

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในการดำเนินงานเครือข่ายโรงเรียนเด็กไทยฟันดี เขตสุขภาพที่ 7

สุภาวดี พองฟุ้ง¹,ธีรศักดิ์ พาจันทร^{2*}

(วันที่รับบทความ: 9 เมษายน 2569, วันที่แก้ไข: 22 มิถุนายน 2569, วันที่ตอบรับ: 22 มิถุนายน 2569)

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงวิเคราะห์แบบภาคตัดขวางนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในการดำเนินงานเครือข่ายโรงเรียนเด็กไทยฟันดี เขตสุขภาพที่ 7 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 258 คน คัดเลือกโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เก็บข้อมูล ด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนาและ Multiple Logistic Regression นำเสนอค่า Adjusted Odds Ratio พร้อมช่วงเชื่อมั่นร้อยละ 95 กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 70.16) อายุเฉลี่ย 38.15 ปี (SD = 9.95, Min.-Max. : 22-59) สถานภาพโสด (ร้อยละ 54.26) จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 81.01) และไม่เคยได้รับการอบรมฯ (ร้อยละ 62.40) บุคลากรมีการปฏิบัติงานระดับสูง ร้อยละ 86.82 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 83.22 (SD=10.04) แรงจูงใจระดับสูง ร้อยละ 86.43 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 62.41(SD=6.77) และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์แต่ละด้าน พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพโสด/หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ มีโอกาสปฏิบัติงาน ในระดับสูง เป็น 4.45 เท่าของผู้ที่สมรส (Adjusted OR = 4.45, 95%CI: 1.84–10.72, p-value = 0.001) ผู้ที่มีแรงจูงใจระดับสูงมีโอกาสปฏิบัติงานในระดับสูงเป็น 5.94 เท่าของผู้ที่มีแรงจูงใจระดับต่ำ-ปานกลาง (Adjusted OR = 5.94, 95%CI: 2.23–15.80, p-value < 0.001) และผู้ที่มีพฤติกรรมองค์การระดับสูงมี โอกาสปฏิบัติงานในระดับสูงเป็น 4.12 เท่าของผู้ที่มีพฤติกรรมองค์การระดับต่ำ-ปานกลาง (Adjusted OR = 4.12, 95%CI: 1.21–14.01, p-value = 0.023) ดังนั้น ควรส่งเสริมแรงจูงใจและพฤติกรรมองค์การที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม จัดสรรภาระงานให้สอดคล้องกับบริบทส่วนบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน

คำสำคัญ: การปฏิบัติงาน, บุคลากรทางการศึกษา, เครือข่ายโรงเรียนเด็กไทยฟันดี, แรงจูงใจ, พฤติกรรมองค์การ

¹นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ²ผู้ช่วยศาสตราจารย์

¹⁻²วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

*Corresponding author: ธีรศักดิ์ พาจันทร e-mail: teerasak@scphkk.ac.th

Factors Associated with Educational Personnel Performance in the Thai Children's Good Dental Health School Network, Health Region 7

Supavadee Fongfung¹, Teerasak Phajan^{2*}

(Received: 9th April 2026, Revised: 22nd June 2026, Accepted: 22nd June 2026)

Abstract

This cross-sectional analytical research aimed to examine work performance levels and associated factors among educational personnel implementing the Dek Thai Fan Dee School Network, Health Region 7. A stratified random sample of 258 individuals was selected, and data were collected via questionnaire. Analysis employed descriptive statistics and Multiple Logistic Regression, reporting Adjusted Odds Ratios with 95% confidence intervals at a significance level of 0.05.

The findings revealed that the majority of participants were female (70.16%), with a mean age of 38.15 years (SD = 9.95, Min.–Max.: 22–59). Most were single (54.26%), held a bachelor's degree or equivalent (81.01%), and had never received relevant training (62.40%). A high level of work performance was found in 86.82% of personnel, with a mean score of 83.22 (SD = 10.04). High motivation was reported in 86.43%, with a mean score of 62.41 (SD = 6.77). Regarding associated factors, those who were single, widowed, divorced, or separated were 4.45 times more likely to perform at a high level compared to those who were married (Adjusted OR = 4.45, 95% CI: 1.84–10.72, p-value = 0.001). Those with high motivation were 5.94 times more likely to perform at a high level compared to those with low-to-moderate motivation (Adjusted OR = 5.94, 95% CI: 2.23–15.80, p-value < 0.001). Those with high organizational citizenship behavior were 4.12 times more likely to perform at a high level compared to those with low-to-moderate organizational citizenship behavior (Adjusted OR = 4.12, 95% CI: 1.21–14.01, p-value = 0.023). These findings suggest that promoting motivation and organizational citizenship behavior factors conducive to teamwork, alongside workload allocation tailored to individual contexts, would enhance overall operational efficiency.

Keywords: Performance, Educational Personnel, Thai Children's Good Dental Health School Network, Work Motivation, Organizational Behavior factors

¹Student of the Master of Public Health, ²Assistant Professor

¹⁻² Sirindhorn College of Public Health Khon Kaen, Faculty of Public Health and Allied Health Sciences, Praboromarajchanok Institute

*Corresponding author: Teerasak Phajan, e-mail: teerasak@scphkk.ac.th

บทนำ

สุขภาพช่องปากเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตของประชากรทั่วโลก โดยรายงานสุขภาพช่องปากทั่วโลก ปี พ.ศ. 2565 ระบุว่า ประชากรประมาณ 2 พันล้านคนทั่วโลกเป็นโรคฟันผุ และเด็กกว่า 514 ล้านคนมีปัญหาโรคฟันน้ำนม สาเหตุสำคัญมาจากการได้รับฟลูออไรด์ไม่เพียงพอ พฤติกรรมการบริโภคอาหารและเครื่องดื่มที่มีน้ำตาลสูง รวมถึงข้อจำกัดในการเข้าถึงบริการสุขภาพช่องปาก⁽¹⁾

ในประเทศไทยปัญหาโรคฟันผุยังคงพบอย่างต่อเนื่อง จากการสำรวจสภาวะสุขภาพช่องปากแห่งชาติ ครั้งที่ 9 พ.ศ. 2566 พบว่า เด็กอายุ 12 ปี มีฟันผุร้อยละ 49.7 ค่าเฉลี่ยฟันผุ ถอน อุด (DMFT) เท่ากับ 1.2 ซึ่งต่อคน และยังมีฟันผุที่ไม่ได้รับการรักษาร้อยละ 22.1 โดยภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความชุกสูงสุด⁽²⁾ สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาระบบการส่งเสริมและป้องกันสุขภาพช่องปากอย่างมีประสิทธิภาพ⁽³⁾

การดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพช่องปากในโรงเรียนได้เริ่มปี พ.ศ. 2520 โดยให้ครูเข้ามามีบทบาทสำคัญในการดูแลสุขภาพช่องปากนักเรียน ภายใต้โครงการเฝ้าระวังและส่งเสริมทันตสุขภาพในโรงเรียนประถมศึกษา และมีเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเป็นพี่เลี้ยง ต่อมากรมอนามัย ได้พัฒนาเครือข่ายโรงเรียนเด็กไทยฟันดีตั้งแต่ปี พ.ศ.2552 โดยใช้แนวคิดการรวมกลุ่มโรงเรียนเพื่อดำเนินงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ⁽⁴⁾ ในเขตสุขภาพที่ 7 มีโรงเรียนผ่านการรับรองเพียง 61 โรงเรียน⁽⁵⁾ และการดำเนินงานยังขาดความต่อเนื่อง⁽⁶⁾

ความสำเร็จของการดำเนินงานเครือข่ายขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาเป็นสำคัญ ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยแนวคิดการบริหารของ Fayol⁽⁷⁾ ที่เน้นหน้าที่การบริหาร 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม และแนวคิดของ Gulick⁽⁸⁾ ที่เสนอกรอบ POSDCORB ซึ่งครอบคลุมกระบวนการบริหารอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg⁽⁹⁾ ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ขณะที่การศึกษาเชิงประจักษ์พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลก็มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานเช่นกัน⁽¹⁰⁾

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าส่วนใหญ่นเน้นการศึกษาปัจจัยด้านการบริหารและกระบวนการบริหารเป็นหลัก ขณะที่การศึกษานี้มุ่งเน้นการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในการดำเนินงานเครือข่ายฯ อย่างเป็นระบบ ซึ่งพบว่ามีข้อจำกัดในการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในการดำเนินงานเครือข่ายฯ อย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในเขตสุขภาพที่ 7 ซึ่งยังมีปัญหาสุขภาพช่องปากของเด็กในระดับสูง ดังนั้นการศึกษานี้จึงมีความจำเป็นเพื่อสร้างองค์ความรู้เชิงประจักษ์เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนากลไกการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ความต่อเนื่อง และความยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระดับพฤติกรรมองค์การ และระดับการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในการ
ดำเนินงานเครือข่ายฯ เขตสุขภาพที่ 7

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในการ
ดำเนินงานเครือข่ายฯ เขตสุขภาพที่ 7

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น

ปัจจัยส่วนบุคคล

- 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพสมรส 4) ระดับการศึกษา
- 5) ตำแหน่ง 6) ระยะเวลาในการดำเนินงานในโรงเรียนปัจจุบัน
- 7) การได้รับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาเครือข่ายฯ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจ

- 1) ความสำเร็จในงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3)
- ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า
- ในตำแหน่งหน้าที่

ปัจจัยค้ำจุน

- 1) ค่าตอบแทน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 3) นโยบายและการบริหารงาน 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 5) ความมั่นคงในการทำงาน

พฤติกรรมองค์การ

ระดับบุคคล ทักษะและบุคลิกภาพ

ระดับกลุ่ม

- 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/หัวหน้าทีม 2) การสนับสนุนจาก
- เพื่อนร่วมงาน 3) การสื่อสารภายในทีม 4) ความสัมพันธ์และ
- ความไว้วางใจในทีม 5) วัฒนธรรมย่อยของกลุ่ม

ระดับองค์กร

- 1) นโยบายและการสนับสนุนจากองค์กร 2) งบประมาณและ
- วัสดุอุปกรณ์ 3) โครงสร้างและการจัดการงาน 4) วัฒนธรรม
- องค์การที่ส่งเสริมงาน 5) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

ตัวแปรตาม

การปฏิบัติงานของบุคลากร
ทางการศึกษา ในการ
ดำเนินงานเครือข่ายโรงเรียน
เด็กไทยฟันดี เขตสุขภาพที่ 7

- 1) การวางแผน
- 2) การดำเนินงาน
- 3) การติดตามประเมินผล
- 4) การประสานงาน
- 5) การพัฒนาปรับปรุง

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในการดำเนินงานเครือข่ายฯ เขตสุขภาพที่ 7

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ผ่านการรับรองเป็นเครือข่ายฯ เขตสุขภาพที่ 7 จำนวน 607 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ทำการศึกษาประเด็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในการดำเนินงานเครือข่ายฯ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในการดำเนินงานเครือข่ายโรงเรียนเด็กไทยฟันดี เขตสุขภาพที่ 7

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่าง 19 พฤศจิกายน พ.ศ.2568 ถึง 20 มกราคม พ.ศ. 2569

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย: การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงวิเคราะห์แบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Analytical Study)

ประชากร: ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูอนามัยโรงเรียน หรือครูที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน ทันตสุขภาพที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ผ่านการรับรองเป็นเครือข่ายฯ เขตสุขภาพที่ 7 จำนวน 61 โรงเรียน จำนวน 607 คน

เกณฑ์คัดเข้า (Inclusion criteria)

บุคลากรทางการศึกษาเพศชาย เพศหญิง ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาที่ผ่านการ

ประเมินเป็นเครือข่ายฯ ไม่น้อยกว่า 6 เดือน ยินดีและสมัครใจตอบแบบสอบถาม

เกณฑ์คัดออก (Exclusion criteria)

บุคลากรที่ลาออก หรือเกษียณอายุ ลาศึกษาต่อหรือไปอบรมระหว่างการศึกษาเก็บข้อมูล บุคลากรที่ไม่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานหรือสนับสนุนโครงการนี้

กลุ่มตัวอย่าง: คำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับวิเคราะห์ หาความสัมพันธ์คร่าวๆ หลายตัวแปร (Multivariable analysis) กรณีตัวแปรตามประเภทเจตจำนง (Categorical outcome) แบบ Dichotomous variable และใช้สถิติ Multiple logistic regression⁽¹¹⁾ กำหนดค่าอำนาจการทดสอบที่ 80% ($\beta=0.20$ มีค่าเท่ากับ 0.84) $\alpha=0.05$ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ค่า P_0 คือค่าสัดส่วนการปฏิบัติงานของครูด้านการส่งเสริมสุขภาพช่องปากระดับสูงและมีประสบการณ์ในการทำงาน ≤ 5 ปี ($P_0=0.85$) P_1 คือค่าสัดส่วนการปฏิบัติงานของครูด้านการส่งเสริมสุขภาพช่องปากระดับสูงและมีประสบการณ์ในการทำงาน > 5 ปี ($P_1=0.97$) B คือสัดส่วนของประสบการณ์ในการทำงาน ($B=0.649$)⁽¹⁰⁾ คำนวณขนาดตัวอย่างกรณีวิเคราะห์ตัวแปรเดียว (Univariable) ได้ 166 คน จากนั้นปรับขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยกำหนดค่า Rho-square = 0.6 ได้ขนาดตัวอย่าง 258 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มจังหวัด จังหวัด ได้แก่ จังหวัดขอนแก่น จังหวัดมหาสารคาม และจังหวัดร้อยเอ็ด (จังหวัดกาฬสินธุ์ไม่มีโรงเรียนที่ผ่านการรับรองเป็น

เครือข่ายฯ) จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในแต่ละจังหวัด โดยสำรวจรายชื่อครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเครือข่ายฯ ทุกคนที่ผ่านเกณฑ์คัดเข้า แล้วจับฉลากรายชื่อในแต่ละจังหวัดจนครบตามจำนวนที่กำหนด โดยไม่ใส่รายชื่อคืน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงเรียนปัจจุบัน และการได้รับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาเครือข่ายฯ ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดและปลายเปิด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 15 ข้อ แบ่งเป็นปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการ

ตารางที่ 1 เกณฑ์การแปลผลคะแนนเครื่องมือวิจัย

ส่วน	จำนวนข้อ	พิสัยคะแนน	ต่ำ	ปานกลาง	สูง
ส่วนที่ 2 แรงจูงใจ	15	15 - 75	15 - 34	35 - 55	56 - 75
ส่วนที่ 3 พฤติกรรมองค์การ	24	24 - 120	24 - 56	57 - 89	90 - 120
ส่วนที่ 4 การปฏิบัติงาน	20	20 - 100	20 - 46	47 - 73	74 - 100

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน Congruence: (IOC>0.67) และค่าความเที่ยง (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการ

บริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมองค์การ จำนวน 24 ข้อ แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล (ทัศนคติ บุคลิกภาพ) ระดับกลุ่ม (ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การสื่อสาร ความสัมพันธ์และความไว้วางใจในทีม วัฒนธรรมย่อยของกลุ่ม) และระดับองค์กร (นโยบายงบประมาณ โครงสร้างการจัดการ วัฒนธรรมองค์การ การฝึกอบรม)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามระดับการปฏิบัติงาน จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย การวางแผน การดำเนินงาน การติดตามประเมินผล การประสานงาน และการพัฒนาปรับปรุง แบบสอบถามส่วนที่ 2 - 4 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (1 = น้อยที่สุด ถึง 5 = มากที่สุด) แปลผล โดยใช้เกณฑ์ของ Best⁽¹²⁾ แบ่งเป็น 3 ระดับ ดังตารางที่ 1 และจัดกลุ่มเป็น 2 กลุ่มสำหรับการวิเคราะห์ถดถอยลอจิสติก โดยรวมระดับต่ำและปานกลางเป็นกลุ่มเดียว

ทดสอบพบว่าแบบสอบถามทุกส่วนมีค่าความเที่ยงสูงกว่า 0.70 ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($\alpha = 0.92$) พฤติกรรมองค์การ ($\alpha = 0.94$) และการปฏิบัติงาน ($\alpha = 0.96$)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ แจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าต่ำสุด (Minimum) และค่าสูงสุด (Maximum)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

2.1 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามทีละคู่ (Bivariable Analysis) ด้วยสถิติ Simple Logistic Regression นำเสนอค่า Crude Odds Ratio (OR) พร้อม 95% CI และ p-value โดยคัดเลือกตัวแปรที่มีค่า p-value < 0.25 เข้าวิเคราะห์คราวละหลายตัวแปรในขั้นตอนต่อไป

2.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์คราวละหลายตัวแปร (Multivariable Analysis) ด้วยสถิติ Multiple Logistic Regression โดยใช้เทคนิค Backward Elimination นำเสนอค่า Adjusted Odds Ratio (Adjusted OR) พร้อม 95% CI และ p-value กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ตรวจสอบความเหมาะสมของโมเดลด้วยสถิติ Hosmer-Lemeshow Goodness of Fit Test

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น เมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2568 (เลขที่รับรอง HE682034)

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น

2. ออกหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีเครือข่ายโรงเรียนเด็กไทยพันธุ์ จำนวน 61 โรงเรียน และประสานผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อนัดหมายวันและเวลาเก็บข้อมูล

3. ชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัยและขอความยินยอมจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้ที่สมัครใจเข้าร่วมลงนามในแบบยินยอม (Informed Consent) ก่อนตอบแบบสอบถาม

4. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามและเก็บคืนด้วยตนเอง ใช้เวลาตอบประมาณ 15 - 20 นาที ได้รับแบบสอบถามคืนครบ 258 ชุด คิดเป็นอัตราตอบกลับร้อยละ 100

5. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนของข้อมูล และนำไปวิเคราะห์ต่อไป

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 258 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 70.16 อายุระหว่าง 30 - 39 ปี ร้อยละ 37.98 อายุเฉลี่ย 38.15 ปี (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 9.95) ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 54.26 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 81.01 ตำแหน่งครู/ครูผู้ช่วย ร้อยละ 92.64 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงเรียน 1-5 ปี ร้อยละ 60.85 โดยมีค่ามัธยฐาน 4 ปี (IQR=5, ต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 34 ปี) ไม่เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนเด็กไทยพันธุ์ ร้อยละ 62.40

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 86.43 (ดังตารางที่ 2) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 46.90 รองลงมาคือผลงานที่ทำก่อให้เกิดประโยชน์แก่โรงเรียน ร้อยละ 44.96 และงานที่ทำสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ร้อยละ 38.37

3. พฤติกรรมองค์การของบุคลากรทางการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับพฤติกรรมองค์การอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 93.80 (ดังตารางที่ 2) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับพฤติกรรมองค์การในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ การช่วยเหลือเกื้อกูลในทีมส่งผลต่อแรงจูงใจและความผูกพัน ในการทำงาน ร้อยละ

44.96 รองลงมาคือ มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของเครือข่าย ร้อยละ 43.41 และเป็นผู้มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย, ความสัมพันธ์ที่ดีในทีมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ร้อยละ 43.02

4. การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 86.82 (ดังตารางที่ 2) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ดี ร้อยละ 39.15 รองลงมาคือ ประสานงานกับบุคลากรสาธารณสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ 36.05 และสอดแทรกเนื้อหาสุขภาพช่องปากในการเรียนการสอน ร้อยละ 34.50

ตารางที่ 2 ระดับแรงจูงใจ ระดับพฤติกรรมองค์การ ระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในการดำเนินเครือข่ายเด็กไทยฟันดีเขตสุขภาพที่ 7 (n=258)

ปัจจัย	จำนวน	ร้อยละ
ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา		
ต่ำ (15 - 34 คะแนน)	0	0
ปานกลาง (35 - 55 คะแนน)	35	13.57
สูง (56 - 75 คะแนน)	223	86.43
Mean=62.41 (SD=6.77), Min=44, Max=75		
ระดับพฤติกรรมองค์การของบุคลากรทางการศึกษา		
ต่ำ (24 - 56 คะแนน)	0	0
ปานกลาง (57 - 89 คะแนน)	16	6.20
สูง (90 - 120 คะแนน)	242	93.80
Mean=102.94 (SD=10.60), Min=72, Max=120		
ระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา		
ต่ำ (20 - 46 คะแนน)	2	0.78

ตารางที่ 2 ระดับแรงจูงใจ ระดับพฤติกรรมองค์การ ระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในการดำเนินงานเครือข่ายเด็กไทยฟันดีเขตสุขภาพที่ 7 (n=258) (ต่อ)

ปัจจัย	จำนวน	ร้อยละ
ปานกลาง (46 - 73 คะแนน)	32	12.40
สูง (74 - 100 คะแนน)	224	86.82
Mean=83.22 (SD=10.04), Min=42, Max=100		

5. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในการดำเนินงานเครือข่ายโรงเรียนเด็กไทยฟันดีเขตสุขภาพที่ 7

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทีละคู่ (Bivariable Analysis)

5.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาทีละคู่ (Bivariable Analysis) จากการวิเคราะห์ด้วย Simple Logistic Regression จำนวน 9 ตัวแปร พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในการดำเนินงานเครือข่ายฯ เขตสุขภาพที่ 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ $p\text{-value} < 0.25$ ทั้งสิ้นจำนวน 7 ตัวแปร ได้แก่ เพศหญิง (OR = 1.78, 95%CI = 0.85-3.75, P-value = 0.125) สถานภาพโสด หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ (OR =

4.00, 95%CI = 1.82-8.77, P-value = 0.001) ระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า (OR = 0.36, 95%CI = 0.16 - 0.79, P-value = 0.012) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ≤ 5 ปี (OR = 1.66, 95%CI = 0.29-1.23, P-value = 0.167) การได้รับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาเครือข่ายฯ (OR = 2.14, 95%CI = 0.92-4.94 , P-value = 0.074) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในการดำเนินงานเครือข่ายฯ เขตสุขภาพที่ 7 (OR = 6.76, 95%CI = 2.98-15.32 ,P-value<0.001) พฤติกรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในการดำเนินงานเครือข่ายฯ เขตสุขภาพที่ 7 (OR = 11.16, 95%CI = 3.82-32.56 , P-value<0.001) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมองค์การ ของบุคลากรทางการศึกษาในการดำเนินงานเครือข่ายโรงเรียนเด็กไทยฟันดีเขตสุขภาพที่ 7 (วิเคราะห์ตัวแปรทีละคู่ Bivariable Analysis) (n= 258 คน)

ปัจจัย	จำนวน	ระดับการปฏิบัติงาน		Crude OR	95% CI	P-value
		สูง	ต่ำและปานกลาง			
1. เพศ						
ชาย	77	63(81.82)	14(18.18)	1	1	0.125

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมองค์การ ของบุคลากรทางการศึกษาในการดำเนินงานเครือข่ายโรงเรียนเด็กไทยฟันดี เขตสุขภาพที่ 7 (วิเคราะห์ตัวแปรทีละคู่ Bivariable Analysis) (n= 258 คน) (ต่อ)

ปัจจัย	จำนวน	ระดับการปฏิบัติงาน		Crude OR	95% CI	P-value
		สูง	ต่ำและปานกลาง			
หญิง	181	161(88.95)	20(11.05)	1.78	0.85-3.75	
2. สถานภาพสมรส						
สมรส	108	84(77.78)	24(22.22)	1	1	0.001
โสด หม้าย/หย่า/ แยกกันอยู่	150	140(93.33)	10(6.67)	4.00	1.82-8.77	
3. ระดับการศึกษา						
ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	209	187(89.47)	22(10.53)	1	1	0.012
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	49	37(75.51)	12(24.49)	0.36	0.16-0.79	
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน						
> 5 ปี	101	84(83.17)	17(16.83)	1	1	0.167
≤5 ปี	157	140(89.17)	17(10.83)	1.66	0.81-3.44	
5. การได้รับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนเด็กไทยฟันดี						
ไม่เคย	161	135(83.85)	26(16.15)	1	1	0.074
เคย	97	89(91.75)	8(8.25)	2.14	0.92-4.94	
6. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน						
ระดับต่ำ-ปานกลาง	35	21(60.00)	14(40.00)	1	1	<0.001
ระดับสูง	223	203(91.03)	20(8.97)	6.76	2.98-15.32	
7. พฤติกรรมองค์การ						
ระดับต่ำ-ปานกลาง	16	7(43.75)	9(56.25)	1	1	<0.001
ระดับสูง	242	217(89.67)	25(10.33)	11.16	3.82-32.56	

5.2 วิเคราะห์คร่าวหลายตัวแปร (Multivariable Analysis) ด้วยสถิติ Multiple Logistic Regression โดยใช้เทคนิค Backward Elimination เพื่อหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในการ

ดำเนินงานเครือข่ายฯ เขตสุขภาพที่ 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 ตัวแปร ดังนี้

1) สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในการ

ดำเนินงานเครือข่ายฯ เขตสุขภาพที่ 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างโสด/หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่มีโอกาสปฏิบัติงานในระดับสูง เป็น 4.45 เท่า ของผู้ที่สมรส (Adjusted OR = 4.45, 95%CI = 1.84-10.72, p-value = 0.001) เมื่อควบคุมตัวแปรแรงจูงใจและพฤติกรรมองค์การแล้ว

2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในการดำเนินงานเครือข่ายฯ เขตสุขภาพที่ 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับสูงมีโอกาสปฏิบัติงานในระดับสูง เป็น 5.94 เท่า ของกลุ่มตัวอย่างที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำ-ปานกลาง (Adjusted OR = 5.94, 95%CI = 2.23-15.80, P-value=<0.001) เมื่อควบคุมตัวแปรสถานภาพสมรสกับพฤติกรรมองค์การแล้ว

3) พฤติกรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในการ

ดำเนินงานเครือข่ายฯ เขตสุขภาพที่ 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีพฤติกรรมองค์การ ในระดับสูงมีโอกาสปฏิบัติงานในระดับสูง เป็น 4.12 เท่า ของกลุ่มตัวอย่างที่มีพฤติกรรมองค์การในระดับต่ำ-ปานกลาง (Adjusted OR = 4.12, 95%CI = 1.21-14.01, P-value = 0.023) เมื่อควบคุมตัวแปรสถานภาพสมรสและแรงจูงใจแล้ว

ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มระดับการปฏิบัติงานออกเป็น 2 กลุ่มเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการแปลผลและการนำไปใช้ประโยชน์ในการแก้ไขปัญหา กรณีหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในการดำเนินงานเครือข่ายฯ ของบุคลากรทางการศึกษาเขตสุขภาพที่ 7

โมเดลมีความเหมาะสมดี (Hosmer-Lemeshow Chi² = 4.24, df = 4, p = 0.375) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในการดำเนินงานเครือข่ายโรงเรียนเด็กไทยฟันดี เขตสุขภาพที่ 7 วิเคราะห์ครวละหลายตัวแปร Multivariable Analysis (n= 258 คน)

ปัจจัย	จำนวน	ระดับการปฏิบัติงาน ^a		Crude OR	Adjusted OR	95% CI	P- value
		สูง	ต่ำและ ปานกลาง				
1. สถานภาพสมรส							
สมรส	108	84(77.78)	24(22.22)	1	1	1	0.001
โสด หม้าย/ หย่า/แยกกัน อยู่	150	140(93.33)	10(6.67)	4.00	4.45	1.84-10.72	

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในการดำเนินงานเครือข่ายโรงเรียนเด็กไทยฟันดี เขตสุขภาพที่ 7 วิเคราะห์คร่าวๆหลายตัวแปร Multivariable Analysis (n= 258 คน) (ต่อ)

ปัจจัย	จำนวน	ระดับการปฏิบัติงาน ^a		Crude OR	Adjusted OR	95% CI	P- value
		สูง	ต่ำและ ปานกลาง				
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน							
ต่ำ-ปานกลาง	35	21(60.00)	14(40.00)	1	1	1	<0.001
สูง	223	203(91.03)	20(8.97)	6.76	5.94	2.23-15.80	
3. พฤติกรรมองค์การ							
ต่ำ-ปานกลาง	16	7(43.75)	9(56.25)	1	1	1	0.023
สูง	242	217(89.67)	25(10.33)	11.16	4.12	1.21-14.01	

อภิปรายและสรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรทางการศึกษามีระดับการปฏิบัติงานในการดำเนินงานเครือข่ายฯ อยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 86.82) ซึ่งอาจอธิบายได้จากหลายปัจจัยร่วมกัน ได้แก่ การมีแรงจูงใจระดับสูง (ร้อยละ 86.43) โดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ 46.90) และความรู้สึกว่างานที่ทำก่อให้เกิดประโยชน์แก่โรงเรียน (ร้อยละ 44.96) ประกอบกับพฤติกรรมองค์การที่อยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 93.80) โดยเฉพาะด้านการช่วยเหลือเกื้อกูลในทีม (ร้อยละ 44.96) ปัจจัยเหล่านี้สะท้อนว่าบรรยากาศการทำงานที่เอื้ออำนวยและการสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรุณศรี พลวงษา⁽¹⁰⁾ ที่พบว่าปัจจัยบริหารและกระบวนการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของครูด้านการส่งเสริมสุขภาพช่องปากเด็กวัยเรียนอย่างมีนัยสำคัญ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในการดำเนินงานเครือข่ายฯ เขตสุขภาพที่ 7 มีดังนี้

สถานภาพสมรส เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรที่มีสถานภาพโสด/หม้าย/หย่า/แยก มีโอกาสปฏิบัติงานระดับสูง เป็น 4.45 เท่าของผู้ที่สมรส (Adjusted OR = 4.45, 95%CI = 1.84-10.72, p = 0.001) อาจเนื่องจากบุคลากรกลุ่มนี้มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการเวลาและไม่มีภาระด้านครอบครัว ทำให้สามารถเข้าร่วมกิจกรรมวางแผน ติดตาม และประสานงานกับภาคีเครือข่ายได้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับทฤษฎีความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวของ Greenhaus and Beutell⁽¹³⁾ และทฤษฎีการรักษาทรัพยากรของ Hobfoll ซึ่งชี้ว่าภาระบทบาทครอบครัวอาจลดทรัพยากรด้านเวลาและพลังงานที่ใช้ในการทำงาน โดยเฉพาะในบริบทสังคมไทยที่ผู้หญิงสมรสมักมีภาระงานครัวเรือน

สูง ขณะทำงานเครือข่ายฯ ต้องอาศัยความยืดหยุ่นด้านเวลาและการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ⁽¹⁴⁾

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับการปฏิบัติงาน (Adjusted OR = 5.94, 95%CI = 2.23-15.80, p-value < 0.001) ผลนี้สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยที่อธิบายว่าปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เช่น ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และลักษณะงานที่มีความหมายเป็นแรงขับเคลื่อนภายในที่ส่งผลโดยตรงต่อความมุ่งมั่นและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในขณะที่ปัจจัย คำจูง (Hygiene Factors) เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และนโยบายองค์กร ช่วยป้องกันความไม่พึงพอใจ⁽⁹⁾

พฤติกรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ (Adjusted OR = 4.12, 95%CI = 1.21-14.01, p-value = 0.023) ข้อค้นพบที่น่าสนใจคือค่า Crude OR อยู่ที่ 11.16 แต่เมื่อควบคุม ตัวแปรสถานภาพสมรส และแรงจูงใจแล้ว ลดลงเป็น 4.12 (ลดลงร้อยละ 63) แสดงว่าความสัมพันธ์บางส่วนถูกอธิบายร่วมโดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม แม้หลังควบคุมตัวแปรแล้ว พฤติกรรมองค์การยังคงมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ยืนยันว่ามีอิทธิพลอิสระต่อการปฏิบัติงาน ในบริบทของเครือข่ายโรงเรียนเด็กไทยพันธุ์ ซึ่งต้องอาศัยการประสานงานระหว่างโรงเรียน หน่วยงานสาธารณสุข และชุมชน พฤติกรรมองค์การที่ดีจึงเป็นปัจจัยเอื้อที่ขาดไม่ได้ สอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่าปัจจัยด้านการบริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการปฏิบัติงานของครูด้าน

การส่งเสริมสุขภาพช่องปากเด็กวัยเรียนในเครือข่ายโรงเรียนเด็กไทยพันธุ์ ($r = 0.739$, p-value < 0.001) โดยเฉพาะปัจจัยการบริหารด้านกำลังคน มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากที่สุด ($r = 0.706$, p-value < 0.001)⁽¹⁰⁾

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ควรส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งด้านการยกย่องชมเชย ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ควบคู่กับการพัฒนาพฤติกรรมองค์การที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีม โดยส่งเสริมการสื่อสาร ความร่วมมือ และความไว้วางใจระหว่างบุคลากร นอกจากนี้ ควรบริหารจัดการภาระงานให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละบุคคล และจัดอบรมพัฒนาศักยภาพด้านการดำเนินงานเครือข่ายโรงเรียนเด็กไทยพันธุ์แก่บุคลากรอย่างทั่วถึง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่ออธิบายและทำความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจและพฤติกรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน และขยายกรอบแนวคิดการวิจัยให้ครอบคลุมปัจจัยเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การมีส่วนร่วมของชุมชน และวัฒนธรรมองค์การ

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณ ผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น หัวหน้าหน่วยทันตสาธารณสุข และบุคลากรทางการศึกษา ที่ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

1. World Health Organization. Global status report on oral health 2022 [Internet]. Geneva: World Health Organization; 2022 [cited 2026 Jun 10]. Available from: <https://www.who.int/team/noncommunicable-diseases/global-status-report-on-oral-health-2022>
2. สำนักทันตสาธารณสุข กรมอนามัย. รายงานผลการสำรวจสภาวะสุขภาพช่องปากแห่งชาติ ครั้งที่ 9 ประเทศไทย พ.ศ. 2566. พิมพ์ครั้งที่ 1. นนทบุรี: สำนักทันตสาธารณสุข กรมอนามัย; 2567.
3. ณัฐนันท์ วัฒนอนเนก, ณัฐกฤตา ผลอ้อ. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสภาวะทันตสุขภาพในนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ในอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น. วารสารศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น. 2568;17(2):83-5.
4. สำนักทันตสาธารณสุข กรมอนามัย. คู่มือการประเมินเครือข่ายโรงเรียนเด็กไทยฟันดี ปีงบประมาณ 2566. นนทบุรี: สำนักทันตสาธารณสุข กรมอนามัย; 2566.
5. ศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น กรมอนามัย. รายงานสรุปผลการดำเนินงานหน่วยทันตสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ 2568. ขอนแก่น: ศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น; 2568.
6. สำนักทันตสาธารณสุข กรมอนามัย. เกณฑ์พัฒนาเครือข่ายโรงเรียนเด็กไทยฟันดี (ฉบับปรับปรุงปี 2564). นนทบุรี: กรมอนามัย; 2564.
7. Fayol H. General and industrial management. Storrs C, translator. London: Pitman Publishing; 1949.
8. Gulick L. Notes on the theory of organization. In: Gulick L, Urwick L, editors. Papers on the science of administration. New York: Institute of Public Administration; 1937. p. 3-45.
9. Herzberg F, Mausner B, Snyderman BB. The motivation to work. 2nd ed. New York: John Wiley & Sons; 1959.
10. อรุณศรี พลวงษา. ปัจจัยบริหารที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของครูด้านการส่งเสริมสุขภาพช่องปากเด็กวัยเรียนในเครือข่ายโรงเรียนเด็กไทยฟันดี อำเภอัญบุรี จังหวัดปทุมธานี. วารสารวิชาการแพทย์เขต 11. 2566;37(4):14-25.
11. Hsieh FY, Bloch DA, Larsen MD. A simple method of sample size calculation for linear and logistic regression. Stat Med. 1998;17(14):1623-34. doi:10.1002/(SICI)1097-0258(19980730)17:14<1623::AID-SIM871>3.0.CO;2-S.
12. Best JW. Research in education. 4th ed. Englewood Cliffs (NJ): Prentice-Hall; 1981.
13. Greenhaus JH, Beutell NJ. Sources of conflict between work and family roles. Acad Manage Rev. 1985;10(1):76-88.
14. Hobfoll SE. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. Am Psychol. 1989;44(3):513-24. doi:10.1037/0003-066X.44.3.513.