

สภาพปัญหาและการคงอยู่ปฏิบัติงานของทันตภิบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบล กรณีศึกษา เครือข่ายบริการสุขภาพที่ 9

Problematic concerns and the remain Practice of Dental Auxiliary Personnel's in Health Promotion District Hospital : Health Network Case Study 9.

เฉลิมศรี เหมะหมาย,¹ สงครามชัย ลีทองดี²

Chalerm Sri mohmai¹ Songkramchai Leethongdee²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและการคงอยู่ปฏิบัติงานของทันตภิบาล ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี ประชากรที่ศึกษาเป็น ทันตภิบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเครือข่ายบริการสุขภาพที่ 9 ประกอบด้วยจังหวัดนครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์และสุรินทร์ จำนวน 229 คน ได้รับการตอบกลับแบบสอบถาม 222 คน โดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ระหว่างเดือนตุลาคมถึงเมษายน พ.ศ. 2556 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า 1) ทันตภิบาลส่วนใหญ่มีสภาพปัญหาด้านโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ 2) ปัญหาเกี่ยวกับกรอบอัตรากำลังบุคลากรในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสมกับภาระงาน 3) ปัญหาเกี่ยวกับสัดส่วนการทำงานด้านรักษามากกว่าส่งเสริมทันตสุขภาพ ในด้านการคงอยู่พบว่าปัจจัยจูงใจการคงอยู่ของทันตภิบาลคือปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ส่วนปัจจัยที่จูงใจให้คงอยู่น้อย คือความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยมีปัจจัยค่าจูงใจการคงอยู่ของทันตภิบาลคือความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยค่าจูงใจที่มีผลต่อการคงอยู่น้อยคือ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

คำสำคัญ: สภาพปัญหา, การคงอยู่, ทันตภิบาล

Abstract

This research aims to study the problems and the existence of a dental auxiliary. Personnels by using a combination or mixed research methods. Population of the study was. Dental auxiliary staffs in the district hospital health care network number nine : Chaiyaphum, Nakhon Ratchasima, Buriram, Surin, and 222 out of 229 were corresponded by questionnaires and in-depth interviews. The study between October and April, 2013 the data analysis were percentage, mean and standard deviation. The results showed that: 1) Anonymous mainly 2) The problem of the frame work in personnel management in the operation is not appropriate suited to the task 3) The promotion of work to in treatment more than prevention. The factors

¹ นิสิตสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เบอร์โทรศัพท์ 0850241655 Email : tom8198@hotmail.co.th

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์, คณะสาธารณสุขศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ Master of Public Health students. University. Telephone number 085024165. Email. tom8198@hotmail.co.th

² , Assistant Professor., Faculty of Health Sciences, Mahasarakham University.

that influence the persistence of remaining job is the expectation factor. The motivation factor is at low leech in job promotion . The supporting factor is the relationship between supervisors and colleagues. The motivation factors is low at welfare and compensation.

Keyword: problems, persistence, dental auxiliary

บทนำ

ในปัจจุบัน การขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ในเขตชนบทเป็นปัญหาประการสำคัญของการใช้ทรัพยากรบุคคลทางการแพทย์ที่มีอยู่ในประเทศไทย ยุทธศาสตร์ในการแก้ปัญหา คือ การสรรหาบุคลากรเข้าสู่ชนบทและการเพิ่มการคงอยู่ของบุคลากร จากการศึกษาในอดีตพบว่า การจัดสรรบุคลากรเข้าสู่เขตชนบทประสบความสำเร็จอย่างน่าพอใจ แต่บุคลากรส่วนใหญ่เหล่านั้นก็ย้ายออกภายในระยะเวลาไม่กี่ปี การสูญเสียบุคลากรจากเขตชนบทมีผลกระทบต่อบริการสุขภาพในพื้นที่เหล่านี้โดยตรงและต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบสุขภาพในภาพรวม

ทันตภิบาลหรือชื่อตามตำแหน่งที่บรรจุเป็นข้าราชการคือ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข เป็นบุคลากรด้านสาธารณสุข เดิมดูแลสุขภาพช่องปากเด็กไม่เกิน 14 ปี มีหน้าที่ให้บริการส่งเสริม ป้องกัน รักษาทางทันตกรรมในระดับชุมชน ครอบครัวและบุคคล รวมถึงมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการของระบบบริการสาธารณสุข ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ทันตภิบาลผลิตขึ้นมาเนื่องจากปัญหาการขาดแคลนทันตแพทย์ ในการดูแลสุขภาพช่องปากของประชาชน เริ่มปฏิบัติงานครั้งแรกในระบบบริหารสาธารณสุขของประเทศไทยเมื่อพ.ศ. 2513 โดยวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ทั่วประเทศ 7 แห่ง ผลิตทันตภิบาลเฉลี่ยปีละ 300 คน เมื่อเรียนจบหลักสูตรจะได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขระดับ 2 ตามจังหวัดที่จัดสรร ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 จนถึงปัจจุบัน

สถานการณ์ทันตภิบาล ปี 2513 – 2553 สำเร็จการศึกษา 5,675 คนอยู่ในระบบบริการ

4,250 คน ในปี 2555 มีเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 2,290 คน จากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ทั่วประเทศรวม 9,770 แห่ง ยังขาดทันตภิบาลที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตามกรอบอัตรากำลัง ทันตภิบาลในเครือข่ายบริการที่ 9 ค่อนข้างขาดแคลนไม่เป็นไปตามเกณฑ์ GIS โดยพบว่า มีสัดส่วนของทันตภิบาลต่อประชากรคิดเป็น 1:12,351 นอกจากนี้ ในเครือข่ายบริการที่ 9 ยังมีปัญหาการกระจายตัวของทันตภิบาลในเขตชนบท โดยภาพรวมของเครือข่ายบริการมีการกระจายของทันตภิบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ต่อโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล คิดเป็น 0.23:1 โดยจังหวัดที่มีการกระจายมากที่สุดได้แก่ จังหวัดนครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์ คิดเป็น 0.36:1 , 0.22:1, 0.16:1 และ 0.10:1 ตามลำดับ

จากการสำรวจโดยสำนักทันตสาธารณสุข พบว่ามีเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่เปลี่ยนสายงานจำนวน 917 คน ลาออกจากราชการแล้วจำนวน 778 คน คงเหลือเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในระบบ 3,697 คน คิดเป็นอัตราการสูญเสียร้อยละ 23.76 สวนทางกับกระแสที่ในระบบบริการสาธารณสุขยังคงต้องการกำลังคนอีกมาก เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปในวงกว้างในระดับประเทศแล้วว่า ได้เกิดวิกฤตการณ์ของการสูญเสียทันตบุคลากรประเภทนี้เพิ่มขึ้นทุก ๆ ปี ทั้งนี้สาเหตุการสูญเสียกำลังคนทันตภิบาลอาจเป็นได้หลายทาง ไม่ว่าจะเป็นปัญหาความ ก้าวหน้าในสายงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขซึ่งเป็นปัญหาเชิงระบบที่มีการสะสมมานาน ทำให้สูญเสียบุคลากรที่มีความชำนาญ และประสบการณ์ เป็นความสูญเสียที่ทำให้ระบบขาดความเสถียร รวมทั้งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ล้วนเป็นสาเหตุที่อาจสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตภิบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงสภาพปัญหาและการคงอยู่ของทันตภิบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเขตเครือข่ายบริการที่ 9 เพื่อนำไปสู่แนวทางการป้องกันการสูญเสียกำลังคนในวิชาชีพทันตภิบาลในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของทันตภิบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการคงอยู่ของทันตภิบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

วิธีการศึกษา

การศึกษานี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเชิงปริมาณ คือทันตภิบาลทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตเครือข่ายบริการสุขภาพที่ 9 ได้แก่จังหวัดนครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์และสุรินทร์ ระหว่างเดือนตุลาคมถึงเมษายน พ.ศ. 2556 จำนวน 229 คน โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเชิงคุณภาพ จำนวน 18 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้

1. แบบสอบถามสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสบการณ์ทำงาน จังหวัดที่ปฏิบัติงาน สถานที่ตั้งปฏิบัติงานและสถานะทางเศรษฐกิจ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นสภาพปัญหาการปฏิบัติงานของทันตภิบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า สร้างขึ้นตามแบบวัดเจตคติของลิเคิร์ต (Likert's Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นการคงอยู่ของทันตภิบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า สร้างขึ้นตามแบบวัดเจตคติของลิเคิร์ต (Likert's Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ

2. แบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วยส่วนย่อย 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 สภาพปัญหาและปัจจัยการคงอยู่

แบบสอบถามทั้งฉบับ ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านและทดสอบความเที่ยง (reliability) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) เท่ากับ 0.89

การเก็บข้อมูลผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ แล้วตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพรรณนา เพื่ออธิบายลักษณะของตัวอย่างที่ศึกษา โดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) สอบถาม และสังเกตพฤติกรรมของผู้ถูกสัมภาษณ์ นำข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้การวิเคราะห์แยกส่วนประกอบและการสรุปอุปนัยนำเอาข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมาสรุปประเด็นการวิจัยต่างๆแล้วเขียนรายงานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้รับตอบกลับแบบสอบถามจำนวน 222 ชุด จากจำนวน 229 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.94 ได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ จากนั้นตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ของธาณินท์ ศิลป์จารุ (2548) ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	= 5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	= 4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	= 3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	= 2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	= 1	คะแนน

ข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และ แปลผลความคิดเห็นจากค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด.2543 : 100) แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการศึกษา

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 81.98 มีอายุระหว่าง 25 ถึง 36 ปี ร้อยละ 53.60 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดร้อยละ 59 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 65.32 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 47.75 ส่วนใหญ่มีสถานภาพตำแหน่งปัจจุบันเป็นข้าราชการร้อยละ 60.81 มีประสบการณ์ในการทำงาน โดยเฉลี่ย 9.49 ปี ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานจังหวัดนครราชสีมา ร้อยละ 53.15 สถานที่ทำงานส่วนใหญ่อยู่ในภูมิภาคอีสาน ร้อยละ 83.78 มีสถานะทางเศรษฐกิจ ส่วนใหญ่พอเพียงแต่ไม่มีเงินเก็บ ร้อยละ 76.13

2. ทันตภิบาลมีสภาพปัญหาโดยรวมระดับปานกลาง เมื่อแยกรายด้านพบว่าทันตภิบาลมีปัญหาด้านบุคคลมากที่สุดโดยอยู่ในระดับการประเมินมาก รองลงมาคือปัญหาด้านนโยบายและการบริหาร และ

ปัญหาด้านบทบาทหน้าที่ อยู่ในระดับการประเมินปานกลาง (ดังแสดงในตารางที่ 1) สอดคล้องกับการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่า

ด้านบุคคล มีสภาพปัญหาเกี่ยวกับโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพน้อย โดยให้ความเห็นว่ารักในวิชาชีพทันตภิบาล แต่ต้องการเปลี่ยนสายงานเพื่อความก้าวหน้าของตนเอง และผลตอบแทนที่ดีกว่า หากมีแนวทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ ก็ยินดีจะอยู่ทำงานต่อ โอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพน้อยมากอยากให้เกิดพิจารณา กรณีที่มีการศึกษาต่อเนื่อง นำมาปรับตำแหน่ง หรือปรับค่าตอบแทน และพัฒนาแนวทางความก้าวหน้าในตำแหน่งวิชาชีพ

ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่าทันตภิบาล มีสภาพปัญหา เกี่ยวกับกรอบอัตรากำลังบุคลากรในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสมกับภาระงาน โดยมีความเห็นว่า นโยบายไม่ให้ความสำคัญกับงานทันตกรรม งบประมาณไม่เพียงพอ มีปัญหาการเบิกจ่าย การประสานงานระหว่างหน่วยงานค่อนข้างยาก การซ่อมเครื่องทางทันตกรรมล่าช้า ส่วนข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข เห็นว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับงานและจัดงบประมาณสนับสนุนให้เพียงพอ

ด้านบทบาทหน้าที่ในสายงาน พบว่าทันตภิบาลมีสภาพปัญหา สัดส่วนการทำงานด้านรักษา มากกว่าด้านส่งเสริมทันตสุขภาพ โดยมีความเห็นว่าเป็นงานเกินขอบเขตหน้าที่ และต้องทำงานที่เสี่ยงต่อการถูกฟ้องร้องไม่มี พ.ร.บ.วิชาชีพรองรับ ส่วนข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข เห็นว่า ควรเน้นทำงานส่งเสริมทันตสุขภาพเป็นงานหลัก และทำงานตามกรอบที่กฎหมายกำหนด

3. ปัจจัยการคงอยู่มีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในรายด้านปัจจัยจูงใจ พบว่าด้านการยอมรับนับถือมีผลต่อการคงอยู่มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ส่วนปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการคงอยู่น้อยที่สุด คือด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยมีระดับการประเมินน้อยในรายด้านปัจจัยค้ำจุน ที่มีผลต่อการคงอยู่พบว่าด้านความสัมพันธ์กับ

ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีผลต่อการคงอยู่มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางส่วนรายด้านที่มีผลต่อการคงอยู่น้อยที่สุดคือ ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือผลตอบแทนและสวัสดิการ โดยมีระดับการประเมินปานกลาง (ดังแสดงในตารางที่ 2)

ตารางที่ 1 สรุปสภาพปัญหาการปฏิบัติงานของทันตภิบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เครือข่ายบริการสุขภาพที่ 9

สภาพปัญหา	\bar{X}	S.D.	ระดับการประเมิน
ด้านบุคคล	3.52	0.712	มาก
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.13	0.835	ปานกลาง
ด้านบทบาทหน้าที่ตามสายงาน	2.54	0.836	ปานกลาง
รวม	3.06	0.794	ปานกลาง

ตารางที่ 2 สรุปปัจจัยการคงอยู่ของทันตภิบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเครือข่ายบริการสุขภาพที่ 9

ปัจจัยการคงอยู่	\bar{X}	S.D.	ระดับการประเมิน
ปัจจัยจูงใจ			
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.60	0.673	มาก
ความรับผิดชอบ	3.45	0.752	ปานกลาง
การบรรลุผลสำเร็จในหน้าที่การงาน	3.42	0.814	ปานกลาง
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	2.39	0.724	น้อย
ปัจจัยค้ำจุน			
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.46	0.638	ปานกลาง
นโยบายและการบริหาร	3.08	0.750	ปานกลาง
สภาพการทำงาน	3.07	0.791	ปานกลาง
ผลตอบแทนและสวัสดิการ	2.83	0.751	ปานกลาง
รวม	3.16	0.74	ปานกลาง

สรุปและอภิปราย

การศึกษาในครั้งนี้ พบว่าทันตภิบาลส่วนใหญ่มีสภาพปัญหาด้านโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ ปัญหาเกี่ยวกับกรอบอัตรากำลังบุคลากรในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสมกับภาระงาน และปัญหาเกี่ยวกับสัดส่วนการทำงานด้านรักษามากกว่าส่งเสริมทันตสุขภาพ ในด้านการคงอยู่พบว่าปัจจัยจูงใจการคง

อยู่ของทันตภิบาลคือปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ส่วนปัจจัยที่จูงใจให้คงอยู่น้อย คือความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยมีปัจจัยค้ำจุนการคงอยู่ของทันตภิบาลคือความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการคงอยู่น้อยคือ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

สอดคล้องกับการศึกษาของ คือ นางลักษณ พะโกยะ, เอกชัย ต่านชาญชัย, และคณะ (2552) ได้ ศึกษาการย้ายและปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายออกจาก สถานือนามัยของบุคลากรสาธารณสุข สาเหตุหลักในการย้ายคือ ปัจจัยด้านการสนับสนุนขององค์กรด้าน กำลังคน และงบประมาณเป็นประเด็นหลัก รองลงมา คือครอบครัว ความก้าวหน้า และสวัสดิการไม่เหมาะสม

นอกจากนี้ผลการศึกษายังแสดงให้เห็นว่าในกลุ่มทัศนคติความก้าวหน้าในสายงานเป็นปัจจัยที่ได้รับความสำคัญลำดับต้น หากมีการปรับปรุงให้กลุ่มนี้สามารถก้าวหน้าในวิชาชีพได้น่าจะลดการสูญเสียได้เป็นอย่างมาก ในทางตรงกันข้ามหากไม่เร่งดำเนินการแก้ไข ปัญหาความสูญเสียอาจเพิ่มขนาดได้ เพราะความก้าวหน้าในงานเปรียบเสมือนรางวัลที่บุคคลได้รับจากการทำงาน ถ้าไม่ได้ตามที่คาดหวังอาจจะลาออกไปทำงานที่อื่นได้ ถ้างานที่รับผิดชอบอยู่มีโอกาสนำไปสู่อำนาจที่สูงขึ้นได้ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันและคงอยู่ในสายงานมากขึ้น

สรุป

ทัศนคติบุคลากรมีสภาพปัญหาในระดับปานกลาง มีปัญหาด้านบุคคลมากที่สุด รองลงมาคือปัญหาด้านนโยบายและการบริหาร และปัญหาด้านบทบาทหน้าที่ ปัจจัยการคงอยู่มีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง ในรายด้านปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือมีผลต่อการคงอยู่มากที่สุด ส่วนปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการคงอยู่น้อยที่สุด คือด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการคงอยู่พบว่าด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีผลต่อการคงอยู่มากที่สุด ส่วนรายด้านที่มีผลต่อการคงอยู่น้อยที่สุดคือ ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผลตอบแทนและสวัสดิการ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีแผนพัฒนากำลังคนที่สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนา ระบบสุขภาพของปากที่ทันเวลา ซึ่งในปัจจุบันมักมีนโยบายที่เร่งรัดมาก่อน แล้วค่อยผลิตคนตามนโยบาย เมื่อผลิตแล้วไม่มีตำแหน่งรองรับ ไม่มีแนวทางพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ บุคลากรลาออก เปลี่ยนสายงาน ทำให้ประสบปัญหาขาดแคลนอัตรากำลังคนต่อไป

2. ควรกำหนดระบบเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ชัดเจน เป็นธรรม เช่น ระบบค่าตอบแทน งานจัดสวัสดิการที่เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลแต่ละพื้นที่ โอกาส และความก้าวหน้าในการทำงาน

3. มีแนวทางสนับสนุนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับภาระงาน และอัตรานายกการทำงานที่เหมาะสม เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

4. ควรมีการศึกษาและติดตามประเมินมาตรการที่เคยใช้มาแล้วโดยมุ่งเน้นประเด็นผลกระทบต่อ การคงอยู่และผลิตภาพ เพื่อประเมินมาตรการและศึกษาปัญหาและอุปสรรคต่อผลสำเร็จของมาตรการ เพื่อหาแนวทางปรับปรุงแก้ไข

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วย ความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก ผศ.ดร. สงครามชัย ลีทองดี ประธานกรรมการควบคุม วิทยานิพนธ์ นายแพทย์สอาด วีระเจริญ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ ขอขอบพระคุณทันตภิบาลทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณทุกท่านผู้ให้การช่วยเหลือสนับสนุนการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

กองทันตสาธารณสุข กรมอนามัย.(2555) รายงานผลการสำรวจสภาวะสุขภาพช่องปากระดับประเทศ ครั้งที่ 7 ประเทศไทย พ.ศ. 2555.

คณะทำงานศึกษาบทบาทของกำลังคนด้านการแพทย์และสาธารณสุข สาขาทันตกรรม.(2552) เอกสารการคาดประมาณกำลังคนด้านทันตสาธารณสุขระยะ 10 ปี (พ.ศ.2551-2560); ธันวาคม 2552 .

นงลักษณ์ พะโกยะ, เอกชัย ต่านชาญชัย, ยลฤดี ตัณฑสิทธิ์, พูนทรัพย์ โพนสิงห์, และกรรทอง แก่นคำ.(2552)

รายงานการวิจัย เรื่อง การย้ายและปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายออกจากสถานีนามัยของบุคลากรสาธารณสุข.

ขอนแก่น: วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดขอนแก่น และสำนักงานวิจัยและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพกระทรวงสาธารณสุข.