อ
ส่วนที่ 3 การสนับสนุนจากองค์การในการดำเนินงานทันตสาธารณสุข	จำนวน 20 ข้อ
ส่วนที่ 4 การปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุข ในสถานีนามัย	จำนวน 30 ข้อ
ส่วนที่ 5 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในดำเนินงานทันตสาธารณสุขในสถานีนามัย	

ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือและเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามนี้

นางสาวนฤมล เอี่ยมพงษ์ไพบุลย์

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

แขนงวิชาสาธารณสุขศาสตร์ วิชาเอกบริหารสาธารณสุข มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามตามความเป็นจริงในช่องว่าง หรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน []
หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ข้อความ	สำหรับผู้วิจัย
1. เพศ [] 1. ชาย [] 2. หญิง	SEX []
2. อายุ..... ปี (นับจำนวนเต็มเป็นปี)	AGE [][]
3. สถานภาพสมรส [] 1. โสด [] 2. คู่ [] 3. หม้าย/หย่า/แยก	STATUS []
4. ระดับการศึกษาสูงสุด [] 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี [] 2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า [] 3. ปริญญาโท	EDU []
5. ตำแหน่งปัจจุบันในการปฏิบัติงาน [] 1. หัวหน้าสถานีนอนมัย [] 2. นักวิชาการสาธารณสุข [] 3. พยาบาลวิชาชีพ [] 4. เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุขชุมชน [] 5. เจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุข [] 6. อื่น ๆ (ระบุ.....)	POSITION []
6. ระยะเวลาที่รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขในสถานีนอนมัยปี (ตั้งแต่ 6 เดือน ขึ้นไป นับเป็น 1 ปี เต็ม)	EXP [][]

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทัศนศาธารณสุข

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียดแล้วพิจารณาว่าท่านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่กำหนดให้ตรงกับความจริงมากที่สุดตามการพิจารณาของท่านเพียงช่องเดียว

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของท่าน

- 5 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด (ร้อยละ 80 – 100)
- 4 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก (ร้อยละ 60 – 79)
- 3 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง (ร้อยละ 40 – 59)
- 2 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย (ร้อยละ 20 – 39)
- 1 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด (น้อยกว่าร้อยละ 20)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทัศนศาธารณสุข	ระดับแรงจูงใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)						
1. ท่านปฏิบัติงานทัศนศาธารณสุขได้สำเร็จสมบูรณ์ตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนด						Ach 1 []
2. ท่านทุ่มเทและความพยายามในการปฏิบัติงานทัศนศาธารณสุขให้ประสบความสำเร็จ						Ach 2 []
3. ท่านมองเห็นปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานทัศนศาธารณสุขได้						Ach 3 []
4. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจและพอใจในผลการปฏิบัติงานในฐานะผู้รับผิดชอบทัศนศาธารณสุขของหน่วยงาน						Ach 4 []
การยอมรับนับถือ (Recognition)						
5. เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลรอบข้างมาปรึกษาหารือและขอคำแนะนำเกี่ยวกับงานทัศนศาธารณสุขกับท่าน						Rec 1 []
6. ผู้มารับบริการหรือผู้ที่ปฏิบัติงานทัศนศาธารณสุขร่วมกับท่านกล่าวชมเชยในผลการทำงานของท่าน						Rec 2 []
7. ผู้บังคับบัญชาให้คำยกย่องชมเชยและยอมรับในผลการปฏิบัติงานทัศนศาธารณสุขของท่าน						Rec 3 []
8. ท่านมีโอกาสเป็นตัวแทนของหน่วยงานในการนำเสนอผลงานทัศนศาธารณสุขของหน่วยงาน						Rec 4 []
ลักษณะงาน (Work Itself)						
9. ท่านปฏิบัติงานทัศนศาธารณสุขเป็นกิจวัตร หรือมีกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติที่ยืดหยุ่นได้						Wor 1 []
10. งานทัศนศาธารณสุขที่ท่านปฏิบัติ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณค่า ไม่ชวนให้น่าเบื่อ						Wor 2 []
11. งานทัศนศาธารณสุขที่ท่านปฏิบัติ ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน						Wor 3 []

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทัศนศาธารณสุข	ระดับแรงจูงใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
12. งานทัศนศาธารณสุขที่ท่านปฏิบัติมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานสาธารณสุขในพื้นที่						Wor 4 []
ความรับผิดชอบ (Responsibility) 13. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้รับผิดชอบงานทัศนศาธารณสุขของหน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่						Res 1 []
14. งานทัศนศาธารณสุขเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบที่ท่านตั้งใจปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย						Res 2 []
15. ท่านให้ความสำคัญกับงานทัศนศาธารณสุขเป็นอันดับต้น ๆ ของงานที่ได้รับมอบหมาย						Res 3 []
16. การระงับรับผิดชอบอื่น ๆ ในหน่วยงานส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานทัศนศาธารณสุขของท่าน						Res 4 []
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) 17. งานทัศนศาธารณสุขที่ท่านปฏิบัติสามารถเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานให้สูงขึ้น						Adv 1 []
18. ท่านมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานทัศนศาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง						Adv 2 []
19. การปฏิบัติงานทัศนศาธารณสุขมีส่วนทำให้ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ						Adv 3 []
20. งานทัศนศาธารณสุขที่ท่านปฏิบัติมีส่วนส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการของท่าน						Adv 4 []
เงินเดือน/ค่าตอบแทน (Salary/Benefits) 21. เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติ						Sal 1 []
22. ท่านได้รับเบี่ยเลี้ยง ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานทัศนศาธารณสุขเพียงพอและเหมาะสมกับผลงานที่ปฏิบัติ						Sal 2 []
23. การบริหารจัดการเรื่องค่าตอบแทนการปฏิบัติงานเป็นบทบาทของทุกคนในหน่วยที่ต้องร่วมดำเนินการ						Sal 3 []
24. รายได้จากการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน						Sal 4 []
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) 25. บรรยากาศในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมีความเป็นกันเอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกันดี						Int 1 []
26. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือ รวมทั้งร่วมปรึกษาหารือให้ความช่วยเหลือและ สนับสนุนในการปฏิบัติงานทัศนศาธารณสุขเป็นอย่างดี						Int 2 []

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทัศนคติทางคุณธรรม	ระดับแรงจูงใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
27. การปฏิบัติงานทัศนคติทางคุณธรรมในหน่วยงานท่าน มีการทำงานเป็นทีม						Int 3 []
28. ท่านสามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับ บัญชาได้ตลอดเวลา						Int 4 []
การปกครองบังคับบัญชา (Supervisor Technical)						
29. ผู้บังคับบัญชาของท่านบริหารงาน กระจายงาน รับผิดชอบมอบหมายอำนาจหน้าที่ตามความสุจริตธรรม						Sup 1 []
30. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีส่วนช่วยเหลือให้การปฏิบัติ งานทัศนคติทางคุณธรรมของท่านประสบความสำเร็จ						Sup 2 []
31. ท่านได้รับคำแนะนำ ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงาน ทัศนคติทางคุณธรรมจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ						Sup 3 []
32. ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการตัดสินใจและอิสระใน การทำงานทัศนคติทางคุณธรรมของท่านเสมอ						Sup 4 []
นโยบายและการบริการ (Policy and Administration)						
33. ท่านได้รับการชี้แจงนโยบายและแนวทางการดำเนินงาน ทัศนคติทางคุณธรรมในระดับอำเภอและจังหวัด						Pol 1 []
34. นโยบายการดำเนินงานทัศนคติทางคุณธรรมของจังหวัด ชัดเจน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน						Pol 2 []
35. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน ทัศนคติทางคุณธรรมของพื้นที่						Pol 3 []
36. ท่านเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลรอบข้าง แสดงความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงาน ทัศนคติทางคุณธรรมในหน่วยงาน						Pol 4 []
สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition)						
37. จำนวนบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความสมดุล และเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบ						Con 1 []
38. ท่านได้รับการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือ ในการปฏิบัติงานทัศนคติทางคุณธรรมอย่างเพียงพอ เหมาะสม ตามความต้องการใช้งาน						Con 2 []
39. หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติ งานทัศนคติทางคุณธรรม เช่น ระบบการติดต่อสื่อสาร						Con 3 []
40. สิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในหน่วยงานเอื้อต่อการ ปฏิบัติงานทัศนคติทางคุณธรรมของท่านเป็นอย่างดี						Con 4 []
สถานภาพวิชาชีพ (Status)						
41. วิชาชีพของท่านมีความเหมาะสมที่จะรับมอบ งานทัศนคติทางคุณธรรมในหน่วยงาน						Sta 1 []

