

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3
The 3rd STOU Graduate Research Conference

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของทันตภิบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ในเครือข่ายบริการที่ 11 สำนักตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข

Factors Related to the Performance of Dental Nurses in Sub-district Health Promoting Hospital in Service Network Region 11, Bureau of Inspection of Ministry of Public Health

สำราญ ปิตากุลดิลก (Sumran Pitakuldilok)* ช่อทิพย์ บรมธนรัตน์ (Chawthip Boromtanarat)**

วารางคณา จันทร์คง (Warangkana Chankong)***

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) คุณลักษณะส่วนบุคคล (2) ระดับการรับรู้บทบาทหน้าที่ ระดับการสนับสนุนจากองค์กร ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และระดับการปฏิบัติงานของทันตภิบาล (3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล การรับรู้บทบาทหน้าที่ การสนับสนุนจากองค์กร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับ การปฏิบัติงานของทันตภิบาล และ (4) ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของทันตภิบาล ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเครือข่ายบริการที่ 11 สำนักตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข

ประชากรที่ศึกษา คือ ทันตภิบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเครือข่ายบริการที่ 11 จำนวน 288 คน เลือกตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ได้ตัวอย่างได้ จำนวน 165 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุดและค่าต่ำสุด การทดสอบไคสแควร์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า (1) คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 90.9 มีอายุเฉลี่ย 31.66 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีร้อยละ 59.4 ประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 10.45 ปี และลักษณะการไปปฏิบัติงานแบบอยู่เป็นการประจำร้อยละ 53.3 (2) มีการรับรู้บทบาทหน้าที่ภาพรวม แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.14, 3.71 และ 3.86 ตามลำดับ) โดยที่การสนับสนุนจากองค์กรภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.64) (3) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของทันตภิบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ การรับรู้บทบาทหน้าที่ การสนับสนุนจากองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ (4) ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของทันตภิบาลส่วนใหญ่พบว่าผู้ช่วยงานทันตกรรมไม่เพียงพอและขาดแคลนชนิดทำฟัน ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ควรให้มีการอบรมผู้ช่วยงานทันตกรรมเพิ่มเติม และสนับสนุนชนิดทำฟันที่ได้มาตรฐาน เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านทันตสาธารณสุขมีประสิทธิภาพมากขึ้น

คำสำคัญ ทันตภิบาล การปฏิบัติงาน ทันตสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

*นักศึกษาลัทธิธรรมศาสตร์สาธิต มหาวชิราวุธวิทยาลัย sumran2550@gmail.com

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช chaw_dr@yahoo.com

***รองศาสตราจารย์ประจำสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช pwarang_p@yahoo.com

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3
The 3rd STOU Graduate Research Conference

Abstract

The purpose of this survey research was to identify (1) the personal characteristics, the perceived role, the level of organizational support, and the motivation ; (2) the performance of dental nurses; (3) the relationship between personal characteristics, perceived role, level of organizational support, motivation and level of performance of dental nurses; and (4) problems, obstacles and suggestions in dental public health practices in sub-district health promoting hospitals in service network region 11, Bureau of Inspection of Ministry of Public Health.

The study population were 288 dental nurses who working in public health inspection region 11 and calculated the sample size were 165 persons by using simple random sampling. The structured questionnaire was used for data collection with reliability of 0.98. Statistic used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, chi-square test, and Pearson Product Moment Correlation Coefficient.

The resulted revealed that the personal characteristics of samples were mostly female (90.9%) with average age 31.66 years, finished a bachelor's degree level (59.4%), and an average work experiences of 10.45 years, and fixed staff (53.3%). The perceived role and the motivation were at a high level ($\bar{X} = 4.14$ and 3.71 , respectively); but the level of organization support was at a moderate level ($\bar{X} = 3.64$); (2) The performance in dental public health activities were at a high level ($\bar{X} = 3.86$); (3) The factors relating the performance of dental nurses with a significantly statistic were the perceived role, organizational support and motivation ($p\text{-value} < 0.05$). The samples expressed their problems and obstacles as there were not enough dental assistants and lack of master dental units. The suggestions for the chief of provincial public health office should be increased training of dental assistants, and supported the appropriate master dental units for more effective performance in dental public health.

Keywords: dental nurses, performance, dental public health, sub-district health promoting hospital

*นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช sumran2550@gmail.com

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช chaw_dr@yahoo.com

***รองศาสตราจารย์ประจำสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช pwarang_p@yahoo.com

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3 The 3rd STOU Graduate Research Conference

บทนำ

การสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้ามีเป้าหมาย คือ การสร้างหลักประกันให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงบริการทางด้านสุขภาพได้อย่างทั่วถึงตามความจำเป็น ทำให้มีการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ ที่ใกล้ชิดประชาชน โดยกำหนดให้มีศูนย์สุขภาพชุมชน (PCU: Primary Care Unit) หรือโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่มีบทบาทสำคัญในการเป็นหน่วยบริการระดับปฐมภูมิถือเป็นบริการด่านแรกที่อยู่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด โดยเน้นบริการสุขภาพเชิงรุก ให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้อย่างทั่วถึง เท่าเทียม ที่สำคัญ คือ ให้ประชาชนและผู้บริการได้มีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพตนเอง ทั้งนี้ในการดำเนินงานตามนโยบาย หลักประกันสุขภาพถ้วนหน้านั้นสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ได้กำหนดหลักการและวางแผนแนวทางการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบลต้องจัดบริการระดับปฐมภูมิได้อย่างครบถ้วน ครอบคลุมประเภทและขอบเขตของบริการสาธารณสุขอันประกอบด้วย การบริการตรวจวินิจฉัยโรคและรักษาพยาบาล การบริการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันการเจ็บป่วย บริการเยี่ยมบ้าน บริการตรวจทางห้องปฏิบัติการขั้นพื้นฐาน บริการเวชกรรมและงานทันตสาธารณสุข ทั้งนี้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2536 กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดให้มีทันตภิบาลไปประจำที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเพื่อพัฒนาคุณภาพงานส่งเสริมป้องกันทันตสุขภาพและขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทันตกรรมสำหรับประชาชนในระดับตำบล (ศิริเกียรติ เหลียงกอบกิจและคณะ, 2544) โดยการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขสำหรับทันตภิบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลประกอบด้วย 1) งานส่งเสริมทันตสุขภาพ และป้องกันโรคในช่องปาก 2) งานบริการทันตกรรม 3) งานทันตสาธารณสุขเชิงรุกและบูรณาการ ตามกลุ่มวัย และ 4) งานด้านบริหารจัดการและวิชาการ (สุณี วงศ์คงคาเทพและคณะ, 2552) ซึ่งในการจัดบริการงานทันตสาธารณสุขนั้นไม่สามารถจัดให้มีบริการได้ครอบคลุมทุกแห่งเนื่องจากเป็นการบริการโดยทันตบุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัด จากการศึกษาสถานการณ์ ระบบบริการปฐมภูมิในประเทศไทย ปี พ.ศ.2553 โดยสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พบว่าในปี พ.ศ.2551 มีจำนวนทันตภิบาลในหน่วยบริการปฐมภูมิ ที่กระจายในแต่ละภูมิภาคของประเทศไทย ประกอบด้วย ภาคกลาง ภาคอีสาน ภาคเหนือ และภาคใต้ มีจำนวน 393, 513, 292 และ 163 ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าจำนวนทันตภิบาลในภาคใต้มีจำนวนน้อยที่สุด โดยคิดเป็นอัตราส่วนทันตภิบาลในหน่วยบริการปฐมภูมิต่อประชากร เท่ากับ 1 ต่อ 54,257 ถือว่าเป็นจำนวนที่น้อยกว่ามาตรฐานที่กำหนดมาก ซึ่งโดยปกติแล้วเกณฑ์มาตรฐานที่สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติกำหนดไว้คือ 1 ต่อ 10000 จึงส่งผลให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลส่วนใหญ่มีข้อจำกัดในด้านการเข้าถึงบริการทันตสุขภาพของประชาชน ดังนั้นการเกิดโรคฟันผุและโรคปริทันต์จึงยังถือเป็นปัญหาสำคัญที่ยังต้องการการดูแลเป็นอย่างยิ่ง รวมถึงการควบคุมปัจจัยเสี่ยงต่อสภาวะโรคฟันผุและโรคปริทันต์ในแต่ละกลุ่มอายุ ซึ่งมีความจำเป็นต้องมีการวางแผนเพื่อการส่งเสริมและ ป้องกันให้เด็กมีสภาวะสุขภาพช่องปากที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ และจากข้อมูลการสำรวจของสำนักงาน เขตตรวจราชการสาธารณสุขเครือข่ายบริการที่ 11 ประกอบด้วย จังหวัดชุมพร สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช ราชบุรี กระบี่ พังงา และภูเก็ต มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 715 แห่ง มีการจัดบริการทันตกรรมโดยมีทันตภิบาลอยู่เป็นการประจำ 88 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 12.30 มีทันตภิบาลหมุนเวียนให้บริการบางวัน 200 แห่งคิดเป็นร้อยละ 27.97 และไม่มีการจัดบริการสุขภาพช่องปาก 427 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 59.72 ทำให้เกิดความไม่ครอบคลุมของการบริการทันตกรรมและการส่งเสริมทันตสุขภาพแก่ประชาชน อีกทั้งในปี พ.ศ.2555 กระทรวงสาธารณสุขมีนโยบายจัดทำ

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3 The 3rd STOU Graduate Research Conference

โครงการผลิตทันตภิบาลเพื่อปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอย่างน้อยตำบลละ 1 คน ภายในปี พ.ศ. 2558 เป็นกรณีเร่งด่วนโดยผลิตทันตภิบาล จำนวน 3,200 คน ระหว่างปี พ.ศ. 2555 - 2556 เฉลี่ยปีละ 1,600 คน เน้นผู้ที่มีภูมิลำเนาในจังหวัดตนเองไปศึกษาที่วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรทั้ง 5 แห่งทั่วประเทศ สำหรับ ในเครือข่ายบริการที่ 11 สำนักตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข จะได้รับทันตภิบาล เพิ่มขึ้นอีกจำนวน 450 คน

ดังนั้น จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น จึงเป็นสาเหตุจูงใจให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของทันตภิบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเครือข่ายบริการที่ 11 สำนักตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข รวมถึงปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะของทันตภิบาลซึ่งผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดของเชอร์เมอร์ฮอร์นและคณะ(Schermerhorn et al., 2003; 104 – 112) ในการกำหนดปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของทันตภิบาลดังกล่าว โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล การรับรู้บทบาทหน้าที่ การสนับสนุนจากองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาและสนับสนุนการดำเนินงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อันจะส่งผลให้ประชาชนทุกกลุ่มวัยมีสุขภาพช่องปากที่ดี และสามารถเข้าถึงบริการด้านการส่งเสริมสุขภาพช่องปากได้อย่างทั่ว ถึงเท่าเทียมกัน

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล การรับรู้บทบาทหน้าที่ การสนับสนุนจากองค์กร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขของทันตภิบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเครือข่ายบริการที่ 11 สำนักตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข

2.2 เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของทันตภิบาล ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเครือข่ายบริการที่ 11 สำนักตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล การรับรู้บทบาทหน้าที่ การสนับสนุนจากองค์กร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขกับการปฏิบัติงานของทันตภิบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเครือข่ายบริการที่ 11 สำนักตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข

2.4 เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเครือข่ายบริการที่ 11 สำนักตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรที่ศึกษา คือ ทันตภิบาลที่ทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเครือข่ายบริการที่ 11 สำนักตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย จังหวัดชุมพร สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช ระนอง กระบี่ พังงาและภูเก็ต มีจำนวนทั้งสิ้น 288 คน แล้วเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ได้ตัวอย่างจำนวน 165 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วย 5 ส่วนคือ 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล 2) การปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข 3) การรับรู้บทบาทหน้าที่ 4) การสนับสนุนจากองค์กร 5) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 6) ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของทันตภิบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยมีค่า

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3 The 3rd STOU Graduate Research Conference

ความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุดและค่าต่ำสุด สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบไคสแควร์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ทันดาภิบาล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 90.9 มีอายุเฉลี่ย 31.66 ปี โดยร้อยละ 50.3 มีอายุระหว่าง 20-29 ปี ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 59.4 ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 39.4 ปฏิบัติงานใน ตำแหน่งเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขมากที่สุด ร้อยละ 77.6 ลูกจ้างชั่วคราว ร้อยละ 15.2 พนักงานราชการร้อยละ 4.8 สำหรับประสบการณ์การทำงานทันตสาธารณสุข เฉลี่ย 10.45 ปี โดยร้อยละ 58.8 มีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 1-10 ปี ร้อยละ 58.8 ส่วนใหญ่มีลักษณะการไปปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแบบอยู่เป็นการประจำร้อยละ 53.3 และ หมุนเวียนไปปฏิบัติงานร้อยละ 46.7

2. การรับรู้บทบาทหน้าที่ การสนับสนุนจากองค์กร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข ของทันตภิบาล

2.1 ระดับการรับรู้บทบาทหน้าที่ ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้บทบาทหน้าที่ในภาพรวมอยู่ระดับสูง ($\bar{X} = 4.14$) โดยมีการรับรู้บทบาทหน้าที่งานทันตสาธารณสุขสูงที่สุดในด้านงานส่งเสริมทันตสุขภาพ และ ป้องกันโรคในช่องปาก ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมา งานบริการทันตกรรม และงานด้านบริหารจัดการและวิชาการ ($\bar{X} = 4.32$ และ 3.98 ตามลำดับ) โดยมีงานทันตสาธารณสุขเชิงรุกและบูรณาการตามกลุ่มวัยในชุมชน มีการรับรู้บทบาทหน้าที่งานทันตสาธารณสุขต่ำที่สุดที่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.53$)

2.2 การสนับสนุนจากองค์กร ผลการศึกษา พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในระดับสูงได้แก่ ด้าน วัสดุอุปกรณ์ และด้านบุคลากร ($\bar{X} = 3.70$ และ 3.69 ตามลำดับ) ส่วนด้านที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการจัดการ และด้านงบประมาณ ($\bar{X} = 3.63$ และ 3.52 ตามลำดับ)

2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข ภาพรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณาเป็น 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนมีรายละเอียด ดังนี้ปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.97$) ในส่วนของปัจจัยจูงใจ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.40, 4.24, 4.04$ และ 3.96 ตามลำดับ) ปัจจัยก้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.56$) ในส่วนของปัจจัยก้ำจุนเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 4.13, 3.86, 3.82$ และ 3.82 ตามลำดับ) สำหรับด้านที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขในระดับปานกลาง ได้แก่สภาพ การปฏิบัติงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สถานภาพของวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.62, 3.46, 3.13$ และ 2.86 ตามลำดับ)

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3
The 3rd STOU Graduate Research Conference

3. ระดับการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข ทันตภิบาลมีการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.86$) โดยมีคะแนนการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขสูงที่สุดในด้านงานบริการทันตกรรม ($\bar{X}=4.17$) รองลงมาคือ งานส่งเสริมทันตสุขภาพ และป้องกันโรคในช่องปากและงานด้านบริหารจัดการและวิชาการ ($\bar{X}=3.95$ และ 3.74 ตามลำดับ)

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล การรับรู้บทบาทหน้าที่ การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับ การปฏิบัติงานของทันตภิบาล

4.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่าง เพศ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน และลักษณะการไปปฏิบัติงาน กับ การปฏิบัติงานของทันตภิบาล

ผลการศึกษา พบว่า เพศ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน และลักษณะการไปปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของทันตภิบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเครือข่ายบริการที่ 11 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่าง เพศ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน และลักษณะการไป

ปฏิบัติงาน กับ การปฏิบัติงานของทันตภิบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเครือข่ายบริการที่ 11 สำนักตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข (n = 165)

ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล	n	ระดับการปฏิบัติงาน		χ^2	p-value
		ต่ำและปานกลาง	สูง		
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน(ร้อยละ)		
เพศ	165				
หญิง		38 (25.3)	112 (74.7)	0.453	0.541
ชาย		5 (33.3)	10 (66.7)		
ระดับการศึกษาสูงสุด	165				
ต่ำกว่าปริญญาตรี		12 (18.5)	53 (81.5)	3.214	0.102
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า		31 (31.0)	69 (69.0)		
ตำแหน่งงาน	161				
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข		31 (24.2)	97 (75.8)	3.817	0.148
ลูกจ้างชั่วคราว		4 (16.0)	21 (84.0)		
พนักงานราชการ		4 (50.0)	4 (50.0)		
ลักษณะการไปปฏิบัติงาน	165				
อยู่เป็นการประจำ		19 (21.6)	69 (78.4)	1.955	0.213
หมุนเวียนไปปฏิบัติงาน		24 (31.2)	53 (68.8)		

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3
The 3rd STOU Graduate Research Conference

4.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ ประสบการณ์การทำงาน กับการปฏิบัติงานของทันตภิบาล ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของทันตภิบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเครือข่ายบริการที่ 11 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง อายุ ประสบการณ์การทำงาน กับการปฏิบัติงานของทันตภิบาล
 ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเครือข่ายบริการที่ 11 สำนักตรวจราชการกระทรวง
 สาธารณสุข

ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล	การปฏิบัติงานของทันตภิบาล		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
อายุ (ปี)	- 0.137	0.080	ไม่มีความสัมพันธ์
ประสบการณ์การทำงาน (ปี)	- 0.131	0.093	ไม่มีความสัมพันธ์

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้บทบาทหน้าที่ กับการปฏิบัติงานของทันตภิบาล ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้บทบาทหน้าที่ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานของทันตภิบาล ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเครือข่ายบริการที่ 11 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ($r = .576$, $p\text{-value} < .001$) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้บทบาทหน้าที่ กับการปฏิบัติงานของทันตภิบาล
 ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเครือข่ายบริการที่ 11 สำนักตรวจราชการกระทรวง
 สาธารณสุข

ปัจจัยการรับรู้บทบาทหน้าที่	การปฏิบัติงานของทันตภิบาล		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
1) งานส่งเสริมทันตสุขภาพ และป้องกันโรคในช่อง ปาก	0.472	< 0.001*	ปานกลาง
1.1 กลุ่มหญิงตั้งครรภ์	0.272	< 0.001*	ปานกลาง
1.2 กลุ่มเด็ก 0-2 ปี ในคลินิกเด็กดี	0.303	< 0.001*	น้อย
1.3 กลุ่มอายุ 3-5 ปี ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียนอนุบาล	0.468	< 0.001*	ปานกลาง
1.4.กลุ่มนักเรียนประถมศึกษา	0.445	< 0.001*	ปานกลาง

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3
The 3rd STOU Graduate Research Conference

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยการรับรู้บทบาทหน้าที่	การปฏิบัติงานของทันตภิบาล		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
1.5.กลุ่มอายุ 13-59 ปี ผู้สูงอายุ และผู้ป่วยเรื้อรัง	0.333	< 0.001*	ปานกลาง
2) งานบริการทันตกรรม	0.477	< 0.001*	ปานกลาง
3) งานทันตสาธารณสุขเชิงรุกและบูรณาการ ตามกลุ่มวัย	0.391	< 0.001*	ปานกลาง
4) งานด้านบริหารจัดการและวิชาการ	0.574	< 0.001*	ปานกลาง
การรับรู้บทบาทหน้าที่ภาพรวม	0.576	< 0.001*	ปานกลาง

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การสนับสนุนจากองค์กร กับการปฏิบัติงานของทันตภิบาล ผลการศึกษา พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานของทันตภิบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเครือข่ายบริการที่ 11 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = .575$, $p\text{-value} < .001$) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง การสนับสนุนจากองค์กร กับการปฏิบัติงานของทันตภิบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเครือข่ายบริการที่ 11 สำนักตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข

ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร	การปฏิบัติงานของทันตภิบาล		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
1) ด้านบุคลากร	0.432	< 0.001*	ปานกลาง
2) ด้านงบประมาณ	0.409	< 0.001*	ปานกลาง
3) ด้านวัสดุอุปกรณ์	0.489	< 0.001*	ปานกลาง
4) ด้านการจัดการ	0.609	< 0.001*	ปานกลาง
การสนับสนุนจากองค์กรภาพรวม	0.575	< 0.001*	ปานกลาง

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานของทันตภิบาล ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวม ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับน้อยกับการปฏิบัติงานของทันตภิบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเครือข่ายบริการที่ 11 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = .298$, $r = .245$, และ $r = .279$, $p\text{-value} < .001$ ตามลำดับ) ดังตารางที่ 5

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3
The 3rd STOU Graduate Research Conference

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับ การปฏิบัติงานของทันตภิบาลใน
 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเครือข่ายบริการที่ 11 สำนักตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	การปฏิบัติงานของทันตภิบาล		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
1) ปัจจัยจูงใจ	0.245	0.002	น้อย
1.1 ลักษณะงาน	0.249	0.001	ปานกลาง
1.2 ความรับผิดชอบ	0.240	0.002	น้อย
1.3 ความสำเร็จในการทำงาน	0.272	< 0.001*	น้อย
1.4 การได้รับการยอมรับนับถือ	0.294	< 0.001*	น้อย
1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	- 0.055	0.483	ไม่มีความสัมพันธ์
2) ปัจจัยค่าเงินหรือปัจจัยสุขอนามัยภาพรวม	0.279	< 0.001*	น้อย
2.1 เงินเดือนและค่าตอบแทน	0.021	0.79	ไม่มีความสัมพันธ์
2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.433	< 0.001*	ปานกลาง
2.3 การปกครองบังคับบัญชา	0.465	< 0.001*	ปานกลาง
2.4 นโยบายและการบริหาร	0.345	< 0.001*	ปานกลาง
2.5 สภาพการปฏิบัติงาน	0.285	< 0.001*	น้อย
2.6 สถานภาพของวิชาชีพ	- 0.024	0.764	ไม่มีความสัมพันธ์
2.7 ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.116	0.139	ไม่มีความสัมพันธ์
2.8 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.196	0.012*	น้อย
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวม	0.298	< 0.001*	น้อย

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5. ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษา พบว่า

- 1) ขาดการสนับสนุนผู้ช่วยงานทันตกรรม ร้อยละ 16.96 มีข้อเสนอแนะว่าควรจัดหาผู้ช่วยงานทันตกรรมเพิ่มเติมและเพียงพอต่อการะงานร้อยละ13.33
- 2) ยูนิตทำฟัน ไม่ได้มาตรฐานบางแห่งเป็นเก้าอี้โมบายยูนิต ร้อยละ 13.33 มีข้อเสนอแนะว่าควรจัดสรรยูนิตทำฟันในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้เป็น ยูนิตทำฟันที่ได้มาตรฐาน ร้อยละ12.72
- 3) ทันตภิบาลขาดขวัญและกำลังใจในความก้าวหน้าในวิชาชีพ ร้อยละ 7.88 มีข้อเสนอแนะว่าควรมีการผลักดันความก้าวหน้าในวิชาชีพให้เหมาะสม หรือเท่าเทียมกับหลักสูตรอื่น ๆ ร้อยละ7.27

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3 The 3rd STOU Graduate Research Conference

อภิปรายผลการวิจัย

ทันตภิบาลส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ย 31.66 ปี โดยร้อยละ 50.3 มีอายุระหว่าง 20-29 ปี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุริย์พร โพธิ์ศรีทอง (2552) ส่วนใหญ่กลุ่มอายุ 31-40 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.1 โดยมีอายุเฉลี่ย 34.15 ปี ระดับการศึกษาสูงสุด ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 59.4 ต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 39.4 การศึกษาของทันตภิบาลที่ผ่านมาเป็นหลักสูตร 2 ปี แต่ส่วนใหญ่เมื่อมาปฏิบัติงานแล้วจะศึกษาต่อจนจบปริญญาตรีเพื่อต้องการความรู้ และความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วศกร แก้วทิพย์ (2551) พบว่าเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 56.1 รองลงมา คือ การศึกษาระดับประกาศนียบัตรร้อยละ 41.8

การรับรู้บทบาทหน้าที่ พบว่า การรับรู้บทบาทหน้าที่ภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานของทันตภิบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเครือข่ายบริการที่ 11 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r=.576$, $p\text{-value} < .001$) ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ตามแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้บทบาทของ พอร์ตเตอร์ และลอเลอร์ (Lyman W. Porter and Edward E. Lawler, 1975: 24) ได้ให้ความหมายของการรับรู้บทบาทว่า คือความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และกล่าวว่าการรับรู้บทบาทจะเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการปฏิบัติงาน และให้ข้อคิดเห็นว่าหากการรับรู้บทบาทไม่ถูกต้องแล้วผลของการปฏิบัติงานจะเท่ากับศูนย์ ถึงแม้ว่าความสามารถและแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสดชื่น กองผล (2552) พบว่า โดยภาพรวมของการรับรู้บทบาทมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการดำเนินงานทันตสุขภาพในโรงเรียน ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $<.001$ ($r = .659$)

การสนับสนุนจากองค์กร พบว่าการสนับสนุนจากองค์กรภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานของทันตภิบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเครือข่ายบริการที่ 11 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r=.575$, $p\text{-value} < .001$) ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ตามแนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กรของทองหล่อ เดชไทย (2545) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จของการดำเนินงานมีปัจจัยพื้นฐาน ที่ใช้ในการบริหารที่สำคัญ 4 ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการจัดการ (Method) ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการบริหารและการสนับสนุนจากผู้บริหารไม่ว่า การบริหารนั้นจะเป็นการบริหารราชการหรือบริหารธุรกิจก็ตามซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของดาวรุ่ง ดอนสมจิตร (2551) พบว่า ภาพรวมของการสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ใจดาว กัฒทะจันทร์ (2553) ได้ทำการศึกษาการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าการสนับสนุนจากองค์กร โดยรวม มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวม ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับน้อยกับการปฏิบัติงานของทันตภิบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเครือข่ายบริการที่ 11 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อธิบายได้ว่าทันตภิบาลมีแรงจูงใจที่แปรผันตามในระดับน้อยกับการปฏิบัติงานทั้งที่การปฏิบัติงานภาพรวมก็ยังอยู่ในระดับสูงแสดงถึงแสดงถึงความรับผิดชอบ

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3 The 3rd STOU Graduate Research Conference

ความเสียดสี ความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้วยความรักในหน้าที่ เสียดสีทุ้มทุ้งร่างกายและแรงใจให้กับหน่วยงาน แต่ทั้งนี้ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการเพิ่มมาตรการสร้างแรงจูงใจที่มากกว่านี้ โดยเฉพาะทางด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และสถานภาพของวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของคุณากร สุวรรณพันธุ์ (2550) พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจ ภาพรวมของปัจจัยจูงใจ และภาพรวมของปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดาวรุ่ง คอนสมจิตร (2551) พบว่าภาพรวมของปัจจัยจูงใจ และภาพรวมของ ปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 วิราภรณ์ วิทยะวงศ์ (2552) พบว่าภาพรวมของแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับการดำเนินงานทันตสาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.001

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

1.1 การรับรู้บทบาทหน้าที่ จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า การรับรู้บทบาทหน้าที่ภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานของทันตภิบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเครือข่ายบริการที่ 11 ซึ่งผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญกับการทำความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของทันตภิบาล รวมถึงการสื่อสารระหว่างกันได้ถูกต้อง มีความชัดเจน และพร้อมที่จะนำไปปฏิบัติงาน โดยเฉพาะงานที่ต้องสร้างความตระหนักเป็นอย่างมากคืองานส่งเสริมทันตสุขภาพ และป้องกันโรคในช่องปาก

1.2 การสนับสนุนจากองค์กร จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานของทันตภิบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเครือข่ายบริการที่ 11 ซึ่งผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญกับการสนับสนุนดังกล่าวอันประกอบด้วย ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุ/อุปกรณ์ และ ด้านการจัดการ อย่างเหมาะสม

