

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูประบบสุขภาพในประเทศไทยมีความชัดเจนมากขึ้น เมื่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวกับสุขภาพไว้หลายมาตรา เช่น มาตรา 80 รัฐต้องส่งเสริมสนับสนุนระบบสุขภาพที่เน้นการสร้างเสริมสุขภาพอันนำไปสู่สุขภาพที่ยั่งยืนของประชาชน มาตรา 51 ผู้ไร้ที่อยู่อาศัยไม่มีรายได้เพียงพอมีสิทธิได้รับการช่วยเหลือจากรัฐ มาตรา 67 บุคคลและองค์กรส่วนท้องถิ่น มีส่วนร่วมประเมินผลกระทบสุขภาพ เป็นต้น ทำให้เกิดการกระจายอำนาจด้านสุขภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม และมุ่งให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ให้มีศักยภาพและโอกาสรับบริการพื้นฐานทางสังคมอย่างมีคุณภาพ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10)

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงระบบบริการสุขภาพ ก็มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานด้านทันตสาธารณสุข โดยชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและจะต้องมีการทำงานเป็นทีมสหวิทยาการ ซึ่งประกอบด้วย แพทย์ พยาบาล เจ้าหน้าที่สาธารณสุข(สำเร็จ แหียงกระโทก, และ รุจิรา มังกละศิริ, 2545) และเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขหรือทันตภิบาล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในทีมสุขภาพ เริ่มมีการผลิตตั้งแต่ปี พ.ศ. 2511 ช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 2 มีต้นแบบมาจากประเทศนิวซีแลนด์ โดยให้รักษาและส่งเสริมป้องกันในกลุ่มอายุ 0 – 14 ปี ต่อมาระเบียบกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2539 ที่ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ ให้เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบลหรือศูนย์สุขภาพชุมชน ต้องทำงานทันตกรรมในระดับตำบลครบวงจร ไม่ว่าจะเป็นงานบริหารจัดการ งานบริการคลินิก งานส่งเสริมและงานป้องกันในชุมชน งานเวชระเบียนรวมทั้งงานบริการวิชาการแก่หน่วยงานอื่นในพื้นที่รับผิดชอบ (สุณิ วงศ์คงคาเทพ, 2549) จากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ข้างต้นส่งผลกระทบต่อระบบบริการสุขภาพและระบบบริการทันตสุขภาพ ซึ่งเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ให้บริการในภาครัฐซึ่งรวมทั้งเขตสาธารณสุขที่ 11 ต้องให้บริการทันตกรรมแก่ประชากรถึง 2,157,181 คน (กรมการปกครอง, 2552)

จากข้อมูลการสำรวจสุขภาพช่องปากประเทศไทยครั้งที่ 6 (พ.ศ.2549-2550) ได้สรุปสถานการณ์เกี่ยวกับปัญหาสุขภาพช่องปากที่สำคัญ คือ ปัญหาโรคฟันผุ ซึ่งพบปัญหาสูงในกลุ่มเด็ก และปัญหาโรคปริทันต์ที่พบปัญหาสูงในกลุ่มผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ (กองทันตสาธารณสุข, 2551) แต่

มีจำนวนเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบลเพียง 73 คน ซึ่งเกณฑ์มาตรฐานเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขต่อจำนวนประชากร คือ 1:20,000 คน ทำให้แนวทางการดำเนินงานทันตสาธารณสุขเปลี่ยนแปลงไป โดยมีการเพิ่มการรักษาในผู้ใหญ่ แต่เป็นงานที่ไม่ซับซ้อน (ศิริ วัฒนวิราษฎร์, และวิรัชชาติ ยุทธชาวิทย์, 2551) และจากการศึกษาความคาดหวังของศูนย์สุขภาพชุมชนในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (คนุภาส สलगสิงห์ และอรัญญา ศรีสุนาคร้ว, 2548) พบว่า เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขควรจะปฏิบัติงานได้จริงที่นอกเหนือจากบทบาทที่กำหนดในระเบียบกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.2539 เช่น งานออกเยี่ยมบ้าน คอมพิวเตอร์ ธุรการ ปฐมพยาบาลและงานการรักษาเบื้องต้น เป็นต้น ทำให้เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขต้องปรับตัวอย่างมากและในปัจจุบันเนื่องจากขาดโอกาสก้าวหน้าในสายงานและไม่สามารถให้บริการทันต กรรมนอกภาคราชการได้ รวมถึงขาดการสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงานในการเพิ่มพูนคุณวุฒิ ความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขส่วนใหญ่ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ เป็นสาเหตุให้เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปรับเปลี่ยนสายงาน หลีกหนีไปให้พ้นจากสภาพนั้นและมีอัตราการลาออกจากราชการเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ โดยเฉพาะรุ่นที่จบการศึกษาตั้งแต่ พ.ศ. 2545 ซึ่งมีสถานภาพเป็นลูกจ้างชั่วคราว (สำนักงานพัฒนานโยบายสุขภาพระหว่างประเทศ, 2552)