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทัศนศารณสุข	ระดับแรงจูงใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
42. วิชาชีพของท่านส่งเสริมให้การทำงานทัศนศารณสุข มีประสิทธิภาพมากขึ้น						Sta 2 []
43. วิชาชีพของท่านมีความสำคัญในการทำงานแบบทีม สหวิชาชีพในค่านางานทัศนศารณสุขในหน่วยงาน						Sta 3 []
44. วิชาชีพต่าง ๆ ในหน่วยงาน ทำให้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานทัศนศารณสุขไม่เท่าเทียมกัน						Sta 4 []
ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Job Security)						
45. ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในหน้าที่กรงานหาก ได้รับผิดชอบงานทัศนศารณสุขในหน่วยงานต่อไป						Job 1 []
46. หากมีโอกาสท่านจะเป็นผู้รับผิดชอบงานทัศน ศารณสุขของหน่วยงานต่อไป						Job 2 []
47. การที่ท่านรับผิดชอบงานทัศนศารณสุขทำให้ท่าน ได้รับการยอมรับ นับถือจากประชาชนและผู้รับบริการ						Job 3 []
48. การที่ท่านเป็นผู้รับผิดชอบงานทัศนศารณสุขนั้น ทำให้หน่วยงานของท่านเป็นที่รักและได้รับความเชื่อถือ ศรัทธาจากประชาชน						Job 4 []
ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors In Personal Life)						
49. ท่านรู้สึกดีที่ได้รับผิดชอบงานทัศนศารณสุขของ หน่วยงาน						Fac 1 []
50. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวของท่านมีส่วนส่งเสริมให้เกิด พลังในการปฏิบัติงานทัศนศารณสุข						Fac 2 []
51. การที่ท่านได้รับผิดชอบงานทัศนศารณสุขใน หน่วยงาน ทำให้มีความสุขในการทำงานและดำเนินชีวิต						Fac 3 []
52. ครอบครัวท่านสนับสนุนให้รับผิดชอบ งานทัศนศารณสุขในหน่วยงานอย่างเต็มที่						Fac 4 []

ส่วนที่ 3 การสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงานทัศนศารณสุข

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียดแล้วพิจารณาว่า ท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน
ดังกล่าวจากการรับรู้ของท่านเพียงใดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่กำหนดให้ตรงกับความจริงมากที่สุด
ตามการพิจารณาของท่านเพียงช่องเดียว ดังนี้

- | | | |
|-----------|-----------------------------|---------------------|
| 5 หมายถึง | ได้รับการสนับสนุนมากที่สุด | (ร้อยละ 80 – 100) |
| 4 หมายถึง | ได้รับการสนับสนุนมาก | (ร้อยละ 60 – 79) |
| 3 หมายถึง | ได้รับการสนับสนุนปานกลาง | (ร้อยละ 40 – 59) |
| 2 หมายถึง | ได้รับการสนับสนุนน้อย | (ร้อยละ 20 – 39) |
| 1 หมายถึง | ได้รับการสนับสนุนน้อยที่สุด | (น้อยกว่าร้อยละ 20) |

การสนับสนุนจากองค์การในการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข	ระดับการสนับสนุนจาก					สำหรับ ผู้วิจัย
	องค์การ					
	5	4	3	2	1	
1.ด้านบุคลากร (Man)						
1.1 หน่วยงานของท่านมีบุคลากรพอเพียงกับการปฏิบัติงานด้านทันตสาธารณสุข						Man 1 []
1.2 หน่วยงานของท่านมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถด้านทันตสาธารณสุข ที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน						Man 2 []
1.3 หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ผู้รับคิชอบงานทันตสาธารณสุขมีโอกาสได้รับความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนางานทันตสาธารณสุข						Man 3 []
1.4 หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการคัดเลือกเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติงานด้านทันตสาธารณสุข						Man 4 []
1.5 หน่วยงานของท่านมีการสร้างขวัญและกำลังใจในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ผู้รับคิชอบงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ						Man 5 []
2.ด้านงบประมาณ (Money)						
2.1 หน่วยงานของท่านมีการวางแผนงบประมาณสอดคล้องกับแผนปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข						Mon 1 []
2.2 จุมนชน องค์กรปกครองท้องถิ่น หรือ เอกชน ในพื้นที่มีส่วนร่วมในการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานทันตสาธารณสุขแก่หน่วยงานของท่าน						Mon 2 []
2.3 การใช้จ่ายงบประมาณ ในงานทันตสาธารณสุขที่ได้รับจัดสรรเป็นไปตามกิจกรรมที่กำหนดในแผนทุกกิจกรรม						Mon 3 []
2.4 กฎระเบียบหรือข้อบังคับในการเบิกจ่ายงบประมาณ มีความคล่องตัวและเอื้อต่อการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข						Mon 4 []
2.5 งบประมาณที่ได้รับจัดสรรเพื่องานทันตสาธารณสุขเพียงพอต่อการดำเนินงานทันตสาธารณสุขในพื้นที่						Mon 5 []
3.ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material)						
3.1 หน่วยงานท่าน ได้รับสนับสนุนชุดเครื่องมือหินปูน						Mat 1 []
3.2 หน่วยงานท่าน ได้รับสนับสนุนฟลูออไรด์วานิช เพียงพอ						Mat 2 []
3.3 หน่วยงานท่าน ได้รับสนับสนุนสื่อทันตสุขภาพ เพียงพอ						Mat 3 []
3.4 หน่วยงานของท่าน ได้รับการสนับสนุนคู่มือหรือแนวทางการดำเนินงานทันตสาธารณสุข เพียงพอ						Mat 4 []
3.5 หน่วยงานของท่าน ได้รับการสนับสนุนวัสดุและครุภัณฑ์เกี่ยวกับทันตสาธารณสุขจากหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง						Mat 5 []

การสนับสนุนจากองค์การในการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข	ระดับการสนับสนุนจาก องค์การ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
4.ด้านกระบวนการบริหาร(Method)						
4.1 หน่วยงานของท่านมีก ารกำหนดนโยบายเกี่ยวกับทันต สาธารณสุขไว้เป็นลายลักษณ์อักษร						Met 1 []
4.2 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญกับงานทันต สาธารณสุขและถือเป็นงานนโยบายที่สำคัญ						Met 2 []
4.3 หน่วยงานของท่านมีค่า สังกัดตั้งผู้รับผิดชอบงานทันต สาธารณสุขไว้เป็นลายลักษณ์อักษร						Met 3 []
4.4 หน่วยงานของท่าน มีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบ กำหนด บทบาทหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขไว้อย่าง ชัดเจน						Met 4 []
4.5 ท่านได้รับการนิเทศงานจากผู้นิเทศงานระดับอำเภอ						Met 5 []

ส่วนที่ 4 การปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัย

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียดแล้วพิจารณาว่าท่านมีการปฏิบัติงานดังกล่าวในระดับใด แล้ว

ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่กำหนดให้ตรงกับความจริงมากที่สุดตามการพิจารณาของท่านเพียงช่องเดียว

ระดับการปฏิบัติงานของท่าน

- 5 หมายถึง ปฏิบัติงานมากที่สุด (ร้อยละ 80 – 100 ของเป้าหมาย)
- 4 หมายถึง ปฏิบัติงานมาก (ร้อยละ 60 – 79 ของเป้าหมาย)
- 3 หมายถึง ปฏิบัติงานปานกลาง (ร้อยละ 40 – 59 ของเป้าหมาย)
- 2 หมายถึง ปฏิบัติงานน้อย (ร้อยละ 20 – 39 ของเป้าหมาย)
- 1 หมายถึง ปฏิบัติงานน้อยที่สุด (น้อยกว่าร้อยละ 20 ของเป้าหมาย)

การปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข ของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัย	ระดับการปฏิบัติทันต สาธารณสุข					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
งานบริการทันตสาธารณสุขแบบผสมผสาน						
1. ท่านให้บริการทันตกรรมเบื้องต้นแก่ประชาชนทั่วไปโดย เน้นการรักษาเพื่อป้องกันการสูญเสียฟันและบำบัดฉุกเฉิน						Dm 1 []
2. ท่านมีระบบส่งต่อการรักษาทางทันตกรรมแก่ประชาชน ทั่วไปที่มาใช้บริการทันตกรรม						Dm 2 []
3. ท่านตรวจสอบสภาพช่องปากและให้ทันตศึกษาแก่หญิงมี ครรภ์ที่มาฝากครรภ์ครั้งแรก						Dm 3 []
4. ท่านให้บริการอุดฟันแก้หญิงมีครรภ์ที่มาฝากครรภ์						Dm 4 []
5. ท่านมีระบบส่งต่อการรักษาทางทันตกรรมแก่หญิงมีครรภ์						Dm 5 []
6. ท่านตรวจสอบสภาพช่องปากเด็กที่มารับวัคซีนทุกครั้ง						Dm 6 []

การปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข ของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัย	ระดับการปฏิบัติทันต สาธารณสุข					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
7. ท่านให้ทันตศึกษาเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพช่องปาก เด็กแก่ผู้ปกครองที่พาเด็กมารับวัคซีน						Dm 7 []
8. ท่านทาฟลูออไรด์วานิชแก่เด็กที่มารับวัคซีนทุก 6 เดือน						Dm 8 []
9. ท่านมีระบบส่งการรักษาทางทันตกรรมแก่นักเรียน						Dm 9 []
งานทันตสาธารณสุขมูลตามกลวิธีสาธารณสุขมูลฐาน (โดยบูรณาการร่วมกับงานอื่น ๆ ในสถานอนามัย)						
10. ท่านออกเยี่ยมบ้านให้ทันตศึกษา ให้คำแนะนำและ สาธิตการดูแลรักษาความสะอาดช่องปากทั้งหญิงมีครรภ์ มารดาและเด็ก(0-5 ปี)ในปกครอง						Dh 1 []
11. ท่านสนับสนุนครู ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหรือ โรงเรียนอนุบาล(ถ้ำมึ) ในการจัดกิจกรรมแปรงฟัน หลังอาหารกลางวัน						Dh 2 []
12. ท่านสนับสนุนครู ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหรือ โรงเรียนอนุบาล(ถ้ำมึ) ในการตรวจสุขภาพช่องปากเด็ก ปีละ 2 ครั้ง						Dh 3 []
13. ท่านสนับสนุนครู ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหรือ โรงเรียนอนุบาล(ถ้ำมึ) ในการจัดกิจกรรมส่งเสริม ทันตสุขภาพ						Dh 4 []
14. ท่านสนับสนุนและติดตามงานระบบเฝ้าระวังทันต สุขภาพใน โรงเรียนประถมศึกษา ในการจัดกิจกรรมแปรงฟัน หลังอาหารกลางวัน						Dh 5 []
15. ท่านสนับสนุนและติดตามงานระบบเฝ้าระวังทันต สุขภาพใน โรงเรียนประถมศึกษา ด้านการให้ทันตศึกษา ในโรงเรียน						Dh 6 []
16. ท่านสนับสนุนและติดตามงานระบบเฝ้าระวังทันต สุขภาพใน โรงเรียนประถมศึกษา ในการจัดตั้งกองทุนแปรงสี ฟัน- ยาสีฟัน						Dh 7 []
17. ท่านสนับสนุนและติดตามงานระบบเฝ้าระวังทันต สุขภาพ ใน โรงเรียนประถมศึกษา ด้านการตรวจสุขภาพช่อง ปากปีละ 2 ครั้ง						Dh 8 []
18. ท่านสนับสนุนและติดตามงานระบบเฝ้าระวังทันต สุขภาพใน โรงเรียนประถมศึกษา ในการรวบรวมรายงานตาม ระบบเฝ้าระวังทันตสุขภาพส่งระดับอำเภอ จังหวัด						Dh 9 []
19. ท่านร่วมวางแผนปฏิบัติการและสนับสนุนกิจกรรม ส่งเสริมทันตสุขภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษา						Dh 10 []
20. ท่านสนับสนุนการจัดกิจกรรมส่งเสริมทันตสุขภาพและ ให้ทันตศึกษาในชุมชน						Dh 11 []

การปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข ของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัย	ระดับการปฏิบัติทันต สาธารณสุข					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
21. ท่านประชาสัมพันธ์งานหรือกิจกรรมทันตสาธารณสุข และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทันตสุขภาพผ่านสื่อ, อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน						Dh 12 []
งานฝึกอบรมและพัฒนาวิชาการ						
22. ท่านจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับทันตสุขภาพ โดยบูรณา การร่วมกับงานอื่นหรือจัดอบรมเอง						Ds 1 []
23. ท่านจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาวิชาการเกี่ยวกับทันตสุขภาพ ให้กับกลุ่มบุคคลเป้าหมาย(ครู,นักเรียน,อสม.,พี่เลี้ยงเด็กในศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก)						Ds 2 []
24. ท่านจัดทำคู่มือ สื่อส่งเสริมทันตสุขภาพ						Ds 3 []
25. ท่านร่วมทีมวิจัยทันตสุขภาพระดับอำเภอหรือจังหวัด						Ds 4 []
26. ท่านร่วมทีมสำรวจสภาวะทันตสุขภาพระดับอำเภอ, จังหวัด						Ds 5 []
งานบริหารจัดการและอื่น ๆ						
27. ท่านจัดทำแผนการปฏิบัติงาน/โครงการทันตสาธารณสุข โดยบูรณาการร่วมกับงานอื่นในหน่วยงาน						Dn 6 []
28. ท่านประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เกี่ยวกับ การดำเนินงานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัย						Dn 7 []
29. ท่านจัดระบบการดำเนินงานทันตสาธารณสุขใน สถานอนามัย โดยมีเอกสารตรวจสอบได้ เช่น ระเบียบ รายงาน ทะเบียนการปฏิบัติงานต่าง ๆ						Dn 8 []
30. ท่านร่วมทำงานพัฒนาคุณภาพงานทันตสาธารณสุขระดับ อำเภอและจังหวัด						Dn 9 []

ส่วนที่ 5 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัย
 คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านในสิ่งที่ท่านเห็นว่าเป็นปัญหาและอุปสรรคพร้อมทั้งข้อเสนอแนะ
 และแนวทางแก้ไขในการดำเนินงานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัย

1. งานบริการทันตสาธารณสุขแบบผสมผสาน

ไม่มี มี

โปรดระบุปัญหาอุปสรรค.....

.....

ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข.....

.....

2. งานทันตสาธารณสุขตามกลวิธีสาธารณสุขมูลฐาน

ไม่มี มี

โปรดระบุปัญหาอุปสรรค.....

.....

ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข.....

.....

3. งานฝึกอบรมและพัฒนาวิชาการ

ไม่มี มี

โปรดระบุปัญหาอุปสรรค.....

.....

ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข.....

.....

4. งานบริการจัดการและอื่น ๆ

ไม่มี มี

โปรดระบุปัญหาอุปสรรค.....

.....

ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข.....

.....

หมายเหตุ : ถ้าหน้ากระดาษสำหรับเขียนไม่เพียงพอท่านสามารถเขียนเพิ่มเติมในด้านหลังของกระดาษได้
 และขอความกรุณาตรวจทานอีกครั้งว่าท่านได้ตอบคำถามทุกข้อแล้วหรือไม่

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ภาคผนวก ก
การวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 1 ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานทัศนสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุข
ในสถานีนอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี

(N=128)

ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน	จำนวน ร้อยละ ระดับแรงจูงใจ					\bar{X}	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. การปฏิบัติงาน ทัศนสาธารณสุขได้สำเร็จ สมบูรณ์ตามเป้าหมายและ ระยะเวลาที่กำหนด	9 (7.0)	56 (43.8)	53 (41.4)	7 (5.5)	3 (2.3)	3.48	0.80	ปาน กลาง
2. การทุ่มเทและมีความพยายาม ในการปฏิบัติงาน ทัศนสาธารณสุขให้ประสบ ความสำเร็จ	14 (10.9)	64 (50.0)	40 (31.2)	9 (7.0)	1 (0.8)	3.63	0.80	ปาน กลาง
3. การมองเห็นปัญหาและ สามารถแก้ไขปัญหา อุปสรรค ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะ ปฏิบัติงานทัศนสาธารณสุขได้	8 (6.2)	47 (36.7)	61 (47.7)	7 (5.5)	5 (3.9)	3.36	0.84	ปาน กลาง
4. การรู้สึกภาคภูมิใจและพอใจ ในผลการปฏิบัติงานในฐานะ ผู้รับผิดชอบทัศนสาธารณสุข ของหน่วยงาน	17 (13.3)	41 (32.0)	56 (43.8)	9 (7.0)	5 (3.9)	3.44	0.95	ปาน กลาง

ตารางที่ 2 ปัจจัยเชิงใจด้านการยอมรับนับถือในการปฏิบัติงานทัศนศาสตร์ของบุคลากร
 สาธารณสุขในสถานีนอมาัย จังหวัดกาญจนบุรี

(N=128)

ปัจจัยเชิงใจ ด้านการยอมรับนับถือ	จำนวน ร้อยละ ระดับแรงงใจ					\bar{X}	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. เพื่อนร่วมงานหรือบุคคล รอบข้างมาปรึกษาหารือและ ขอคำแนะนำเกี่ยวกับงาน ทัศนศาสตร์สุขกับท่าน	6 (4.7)	49 (38.3)	55 (43.0)	12 (9.4)	6 (4.7)	3.29	0.88	ปาน กลาง
2. ผู้มารับบริการหรือผู้ที่ ปฏิบัติงานทัศนศาสตร์สุข ร่วมกันกล่าวชมเชยในผล การทำงาน	6 (4.7)	46 (35.9)	52 (40.6)	16 (12.5)	8 (6.2)	3.20	0.94	ปาน กลาง
3. ผู้บังคับบัญชาให้คำยกย่อง ชมเชย และยอมรับในผล การปฏิบัติงานทัศนศาสตร์สุข	3 (2.3)	33 (25.8)	65 (50.8)	17 (13.3)	10 (7.8)	3.02	0.89	ปาน กลาง
4. การมีโอกาเป็นตัวแทน ของหน่วยงานในการนำเสนอ ผลงานทัศนศาสตร์สุขของ หน่วยงาน	3 (2.3)	17 (13.3)	47 (36.7)	32 (25.0)	29 (22.7)	2.48	1.06	ปาน กลาง

ตารางที่ 3 (ต่อ)

(N=128)

ปัจจัยเชิงใจ ด้านลักษณะงาน	จำนวน ร้อยละ ระดับแรงจูงใจ					\bar{X}	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. การปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข เป็นกิจวัตร หรือมีกำหนด ระยะเวลาในการปฏิบัติที่ ยืดหยุ่นได้	15 (11.7)	38 (29.7)	44 (34.4)	21 (16.4)	10 (7.8)	3.21	1.09	ปาน กลาง
2. งานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณค่า ไม่ชวนให้น่าเบื่อ	5 (3.9)	31 (24.2)	58 (45.3)	24 (18.8)	10 (7.8)	2.98	0.95	ปาน กลาง
3. งานทันตสาธารณสุขที่ท่าน ปฏิบัติ ตรงกับความรู้ ความสามารถ	11 (8.6)	19 (14.8)	48 (37.5)	22 (17.2)	28 (21.9)	2.71	1.21	ปาน กลาง
4. งานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติ มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ ต่อการพัฒนางานสาธารณสุข ในพื้นที่	21 (16.4)	50 (39.1)	39 (30.5)	12 (9.4)	6 (4.7)	3.53	1.03	ปาน กลาง

ตารางที่ 4 ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากร
สาธารณสุขในสถานีนอามัย จังหวัดกาญจนบุรี

(N=128)

ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ	จำนวน ร้อยละ ระดับแรงจูงใจ					\bar{X}	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. การภาคภูมิใจที่ได้รับผิดชอบ งานทันตสาธารณสุขของหน่วยงาน สาธารณสุขในพื้นที่	15 (11.7)	46 (35.9)	46 (35.9)	13 (10.2)	8 (6.2)	3.37	0.89	ปาน กลาง
2. งานทันตสาธารณสุขเป็นหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ตั้งใจปฏิบัติ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย	19 (14.8)	50 (39.1)	44 (34.4)	7 (5.5)	8 (6.2)	3.51	0.84	ปาน กลาง
3. การให้ความสำคัญกับงาน ทันตสาธารณสุขเป็นอันดับต้น ๆ ของงานที่ได้รับมอบหมาย	25 (19.5)	32 (25.0)	43 (33.6)	23 (18.0)	5 (3.9)	3.38	0.87	ปาน กลาง
4. ภาระงานรับผิดชอบอื่น ๆ ในหน่วยงานไม่ส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข	0 (0.0)	0 (0.0)	60 (46.9)	43 (33.6)	25 (19.5)	2.27	0.90	ต่ำ

ตารางที่ 5 ปัจจัยจุดใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งในการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากร
สาธารณสุขในสถานีอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี

(N=128)

ปัจจัยจุดใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	จำนวน ร้อยละ ระดับแรงจูงใจ					\bar{X}	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. งานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติ สามารถเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน ให้สูงขึ้น	10 (7.8)	25 (19.5)	60 (46.9)	21 (16.4)	12 (9.4)	3.0	1.03	ปาน กลาง
2. มีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการ ปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข อย่างต่อเนื่อง	3 (2.3)	22 (17.2)	63 (49.2)	22 (17.2)	18 (14.1)	2.7	0.98	ปาน กลาง
3. การปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข มีส่วนทำให้ได้รับการพิจารณา ความดีความชอบ	3 (2.3)	19 (14.8)	48 (37.5)	28 (21.9)	30 (23.4)	2.5	1.08	ปาน กลาง
4. งานทันตสาธารณสุขที่ท่านปฏิบัติ มีส่วนส่งเสริมความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ราชการ	2 (1.6)	24 (18.8)	42 (32.8)	33 (25.8)	27 (21.1)	2.4	1.07	ปาน กลาง

ตารางที่ 6 ปัจจัยด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ในการปฏิบัติงานทัศนสาธารณสุขของบุคลากร
สาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี

(N=128)

ปัจจัยด้าน ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน	จำนวน ร้อยละ ระดับแรงจูงใจ					\bar{X}	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ เหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	1 (0.8)	16 (12.5)	61 (47.7)	31 (24.2)	19 (14.8)	2.60	0.92	ปาน กลาง
2. ได้รับเบี่ยง ค่าตอบแทนในการ ปฏิบัติงานทัศนสาธารณสุขเพียงพอ และเหมาะสมกับผลงานที่ปฏิบัติ	0 (0.0)	8 (6.2)	40 (31.2)	35 (27.3)	45 (35.2)	2.09	0.96	ต่ำ
3. การบริหารจัดการเรื่องค่าตอบแทน การปฏิบัติงานเป็นบทบาทของทุกคน ในหน่วยที่ต้องร่วมดำเนินการ	8 (6.2)	26 (20.3)	49 (38.3)	25 (19.5)	20 (15.6)	2.82	1.12	ปาน กลาง
4. รายได้จากการทำงานใน หน่วยงานเพียงพอต่อการดำรงชีพ ในปัจจุบัน	1 (0.8)	15 (11.7)	63 (49.2)	29 (22.7)	20 (15.6)	2.59	0.92	ปาน กลาง

ตารางที่ 7 ปัจจัยทำนายด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานทัศนสาธารณสุขของ
บุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี

(N=128)

ปัจจัยทำนาย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	จำนวน ร้อยละ ระดับแรงจูงใจ					\bar{X}	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. บรรยากาศในการปฏิบัติงาน ในหน่วยงานมีความเป็นกันเอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกันดี	16 (12.5)	68 (53.1)	35 (27.3)	6 (4.7)	3 (2.3)	3.69	0.85	สูง
2. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือ รวมทั้งร่วมปรึกษาหารือ ให้ความช่วยเหลือและ สนับสนุนในการปฏิบัติงาน ทัศนสาธารณสุขเป็นอย่างดี	13 (10.2)	63 (49.2)	39 (30.5)	6 (4.7)	7 (5.5)	3.54	0.81	ปาน กลาง
3. การปฏิบัติงานทัศนสาธารณสุข ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม	16 (12.5)	47 (36.7)	46 (35.9)	11 (8.6)	8 (6.2)	3.41	0.92	ปาน กลาง
4. การสามารถปรึกษาหารือกับ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้ตลอดเวลา	13 (10.2)	55 (43.0)	43 (33.6)	12 (9.4)	5 (3.9)	3.46	0.86	ปาน กลาง

ตารางที่ 8 ปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชาในการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของ
บุคลากรสาธารณสุขในสถานีนอนมัย จังหวัดกาญจนบุรี

(N=128)

ปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา	จำนวน ร้อยละ ระดับแรงงใจ					\bar{X}	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ผู้บังคับบัญชบริหารงาน กระจาย งานรับผิดชอบมอบหมายอำนาจ หน้าที่ตามความยุติธรรม	5 (3.9)	63 (49.2)	45 (35.2)	8 (6.2)	7 (5.5)	3.40	0.88	ปาน กลาง
2. ผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยเหลือ ให้การปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข ประสบความสำเร็จ	12 (9.4)	45 (35.2)	49 (38.3)	13 (10.2)	9 (7.0)	3.30	1.02	ปาน กลาง
3. การได้รับคำแนะนำ ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานทันต สาธารณสุขจากผู้บังคับบัญชาอย่าง สม่ำเสมอ	5 (3.9)	37 (28.9)	51 (39.8)	23 (18.0)	12 (9.4)	3.00	1.00	ปาน กลาง
4. ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการ ตัดสินใจและอิสระในการทำงาน ทันตสาธารณสุขเสมอ	19 (14.8)	62 (48.4)	33 (25.8)	7 (5.5)	7 (5.5)	3.62	0.99	ปาน กลาง

ตารางที่ 9 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากร
สาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี

(N=128)

ปัจจัยด้าน นโยบายและการบริหาร	จำนวน ร้อยละ ระดับแรงจูงใจ					\bar{X}	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ได้รับการชี้แจงนโยบายและ แนวทางการดำเนินงาน ทันตสาธารณสุขในระดับอำเภอ และจังหวัด	8 (6.2)	46 (35.9)	52 (40.6)	12 (9.4)	10 (7.8)	3.23	0.98	ปาน กลาง
2. นโยบายการดำเนินงาน ทันตสาธารณสุขของจังหวัดชัดเจน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	6 (4.7)	42 (32.8)	60 (46.9)	10 (7.8)	10 (7.8)	3.19	0.94	ปาน กลาง
3. การมีส่วนร่วมในการกำหนด แนวทางการดำเนินงาน ทันตสาธารณสุขของพื้นที่	5 (3.9)	38 (29.7)	54 (42.2)	20 (15.6)	11 (8.6)	3.05	0.98	ปาน กลาง
4. การเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลรอบข้าง แสดงความ คิดเห็นเพื่อหาแนวทางในการ ปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข ในหน่วยงาน	12 (9.4)	46 (35.9)	52 (40.6)	9 (7.0)	9 (7.0)	3.34	0.99	ปาน กลาง

ตารางที่ 10 ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากร
สาธารณสุขในสถานีนอนมัย จังหวัดกาญจนบุรี

(N=128)

ปัจจัยด้าน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	จำนวน ร้อยละ ระดับแรงงใจ					\bar{X}	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน มีความสมดุล และเหมาะสม กับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	0 (0.0)	17 (13.3)	41 (32.0)	34 (26.6)	36 (28.1)	2.30	1.02	ต่ำ
2. ได้รับการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือในการปฏิบัติงาน ทันตสาธารณสุขอย่างเพียงพอ เหมาะสมตามความต้องการใช้งาน	2 (1.6)	21 (16.4)	47 (36.7)	30 (23.4)	28 (21.9)	2.52	1.06	ปาน กลาง
3. หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงาน ทันตสาธารณสุข เช่น ระบบการ ติดต่อสื่อสาร	2 (1.6)	40 (31.2)	44 (34.4)	28 (21.9)	14 (10.9)	2.91	1.02	ปาน กลาง
4. สิ่งแวดล้อมและบรรยากาศ ในหน่วยงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทันตสาธารณสุขของท่านเป็น อย่างดี	2 (1.6)	39 (30.5)	53 (41.4)	18 (14.1)	16 (12.5)	2.95	1.01	ปาน กลาง

ตารางที่ 11 ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพวิชาชีพในการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากร
สาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี

(N=128)

ปัจจัยค้ำจุน ด้านสถานภาพวิชาชีพ	จำนวน ร้อยละ ระดับแรงจูงใจ					\bar{X}	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. วิชาชีพมีความเหมาะสมที่จะ รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุข ในหน่วยงาน	3 (2.3)	19 (14.8)	45 (35.2)	30 (23.4)	31 (24.2)	2.48	1.09	ปาน กลาง
2. วิชาชีพส่งเสริมให้การทำงาน ทันตสาธารณสุขมีประสิทธิภาพ มากขึ้น	1 (0.8)	26 (20.3)	49 (38.3)	27 (21.1)	25 (19.5)	2.62	1.04	ปาน กลาง
3. วิชาชีพมีความสำคัญในการทำงาน แบบทีมสหวิชาชีพในดำเนินงาน ทันตสาธารณสุขในหน่วยงาน	3 (2.3)	29 (22.7)	51 (39.8)	26 (20.3)	19 (14.8)	2.77	1.04	ปาน กลาง
4. วิชาชีพต่างๆ ในหน่วยงาน ทำให้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ทันตสาธารณสุขไม่เท่าเทียมกัน	3 (2.3)	32 (25.0)	57 (44.5)	20 (15.6)	16 (12.5)	2.89	0.99	ปาน กลาง

ตารางที่ 12 ปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี

(N=128)

ปัจจัยด้านความมั่นคง ในการปฏิบัติงาน	จำนวน ร้อยละ ระดับแรงจูงใจ					\bar{X}	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. การมีโอกาสประสบความสำเร็จ ในหน้าที่การงานหากได้รับผิดชอบ งานทันตสาธารณสุขในหน่วยงาน ต่อไป	2 (1.6)	25 (19.5)	52 (40.6)	29 (22.7)	20 (15.6)	2.69	1.01	ปาน กลาง
2. หากมีโอกาสจะเป็นผู้รับผิดชอบ งานทันตสาธารณสุขของหน่วยงาน ต่อไป	9 (7.0)	19 (14.8)	53 (41.4)	24 (18.8)	23 (18.0)	2.74	1.13	ปาน กลาง
3. การที่รับผิดชอบงาน ทันตสาธารณสุขทำให้ท่านได้รับ การยอมรับ นับถือจากประชาชน และผู้รับบริการ	7 (5.5)	36 (28.1)	48 (37.5)	19 (14.8)	18 (14.1)	2.96	1.10	ปาน กลาง
4. การที่ท่านเป็นผู้รับผิดชอบงาน ทันตสาธารณสุขนั้น ทำให้หน่วยงาน เป็นที่รักและได้รับความเชื่อถือศรัทธา จากประชาชน	4 (3.1)	36 (28.1)	48 (37.5)	22 (17.2)	18 (14.1)	2.89	1.07	ปาน กลาง

ตารางที่ 13 ปัจจัยด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวในการปฏิบัติงานทัศนศาสตร์ของบุคลากร
ทัศนศาสตร์ในสถานีอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี

(N=128)

ปัจจัยเชิงใจ ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	จำนวน ร้อยละ ระดับแรงจูงใจ					\bar{X}	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. การรู้สึกดีที่ได้รับผิชอบงาน ทัศนศาสตร์ของหน่วยงาน	9 (7.0)	37 (28.9)	47 (36.7)	23 (18.0)	12 (9.4)	3.06	1.06	ปาน กลาง
2. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวมี ส่วนส่งเสริมให้เกิดพลังในการ ปฏิบัติงานทัศนศาสตร์	5 (3.9)	35 (27.3)	59 (46.1)	14 (10.9)	15 (11.7)	3.01	1.01	ปาน กลาง
3. การที่ได้รับผิชอบงาน ทัศนศาสตร์ในหน่วยงาน ทำให้มีความสุขในการทำงาน และดำเนินชีวิต	4 (3.1)	39 (30.5)	56 (43.8)	13 (10.2)	16 (12.5)	3.02	1.02	ปาน กลาง
4. ครอบครัวสนับสนุนให้ รับผิชอบงานทัศนศาสตร์ ในหน่วยงานอย่างเต็มที่	9 (7.0)	38 (29.7)	53 (41.4)	10 (7.8)	18 (14.1)	3.08	1.11	ปาน กลาง

ตารางที่ 14 การสนับสนุนจากองค์การด้านบุคลากรในการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากร
สาธารณสุขในสถานีนอนมัย จังหวัดกาญจนบุรี

(N=128)

การสนับสนุนจากองค์การ ด้านบุคลากร	จำนวน ร้อยละ การสนับสนุนจากองค์การ					\bar{X}	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. หน่วยงานมีบุคลากร พอเพียงกับการปฏิบัติงาน ด้านทันตสาธารณสุข	1 (0.8)	7 (5.5)	44 (34.4)	31 (24.2)	45 (35.2)	2.12	0.99	ต่ำ
2. หน่วยงานมีบุคลากรที่มี ความรู้ ความสามารถด้าน ทันตสาธารณสุข ที่จะ ปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตาม วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	0 (0.0)	16 (12.5)	56 (43.8)	29 (22.7)	27 (21.1)	2.48	0.96	ปาน กลาง
3. หน่วยงานสนับสนุน ให้ผู้รับผิดชอบงานทันต สาธารณสุขมีโอกาสได้รับ ความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนา งานทันตสาธารณสุข	3 (2.3)	29 (22.7)	52 (40.6)	23 (18.0)	21 (16.4)	2.77	1.05	ปาน กลาง
4. หน่วยงานสนับสนุน ให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม ในการคัดเลือกเจ้าหน้าที่ เพื่อปฏิบัติงานด้าน ทันตสาธารณสุข	3 (2.3)	20 (15.6)	51 (39.8)	30 (23.4)	24 (18.8)	2.59	1.04	ปาน กลาง
5. หน่วยงานมีการสร้างขวัญ และกำลังใจในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ผู้รับผิดชอบงานทันต สาธารณสุขปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	0 (0.0)	19 (14.8)	50 (39.1)	32 (25.0)	27 (21.1)	2.48	0.99	ปาน กลาง

ตารางที่ 15 การสนับสนุนจากองค์การด้านงบประมาณในการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนอนมัย จังหวัดกาญจนบุรี

(N=128)

การสนับสนุนจากองค์การ ด้านงบประมาณ	จำนวน ร้อยละ การสนับสนุนจากองค์การ					\bar{X}	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. หน่วยงานมีการวางแผน งบประมาณสอดคล้องกับ แผนปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข	0 (0.0)	21 (16.4)	65 (50.8)	22 (17.2)	20 (15.6)	2.68	0.93	ปาน กลาง
2. ชุมชน องค์กรปกครองท้องถิ่น หรือเอกชน ในพื้นที่มีส่วนร่วมในการ สนับสนุนงบประมาณ ในการ ดำเนินงานทันตสาธารณสุข แก่ หน่วยงาน	1 (0.8)	11 (8.6)	50 (39.1)	33 (25.8)	33 (25.8)	2.33	0.98	ต่ำ
3. การใช้จ่ายงบประมาณในงานทันต สาธารณสุขที่ได้รับจัดสรรเป็นไป ตามกิจกรรมที่กำหนด ในแผนทุก กิจกรรม	3 (2.3)	19 (14.8)	56 (43.8)	29 (22.7)	21 (16.4)	2.64	1.00	ปาน กลาง
4. ถูกระเบียบหรือข้อบังคับ ในการ เบิกจ่ายงบประมาณ มีความคล่องตัว และเอื้อต่อการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อ การปฏิบัติงาน ทันตสาธารณสุข	2 (1.6)	9 (7.0)	68 (53.1)	27 (21.1)	22 (17.2)	2.55	0.91	ปาน กลาง
5. งบประมาณที่ได้รับจัดสรร เพื่อ งานทันตสาธารณสุขเพียงพอต่อการ ดำเนินงานทันตสาธารณสุขในพื้นที่	2 (1.6)	15 (11.7)	53 (41.4)	32 (25.0)	26 (20.3)	2.49	0.99	ปาน กลาง

ตารางที่ 16 การสนับสนุนจากองค์การด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของ
บุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี

(N=128)

การสนับสนุนจากองค์การ ด้านวัสดุอุปกรณ์	จำนวน ร้อยละ การสนับสนุนจากองค์การ					\bar{X}	S.D.	การ แปลผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. หน่วยงานได้รับสนับสนุน ชุดเครื่องชุดหินปูน	7 (5.5)	21 (16.4)	29 (22.7)	16 (12.5)	55 (43.0)	2.29	1.32	ต่ำ
2. หน่วยงานได้รับสนับสนุน ฟลูออไรด์วานิช เพียงพอ	9 (7.0)	28 (21.9)	26 (20.3)	20 (15.6)	45 (35.2)	2.50	1.35	ปาน กลาง
3. หน่วยงานได้รับสนับสนุน สื่อทันตสุขภาพเพียงพอ	4 (3.1)	17 (13.3)	43 (33.6)	32 (25.0)	32 (25.0)	2.45	1.10	ปาน กลาง
4. หน่วยงานได้รับการสนับสนุน คู่มือหรือแนวทาง การดำเนินงาน ทันตสาธารณสุข เพียงพอ	3 (2.3)	31 (24.2)	36 (28.1)	28 (21.9)	30 (23.4)	2.60	1.16	ปาน กลาง
5. หน่วยงานได้รับการสนับสนุน วัสดุและครุภัณฑ์เกี่ยวกับ ทันตสาธารณสุขจากหน่วยงาน อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	3 (2.3)	18 (14.1)	33 (25.8)	26 (20.3)	48 (37.5)	2.23	1.17	ต่ำ

ตารางที่ 17 การสนับสนุนจากองค์การด้านกระบวนการบริหาร ในการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข
ของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนอนมัย จังหวัดกาญจนบุรี

(N=128)

การสนับสนุนจากองค์การ ด้านกระบวนการบริหาร	จำนวน ร้อยละ การสนับสนุนจากองค์การ					\bar{X}	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. หน่วยงานมีการกำหนดนโยบาย เกี่ยวกับทันตสาธารณสุขไว้ เป็นลายลักษณ์อักษร	3 (2.3)	28 (21.9)	53 (41.4)	24 (18.8)	20 (15.6)	2.77	1.04	ปาน กลาง
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญ กับงานทันตสาธารณสุขและถือเป็น งานนโยบายที่สำคัญ	1 (0.8)	32 (25.0)	52 (40.6)	26 (20.3)	17 (13.3)	2.80	0.99	ปาน กลาง
3. หน่วยงานมีคำสั่งแต่งตั้ง ผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุข ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร	23 (18.0)	46 (35.9)	40 (31.2)	9 (7.0)	10 (7.8)	3.49	1.11	ปาน กลาง
4. หน่วยงานมีการแบ่งหน้าที่ รับผิดชอบ กำหนดบทบาทหน้าที่ ผู้รับผิดชอบงานงาน ทันตสาธารณสุขไว้อย่างชัดเจน	20 (15.6)	53 (41.4)	39 (30.5)	11 (8.6)	5 (3.9)	3.56	0.99	ปาน กลาง
5. การได้รับการนิเทศงานจาก ผู้นิเทศงานระดับอำเภอ	15 (11.7)	45 (35.2)	48 (37.5)	11 (8.6)	9 (7.0)	3.36	1.03	ปาน กลาง

ตารางที่ 18 การปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขด้านงานบริการทันตสาธารณสุขแบบผสมผสานของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี

(N=128)

การดำเนินงานทันตสาธารณสุข ด้านงานบริการทันตสาธารณสุข แบบผสมผสาน	จำนวน ร้อยละ การดำเนินงานทันตสาธารณสุข					\bar{X}	S.D.	การ แปลผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ให้บริการทันตกรรมเบื้องต้นแก่ประชาชนทั่วไป โดยเน้นการรักษาเพื่อป้องกันการสูญเสียฟันและบำบัดฉุกเฉิน	12 (9.4)	31 (24.2)	44 (34.4)	15 (11.7)	26 (20.3)	2.91	1.25	ปาน กลาง
2. มีระบบส่งต่อการรักษาทางทันตกรรมแก่ประชาชนทั่วไปที่มาใช้บริการทันตกรรม	12 (9.4)	44 (34.4)	49 (38.3)	17 (13.3)	6 (4.7)	3.30	0.98	ปาน กลาง
3. ตรวจสอบสุขภาพช่องปากและให้ทันตสุขศึกษาแก่หญิงมีครรภ์ที่มาฝากครรภ์ครั้งแรก	18 (14.1)	43 (33.6)	35 (27.3)	13 (10.2)	19 (14.8)	3.22	1.25	ปาน กลาง
4. ให้บริการชุดหินปูนแก่หญิงมีครรภ์ที่มาฝากครรภ์	5 (3.9)	20 (15.6)	28 (21.9)	14 (10.9)	61 (47.7)	2.17	1.29	ต่ำ
5. มีระบบส่งต่อการรักษาทางทันตกรรมแก่หญิงมีครรภ์	15 (11.7)	38 (29.7)	51 (39.8)	12 (9.4)	12 (9.4)	3.25	1.09	ปาน กลาง
6. ตรวจสอบสุขภาพช่องปากเด็กที่มารับวัคซีนทุกครั้ง	31 (24.2)	52 (40.6)	28 (21.9)	9 (7.0)	8 (6.2)	3.70	1.11	สูง
7. ให้ทันตสุขศึกษาเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพช่องปากเด็กแก่ผู้ปกครองที่พาเด็กมารับวัคซีน	24 (18.8)	55 (43.0)	33 (25.8)	10 (7.8)	6 (4.7)	3.63	1.03	ปาน กลาง
8. ทาฟลูออไรด์วานิชแก่เด็กที่มารับวัคซีนทุก 6 เดือน	9 (7.0)	27 (21.1)	26 (20.3)	14 (10.9)	52 (40.6)	2.43	1.39	ปาน กลาง
9. มีระบบส่งต่อการรักษาทางทันตกรรมแก่นักเรียน	18 (14.1)	33 (25.8)	50 (39.1)	17 (13.3)	10 (7.8)	3.25	1.01	ปาน กลาง

ตารางที่ 19 การปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขด้านงานทันตสาธารณสุขตามกลวิธีสาธารณสุขมูลฐาน
ของบุคลากรสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี

(N=128)

การดำเนินงานทันตสาธารณสุข ด้านงานทันตสาธารณสุข ตามกลวิธีสาธารณสุขมูลฐาน	จำนวน ร้อยละ การดำเนินงานทันตสาธารณสุข					\bar{X}	S.D.	การ แปลผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ออกเยี่ยมบ้านให้ทันตศึกษา ให้คำแนะนำและสาธิตการดูแลรักษา ความสะอาดช่องปากทั้งหญิง มีครรภ์ มารดาและเด็ก (0-5 ปี) ในปกครอง	3 (2.3)	27 (21.1)	54 (42.2)	26 (20.3)	18 (14.1)	2.77	1.01	ปาน กลาง
2. สนับสนุนครู ผู้ดูแลเด็กในศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กหรือ โรงเรียนอนุบาล ในการจัดกิจกรรมแปรงฟันหลังอาหาร กลางวัน	34 (26.6)	49 (38.3)	35 (27.3)	7 (5.5)	3 (2.3)	3.81	0.97	สูง
3. สนับสนุนครู ผู้ดูแลเด็กในศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กหรือ โรงเรียนอนุบาล ในการตรวจสุขภาพช่องปากเด็ก ปีละ 2 ครั้ง	30 (23.4)	49 (38.3)	35 (27.3)	10 (7.8)	4 (3.1)	3.71	1.01	สูง
4. สนับสนุนครู ผู้ดูแลเด็กในศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กหรือ โรงเรียนอนุบาล ในการจัดกิจกรรมส่งเสริม ทันตสุขภาพ	24 (18.8)	51 (39.8)	40 (31.2)	9 (7.0)	4 (3.1)	3.64	0.97	ปาน กลาง
5. สนับสนุนและติดตามงานระบบ เฝ้าระวังทันตสุขภาพในโรงเรียน ประถมศึกษา ในการจัดกิจกรรมแปรง ฟันหลังอาหารกลางวัน	27 (21.1)	52 (40.6)	40 (31.2)	6 (4.7)	3 (2.3)	3.73	0.93	สูง
6. สนับสนุนและติดตามงานระบบ เฝ้าระวังทันตสุขภาพ ในโรงเรียน ประถมศึกษา ด้านการให้ ทันตศึกษาในโรงเรียน	29 (22.7)	54 (42.2)	34 (26.6)	7 (5.5)	4 (3.1)	3.76	0.97	สูง
7. สนับสนุนและติดตามงานระบบ เฝ้าระวังทันตสุขภาพ ในโรงเรียน ประถมศึกษา ในการจัดตั้งกองทุน แปรงสีฟัน- ยาสีฟัน	18 (14.1)	39 (30.5)	52 (40.6)	13 (10.2)	6 (4.7)	3.39	1.01	ปาน กลาง

ตารางที่ 19 (ต่อ)

(N=128)

การดำเนินงานทัศนสาธารณสุข ด้านงานทัศนสาธารณสุข ตามกลวิธีสาธารณสุขมูลฐาน	จำนวน ร้อยละ การดำเนินงานทัศนสาธารณสุข					\bar{X}	S.D.	การ แปลผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
8. สนับสนุนและติดตามงาน ระบบเฝ้าระวังทันตสุขภาพ ในโรงเรียนประถมศึกษา ด้าน การตรวจสุขภาพช่องปากปีละ 2 ครั้ง	36 (28.1)	44 (34.4)	38 (29.7)	7 (5.5)	3 (2.3)	3.80	0.99	สูง
9. สนับสนุนและติดตามงาน ระบบเฝ้าระวังทันตสุขภาพ ในโรงเรียนประถมศึกษา ในการ รวบรวมรายงานตามระบบ เฝ้าระวังทันตสุขภาพส่งระดับ อำเภอ จังหวัด	32 (25.0)	48 (37.5)	40 (31.2)	4 (3.1)	4 (3.1)	3.78	0.96	สูง
10. ร่วมวางแผนปฏิบัติการและ สนับสนุนกิจกรรมส่งเสริม ทันตสุขภาพในโรงเรียน มัธยมศึกษา	9 (7.0)	35 (27.3)	48 (37.5)	10 (7.8)	26 (20.3)	2.93	1.21	ปาน กลาง
11. สนับสนุนการจัดกิจกรรม ส่งเสริมทันตสุขภาพและให้ ทันตสุขภาพในชุมชน	8 (6.2)	35 (27.3)	60 (46.9)	17 (13.3)	8 (6.2)	3.14	0.95	ปาน กลาง
12. ประชาสัมพันธ์งานหรือ กิจกรรมทัศนสาธารณสุขและ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทันตสุขภาพ ผ่านสื่อ, อาสาสมัครสาธารณสุข ประจำหมู่บ้าน	11 (8.6)	42 (32.8)	61 (47.7)	9 (7.0)	5 (3.9)	3.35	0.88	ปาน กลาง

ตารางที่ 20 การปฏิบัติงานทัศนสาธารณสุขด้านงานฝึกอบรมและพัฒนาวิชาการของบุคลากร
สาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี

(N=128)

การดำเนินงานทัศนสาธารณสุข ด้านงานฝึกอบรม และพัฒนา วิชาการ	จำนวน ร้อยละ การดำเนินงานทัศนสาธารณสุข					\bar{X}	S.D.	การ แปลผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ ทัศนสุขภาพโดยบูรณาการ ร่วมกับงานอื่นหรือจัดอบรมเอง	4 (3.1)	21 (16.4)	52 (40.6)	38 (29.7)	13 (10.2)	2.73	0.96	ปาน กลาง
2. จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาวิชาการ เกี่ยวกับทัศนสุขภาพ ให้กลุ่ม บุคคลเป้าหมาย(ครู,นักเรียน ,อสม.,พี่เลี้ยงเด็กใน ศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก)	4 (3.1)	24 (18.8)	52 (40.6)	30 (23.4)	18 (14.1)	2.73	1.02	ปาน กลาง
3. จัดทำคู่มือ สื่อส่งเสริม ทัศนสุขภาพ	1 (0.8)	8 (6.2)	46 (35.9)	33 (25.8)	40 (31.2)	2.20	0.98	ต่ำ
4. ร่วมทีมวิจัยทัศนสุขภาพระดับ อำเภอหรือจังหวัด	1 (0.8)	14 (10.9)	33 (25.8)	30 (23.4)	50 (39.1)	2.11	1.07	ต่ำ
5. ร่วมทีมสำรวจสภาวะ ทัศนสุขภาพระดับอำเภอ, จังหวัด	5 (3.9)	14 (10.9)	46 (35.9)	24 (18.8)	39 (30.5)	2.39	1.15	ปาน กลาง

ตารางที่ 21 การปฏิบัติงานทัศนสาธารณสุขด้านงานบริหารจัดการและอื่น ๆ ของบุคลากร
สาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดกาญจนบุรี

(N=128)

การดำเนินงานทัศนสาธารณสุข ด้านงานบริหารจัดการและอื่น ๆ	จำนวน ร้อยละ การดำเนินงานทัศนสาธารณสุข					\bar{X}	S.D.	การ แปลผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. จัดทำแผนการปฏิบัติงาน/ โครงการทัศนสาธารณสุข โดยบูรณาการร่วมกับงานอื่น ในหน่วยงาน	6 (4.7)	21 (16.4)	56 (43.8)	32 (25.0)	13 (10.2)	2.80	0.99	ปาน กลาง
2. ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เกี่ยวกับการดำเนินงาน ทัศนสาธารณสุขในสถานอนามัย	11 (8.6)	34 (26.6)	56 (43.8)	20 (15.6)	7 (5.5)	3.17	0.98	ปาน กลาง
3. จัดระบบการดำเนินงาน ทัศนสาธารณสุขในสถานอนามัย โดยมีเอกสารตรวจสอบได้ เช่น ระเบียบรายงาน ทะเบียนการ ปฏิบัติงานต่าง ๆ	13 (10.2)	35 (27.3)	56 (43.8)	15 (11.7)	9 (7.0)	3.22	1.02	ปาน กลาง
4. ร่วมทำงานพัฒนาคุณภาพงาน ทัศนสาธารณสุขระดับอำเภอและ จังหวัด	6 (4.7)	24 (18.8)	52 (40.6)	20 (15.6)	26 (20.3)	2.72	1.13	ปาน กลาง

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวนฤมล เอี่ยมพงษ์ไพบูลย์
วัน เดือน ปีเกิด	30 ตุลาคม 2521
สถานที่เกิด	อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม
ประวัติการศึกษา	ทันตแพทยศาสตรบัณฑิต (ท.บ.) มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2545 สาธารณสุขมหาศาสตรบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช พ.ศ. 2553
สถานที่ทำงาน	ฝ่ายทันตสาธารณสุข กลุ่มงานเทคนิคบริการทางการแพทย์ โรงพยาบาลเจ้าคุณไพบูลย์พนมทวน อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี
ตำแหน่ง	ทันตแพทย์ชำนาญการ