1.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับน้อยกับการปฏิบัติงานของทันตภิบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเครือข่ายบริการที่ 11 ซึ่งผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญในการ ปรับปรุงแก้ไขหรือส่งเสริมให้แรงจูงใจในการทำงานมีความเหมาะสม โดยเฉพาะแรงจูงใจด้าน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ

1.4 ทันตภิบาลควรได้รับการประเมิน ติดตามผลการปฏิบัติงานและฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะงานทันตสาธารณสุขเชิงรุกและบูรณาการ ตามกลุ่มวัย

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3 The 3rd STOU Graduate Research Conference

2. ข้อเสนอแนะจากสิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของทันตภิบาลส่วนใหญ่ ที่ได้ให้ข้อคิดเห็นไว้ เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจและลดปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานซึ่งมีข้อเสนอแนะดังนี้

2.1 ตำแหน่งของทันตภิบาลเป็นสาขางานที่ไม่มีความก้าวหน้าโดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับสาขาอื่น ๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรสนับสนุนให้โอกาสความก้าวหน้าแก่บุคลากรเหล่านี้ เช่น ผลักดันในระดับกระทรวงสาธารณสุขเพื่อให้ทันตภิบาลมีความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ เทียบเท่าสาขาอื่น ๆ สนับสนุนให้อบรมหรือลาศึกษาต่อ รวมถึงการยกย่องชมเชยให้การยอมรับนับถือเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย

2.2 การปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขเป็นงานที่ต้องใช้อุปกรณ์เครื่องมือเป็นจำนวนมาก จำเป็นอย่างยิ่งที่ควรสนับสนุนให้มีวัสดุ อุปกรณ์และครุภัณฑ์ทันตกรรมที่เพียงพอและเหมาะสมกับการใช้งาน

2.3 การบริการทันตกรรมเป็นงานที่ย่างยากลำบากซับซ้อน ต้องใช้ความประณีต ความละเอียดอ่อนและเพื่อเป็นการควบคุมคุณภาพบริการจึงควรสนับสนุนให้มีผู้ช่วยงานทันตกรรมประจำที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

เอกสารอ้างอิง

- คุณากร สุวรรณพันธุ์ (2550) แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตาม บทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดหนองคาย วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ใจดาว กัณหะจันทร์ (2553) "การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในจังหวัดร้อยเอ็ด" วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ทองหล่อ เดชไทย (2545) หลักการบริหารงานสาธารณสุข พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์สามเจริญพาณิชย์
- วศกร แก้วทิพย์ (2551) ปัจจัยส่วนบุคคล การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลภาคใต้ วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาสาธารณสุขศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ศิริเกียรติ เหลียงกอบกิจ สุณี ผลดีเยี่ยม เพ็ญแข ลากยัง แพร จิตตินันท์และพินธุสรหมพิสุทธ์ (2544) พัฒนาการและแนว โนม์ของระบบบริการทันตสาธารณสุขระดับอำเภอ วิทยาสารทันตสาธารณสุข, 6(2), 75-87
- สุณี วงศ์คงคาเทพ เทพนิมิต พิมพ์วงศ์ สุริยา รักเจริญ และชลธิชา พุททวงษ์นันท์ (2552) “คู่มือ แนวทางการดำเนินงานทันตสาธารณสุขสำหรับทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและศูนย์สุขภาพชุมชน “กองทันตสาธารณสุข กรมอนามัย

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3
The 3rd STOU Graduate Research Conference

- สดชื่น กองผล (2552) “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานทันตสุขภาพในโรงเรียนของ เจ้าหน้าที่
สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช“ วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตร
มหาบัณฑิต แขนงวิชาสาธารณสุขศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- สุริย์พร โพธิ์ศรีทอง (2552) “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข
ในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์อนามัยที่ 3 สังกัดกระทรวงสาธารณสุข“ วิทยานิพนธ์ปริญญา
สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารสาธารณสุข สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

Porter, W.I. and Lawler, E. (1975) Managerial attitudes & Performance. Illinois: Richard D. Irwin.

Schermerhorn, John R., Hunt, Jame G. and Osborn, Richard N. (2003). Organization behavior. 8th ed. USA: John
Wiley & Sons.