จะเห็นได้ว่า มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยความรู้ ทักษะและจะต้องมีสมรรถนะหลายด้าน ขณะเดียวกันสำนักงานคณะกรรมการพลเรือน ได้นำระบบผลสัมฤทธิ์ความสามารถเชิงสมรรถนะมาเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนานุคลากร โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการจากคะแนนการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ อันจะมีผลในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในอัตราที่ไม่เท่ากัน ตามหลักการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2551) เนื่องจากสมรรถนะ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์กร ในที่นี้จะมุ่งเน้นสมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะหลัก คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม ความร่วมแรงร่วมใจ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553)

สมรรถนะหรือความสามารถในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขนั้น ย่อมเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายด้าน ปัจจัยด้านแรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อสมรรถนะ ซึ่งในที่นี้อาศัยแนวคิดและทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Motivation Hygiene Theory) ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน (Herzberg, Muasner, & Snyderman, 1993) เนื่องจากแรงจูงใจเป็นเครื่องมือกระตุ้น ให้

คนเกิดความพึงพอใจในงาน ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความยินดี เต็มใจและศรัทธา เพื่อผลสำเร็จของงาน ความพึงพอใจ เป็นปัจจัยที่กระตุ้น ให้มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ (Weinrich, & Koontz, 1993) ซึ่งทุกองค์กรต้องการความสำเร็จก้าวหน้าแต่ต้องอาศัยปัจจัยหลาย ประการ จะเห็นได้ว่า ความสำคัญของแรงจูงใจนั้น นอกจากจะช่วยให้บุคคลมีความพยายามในการทำงานมากขึ้นเพื่อให้งานประสบความสำเร็จแล้วยังอาจเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของ บุคคลให้ไปในทิศทางที่องค์กรต้องการได้ด้วย (จิรพันธ์ เครือสาร, และอำพร ไตรภทร, 2548)

จากการวิเคราะห์องค์กรของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 พบว่า เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบลมีปัญหасรรณะหลัก ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ เรื่องความก้าวหน้าในวิชาชีพ ขาดการสนับสนุนที่เป็น รูปธรรมในการพัฒนาสมรรถนะ เช่น การลาศึกษาต่อ เป็นต้น ด้านการบริการที่ดีในเรื่องบุคลากร ไม่เพียงพอจึงไม่สามารถให้บริการเกินกว่าความคาดหวังของผู้ใช้บริการจึงมีปัญหาคือร้องเรียนที่ เกี่ยวกับคุณภาพบริการ และจากการศึกษาการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุข ในสถานีอนามัย จังหวัดชัยภูมิ (วิราภรณ์ รวียะวงศ์, 2552) พบว่า มีปัญหาขาดการส่งเสริม ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ งานทันตสาธารณสุขมีลักษณะเป็นงานฝัก บุคลากรในการปฏิบัติงานไม่ เพียงพอกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ เช่น บางแห่งมีผู้ปฏิบัติงาน 2 คน แต่ต้องรับผิดชอบงานทุก อย่างในหน่วยงาน แต่ค่าตอบแทนในการทำงานทันตสาธารณสุขน้อยกว่าเทียบกับสายงานอื่นๆ การ ดำเนินงานทันตสาธารณสุขด้านการบริการแบบผสมผสานเป็นไปได้อย่างลำบาก เนื่องจากจำนวน ผู้รับบริการมากและมีบริการรักษาอย่างอื่นร่วมด้วย เช่น ฉีควัคซีนและตรวจฟันในครั้งเดียวกัน รวมทั้งปัญหาด้านการพัฒนาสมรรถนะ เช่น ขาดการพัฒนาวิชาการเกี่ยวกับงานทันตสาธารณสุข ทำให้ปฏิบัติงานแบบขาดความมั่นใจ และความรู้ ความชำนาญ

ดังนั้นปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะหลักนั้น เป็นเรื่องที่ควรศึกษาเพื่อปรับปรุงและ พัฒนาให้สอดคล้องกับสถานการณ์จริง จากการค้นคว้างานวิจัยที่ผ่านมา ยังไม่พบว่ามีการศึกษาวิจัย เรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานสาธารณสุข เขตสาธารณสุขที่ 11 ผู้วิจัยจึงมี ความสนใจที่จะศึกษา เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยดังกล่าว เป็นข้อมูลกำหนดนโยบายในการ เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานละเป็นแนวทางในการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มี สมรรถนะที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข พร้อมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อ งานในวิชาชีพและมีสมรรถนะที่ดีเพื่อสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้ หน่วยงานมีผลลัพธ์ดีหรือมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ของหน่วยงาน จึงจำเป็นที่เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข จะต้องเตรียมความพร้อมและพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพที่ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันและอนาคตได้

2. คำถามการวิจัย

แรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 หรือไม่ อย่างไร

3. วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษา

3.1 แรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11

3.2 ระดับแรงจูงใจและระดับสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11

3.3 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11

4. สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11

5. ขอบเขตการวิจัย

ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Hertzberg's Motivation Hygiene Theory) โดยศึกษาตามกรอบสมรรถนะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ตำแหน่งเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ประชากร คือ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 ที่เป็นข้าราชการ พนักงานของรัฐและลูกจ้างชั่วคราว ปีงบประมาณ 2554 จำนวน 73 คน (ชดากรศิริคุณ, 20 ธันวาคม, 2553) โดยมีระยะเวลาที่ศึกษาระหว่างเดือนตุลาคม 2553 ถึง เดือนมีนาคม 2554

6. นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

6.1 สมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณสมบัติของบุคคล ที่มีผลมาจากความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ ทักษะ ทศนคติ และการปฏิบัติ ทำให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข เขตสาธารณสุขที่ 11 ให้ดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้

6.2 สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบ เพื่อหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วยสมรรถนะหลักที่พึงมีของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข โดยนำมาจากกรอบสมรรถนะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จำนวน 5 สมรรถนะ คือ

6.2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดี หรือ ให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้ อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึง การสร้างสรรค์พัฒนาผลงาน หรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก และท้าทาย ชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

6.2.2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง เน้นความตั้งใจ และความพยายามของข้าราชการ ในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชน ตลอดจนของหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

6.2.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) หมายถึง ความขวนขวาย สนใจ ใฝ่รู้เพื่อสั่งสม พัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการ และเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

6.2.4 จริยธรรม (Integrity) หมายถึง การครองตน และประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมาย และคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติ มากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญ ในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักภาครัฐ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

6.2.5 ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มิใช่ในฐานะหัวหน้าทีม และความสามารถในการสร้าง และดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

6.3 แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 เกิดความตั้งใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในงาน ตามทฤษฎีการจูงใจของเฮอริซเบิร์ก (Herzberg's Motivation Hygiene Theory) ซึ่งประกอบด้วย 2 ปัจจัย ดังนี้

6.3.1 ปัจจัยจูงใจ (Satisfies or Motivation factor) เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรัก และชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

6.3.1.1 ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง การลงมือกระทำ หรือการทำงานเป็นชิ้น เป็นอัน ซึ่งมีกำหนดเวลา หรือเป็นกิจวัตร หรือยืดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งาน ไม่ว่าจะเป็นงานง่าย หรืองานยาก เป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติ ไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่า รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ หรือทำงานให้เสร็จในเวลาอันสั้น

6.3.1.2 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การจัดลำดับของการทำงานได้เอง ความตั้งใจ ความสำนึกในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ตลอดจนอิสระในการปฏิบัติงาน

6.3.1.3 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จสมบูรณ์ของงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา การมองเห็นผลงาน ความชัดเจนของงาน เป็นความสำเร็จที่วัดได้จากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน

6.3.1.4 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การยอมรับ หรือเห็นด้วยกับความสำเร็จ การได้รับการชมเชย ยกย่อง ชื่นชม เชื้อถือ ไว้วางใจในผลงาน หรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลอื่น ๆ ซึ่งถ้าหากไม่ได้รับการยอมรับนับถือ ก็จะทำให้เกิดการไม่ยอมรับการได้รับคำคำหนิติเตียน หรือการกล่าวโทษ

6.3.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement) หมายถึง ผล หรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลง ในสภาพบุคคล หรือตำแหน่งในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หรือระดับที่สูงขึ้น และมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพ จากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสการศึกษาต่อ อบรม ดูงาน

6.3.2 ปัจจัยค้ำจุน (Dissatisfies or Hygiene factor) เป็นปัจจัยที่ช่วยไม่ให้นุคลากร เกิดความไม่พึงพอใจ หรือไม่มีความสุขในการทำงาน ไม่ใช่ปัจจัยจูงใจโดยตรง แต่เป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีตลอดเวลา เนื่องจากคนเรามีความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความยากลำบากในการปฏิบัติงาน ซึ่งถ้าความต้องการ หรือปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้รับการตอบสนอง จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้นได้ ซึ่งปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย

6.3.2.1 เงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงานเช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ ตามความเหมาะสมของเงินเดือน และขั้นเงินเดือน ตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

6.3.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) หมายถึง สภาพความสัมพันธ์ การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับคนอื่น ๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่าง ๆ การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และการปรึกษาหารือ

6.3.2.3 การปกครองและการนิเทศ (Supervision Technical) หมายถึง สภาพการปกครอง การบังคับบัญชางานของผู้บริหารระดับสูง ในเรื่องการวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การกระจายงาน การมอบหมายอำนาจ ความยุติธรรม

6.3.2.4 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายของหน่วยงาน การบริหารงาน การจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

6.3.2.5 สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพเหมาะสมในการทำงาน สภาพการทำงานที่เป็นกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ความสะดวกสบายในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตลอดจนครอบคลุมไปถึงความสมดุลของปริมาณงาน กับจำนวนบุคคลกร

6.3.2.6 สถานภาพของวิชาชีพ (Status) หมายถึง สถานภาพของบุคคลในสังคมที่มีวิชาชีพเดียวกัน หรือสถานภาพของวิชาชีพในสายตาของสังคมที่มีวิชาชีพต่างกัน หรือเป็นการรับรู้จากบุคคลวิชาชีพอื่น ที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลรู้สึกต่องานให้คุณค่าแก่งานที่ปฏิบัติ

6.3.2.7 ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในตำแหน่ง และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

6.3.2.8 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนบุคคล (Factors in Personal Life) หมายถึง สถานการณ์ที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกดี หรือไม่ดี ในช่วงเวลาที่ได้ทำงาน สภาพความเป็นอยู่ทางครอบครัว และส่วนตัว อันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน

6.4 เจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุข หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุขและสำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรทันตภิบาลหรือหลักสูตรประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข) ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 ได้แก่ จังหวัดสกลนคร นครพนม มุกดาหาร

6.5 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล หมายถึง รูปแบบหนึ่งของหน่วยบริการปฐมภูมิที่จัดตั้งขึ้นตามนโยบายด้านสาธารณสุข เป็นการยกระดับศักยภาพของสถานีนามัยหรือศูนย์สุขภาพชุมชน (PCU) ในเขตสาธารณสุขที่ 11 ได้แก่ จังหวัดสกลนคร นครพนม มุกดาหาร ซึ่งเป็นหน่วยบริการสาธารณสุขปฐมภูมิในระดับตำบลโดยให้มีคุณลักษณะสำคัญ คือ ดำเนินการเชิงรุกโดยมุ่งเข้าหาประชาชนเพื่อการสร้างสุขภาพเป็นหลักรวมทั้งมุ่งจัดการกับปัจจัยเสี่ยงที่เป็นต้นเหตุของปัญหาสุขภาพ จัดบริการตลอด 24 ชั่วโมง โดยที่สามารถปรึกษาแพทย์ในโรงพยาบาลที่เล็งหรือส่งต่อผู้ป่วยได้ตลอดเวลา ทั้งนี้อาจมีบริการเตียงนอนเพื่อสังเกตอาการโดยไม่รับผู้ป่วยไว้นอนค้างคืน และหากมีกรณีฉุกเฉิน ก็มีระบบบริการแพทย์ฉุกเฉินในการออกไปรับผู้ป่วยและให้การปฐมพยาบาลก่อนส่งต่อ มีความเชื่อมโยงและมีส่วนร่วม โดยมีความเชื่อมโยงกับบริการสุขภาพในระดับอื่น ในการดูแลผู้ป่วยรายกรณีอย่างมีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็งในการดำเนินงานของประชาชน ชุมชนและองค์กรปกครองท้องถิ่น

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เป็นข้อมูลสำหรับผู้บังคับบัญชาในเขตสาธารณสุขที่ 11 เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข

7.2 เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขให้มีสมรรถนะให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ เพื่อตอบสนองต่อการปฏิรูปสุขภาพในปัจจุบัน

7.3 เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทันตบุคลากรตระหนักถึงการพัฒนาสมรรถนะของตนเองในด้านต่างๆ เพื่อที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ

7.4 เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการเสริมสร้างแรงจูงใจแก่เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข