วารสารทันตาภิบาล ปีที่ 29 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2561

Research article

Motivation affecting the performance of dental health technician at sub–district health promoting hospital, Sakon Nakhon Province

Panchamapohn Rattanahon

Master degree student in Public Health (Public Health Administration), Faculty of Public Health, Khon Kaen University

Suwit Udompanich

Associate Professor, Department of Public Health Administration, Faculty of Public Health, Khon Kaen University

Abstract

This cross–sectional descriptive research aimed to explore the factor that affect the performance dental health technician of sub–district health promoting hospital, Sakon Nakhon, Thailand. The samples were 78 personnel. The questionnaire was about demographic data, motivation and the performance of dental health technician and verified by the three experts for content validity and tested for reliability in pilot study of 30 samples (Cronbach's alpha coefficient = 0.96). Data collection was carried out from April 17th to May 17th 2017. Data distribution was performed by descriptive statistics including percentage, mean, median, standard deviation, minimum and maximum. Inferential statistics were Pearson product moment correlation and Stepwise multiple linear regressions.

Majority of the samples were female (79.5%). About 57.7 percent were aged between 21 to 30 years old. Most of the samples were single (67.9%). About 6 percent hold bachelor's degree and about 56.7 had a period of performance between 1to 5 years. The performance of dental health technician and motivation of dental health technician of sub–district health promoting hospital, Sakon Nakhon province were at high level with averages 3.85 (S.D. = 0.56) and 3.92 (S.D. = 0.92), respectively. The motivation had moderate positive relationship with performance (r=0.556 , p–value <0.001). The motivation;

achievement, recognition and education predicted the performance and motivation of dental health technician of sub-district health promoting hospitals, Sakon Nakhon Province at 37.8 percent (R^2 =0.378, p-value<0.001)

Keywords: motivation; the performance of dental health technician

บทความวิจัย (Research articles)

แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร

ปัญจมาพร รัตนหน
นักศึกษามหาบัณฑิต หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สุวิทย์ อุดมพาณิชย์
รองศาสตราจารย์ ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร จำนวน 78 คน และใช้การสนทนากลุ่ม จำนวน 12 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาช 0.96 และนำแต่ละข้อคำถามมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง พบว่าทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.50 เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 17 เมษายน 2560 ถึงวันที่ 17 พฤษภาคม 2560 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา เช่น ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติอนุมานหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษา พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 79.5 อายุเฉลี่ย 29.9 ปี (S.D. = 6.9ปี) สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 67.9 การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 62.8 รายได้ 10,000 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 74.4 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.0 การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 (S.D.= 0.56) ภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.92 (S.D.= 0.29) คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการ

ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร ส่วนแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r= 0.556,p-value <0.001) โดย ปัจจัยด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือและคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา (ปริญญาตรีขึ้นไป) สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงาน ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 37.8 (R^2 =0.378, p-value<0.001)

คำสำคัญ :แรงจูงใจ; คุณลักษณะส่วนบุคคล; การปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข

บทนำ

ปัญหาสุขภาพช่องปากในประเทศไทย ถึงแม้จะมีแนวโน้มลดลง แต่ก็ยังคงเป็นปัญหาหลักของการสาธารณสุขโดยเฉพาะปัญหาสุขภาพช่องปากทั้งโรคฟันผุและปริทันต์อักเสบ โดยเมื่อถ้าไม่ได้รับการดูแลรักษาอย่างทันท่วงที โรคนั้นจะลุกลามและทำให้สูญเสียฟันในที่สุด เนื่องจากค่าบริการรักษาโรคในช่องปากและฟื้นฟูสภาพยังมีราคาแพงอีกทั้งภาครัฐยังไม่สามารถสนองต่อความต้องการได้เท่าที่ควร ดังนั้น จึงมีการยึดหลักแนวคิดการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวม ที่มีคนเป็นศูนย์กลาง[1] โดยจากการสำรวจสภาวะสุขภาพช่องปากระดับประเทศทุก 5 ปี พบว่า ยังคงมีปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคและการสูญเสียฟัน จึงควรมีการสนับสนุนส่งเสริม ป้องกัน รักษาและฟื้นฟู ซึ่งเป็นเรื่องที่จำเป็น เพื่อให้มีสภาวะช่องปากที่ดีอย่างต่อเนื่อง[2] โดยมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลกระจายไปสู่ระดับตำบลทั่วประเทศ ที่เน้นการบริการแบบเชิงรุกโดยเน้นการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคเป็นหลัก ซึ่งเป็นการบริการสุขภาพแบบองค์รวมและเชื่อมโยงการส่งต่อแบบมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถจัดบริการสุขภาพที่มีคุณภาพ และเกิดการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการเพิ่มศักยภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข[3]

เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขจึงถือเป็นบุคลากรทางสาธารณสุขที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย จึงต้องมีความพร้อม ความเต็มใจ ทุ่มเททั้งความรู้ความสามารถในการทำงาน จึงจะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นในการทำงานด้านทันตสาธารณสุขมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายประการ ปัจจัยคุณลักษณะด้านบุคคล[4] อาจจะเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานของทันตสาธารณสุขปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร นอกจากนี้ยังพบว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข จากแนวคิดและทฤษฎีของ Herzberg เชื่อว่าแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วยปัจจัย 2 กลุ่มคือ ปัจจัยจูง และปัจจัยค้ำจุน[5] อาจมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

จังหวัดสกลนคร มีเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ทั้งสิ้น78 คน[6]โดยการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขมีความสำคัญต่อการดำเนินงานด้านทันตสาธารณสุขในยุคปฏิรูประบบสุขภาพ ภายใต้นโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าทำให้เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขต้องไปปฏิบัติงานงานอื่นนอกเหนือจากการให้บริการทันตกรรม[7] บางที่นั้น ยังเกิดความไม่สมดุลของการกระจายกำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ จึงเป็นปัญหาที่สำคัญประการหนึ่งของระบบบริการสุขภาพช่องปากของประเทศไทย จึงเป็นสถานการณ์ ที่บ่งบอกปัญหาการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพช่องปากในระดับปฐมภูมิที่มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น[8]

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร โดยคาดว่าผลการวิจัยดังกล่าวจะสะท้อนให้เห็นสภาพความเป็นจริง และสามารถนำการวิจัยไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการวางแผน พัฒนา สนับสนุน และส่งเสริมให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนครให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร

2. วัตถุประสงค์เฉพาะ เพื่อศึกษา

2.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร

2.2 ระดับคุณลักษณะส่วนบุคคล ระดับแรงจูงใจ ระดับการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร

2.3 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดสกลนคร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร จำนวน 78 คน[5] และมีระยะเวลาดำเนินการศึกษาวิจัย ระหว่างวันที่ 1มิถุนายน 2559 - 30 มิถุนายน 2560

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาล

ส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดสกลนคร สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผน และสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขได้

2. บุคลากรทางด้านสาธารณสุขและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลในการพิจารณา วางแผน พัฒนาเจ้าหน้าที่ ส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติงานเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษางานวิจัยเชิงพรรณนา แบบภาคตัดขวาง (Cross – sectional Descriptive Study) มีการรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงคุณภาพ และเชิงประมาณ เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมดของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร จำนวน 78 คน ซึ่งใช้สูตรกำหนดขนาดตัวอย่างแบบการถดถอยพหุ คำนวณได้จากสูตรดังนี้

สูตร

$$N = \frac{\lambda\left(1 - R^2_{Y.A,B}\right)}{R^2_{Y.A,B} - R^2_{Y.A}} + w \quad \text{.....(1)}$$

เมื่อ

$$\lambda = \lambda_L - \frac{1/\nu_L - 1/\nu}{1/\nu_L - 1/\nu_U}(\lambda_L - \lambda_U) \quad \text{.....(2)}$$

เมื่อกำหนดให้

$R^2_{Y.A,B}$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Full Model ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอยของตัวแปรที่จะศึกษา ได้จากการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด[10] ซึ่งมีลักษณะการปฏิบัติงานคล้ายคลึงกัน ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ค่าอธิบายความผันแปรของวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้ค่า $R^2_{Y.A,B}$ = 0.485

$R^2_{Y.A.}$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Reduce model ($R^2_{Y.A,B} - R^2_{Y.B.}$) ซึ่งได้ค่า $R^2_{Y.A.}$ = 0.455

$R^2_{Y.B.}$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุที่เปลี่ยนแปลง (R^2 Change) เมื่อไม่มีตัวแปรที่ต้องการทดสอบ

λ คือ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนตัวแปรอิสระและอำนาจการทดสอบ

w คือ จำนวนตัวแปรอิสระนอกเหนือจากตัวแปรที่ต้องการทดสอบ (เซต A) เท่ากับ 0

u คือ จำนวนตัวแปรอิสระที่ต้องการทดสอบ (เซต B) เท่ากับ 1 ตัวแปร

ν คือ ค่าที่ได้จาก ν = N –u–w–1

แทนค่าในสูตร

$$= N = \frac{\lambda\left(1 - R^2_{Y.A,B}\right)}{R^2_{Y.A,B} - R^2_{Y.A}} + w$$

$$N = \frac{7.8(1 - 0.485)}{0.485} + w$$

N = 64.75 คน

แต่เนื่องจากการคำนวณขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมในการศึกษาพบว่า ต้องใช้จำนวน 65 คน ซึ่งใกล้เคียงกับขนาดของประชากรของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยจึงจะทำการศึกษาโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมดของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร จำนวน 78 คน มีการใช้สถิติอนุมานเพื่ออธิบายไปยังประชากรของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในจังหวัดสกลนครเมื่อเวลาเปลี่ยนแปลงไป

เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย

1. แบบสอบถามของการวิจัย (Questionnaire) มี 4 ส่วน ประกอบด้วย คุณ-ลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร และคำถามปลายเปิด ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งชุดโดยรวม เท่ากับ 0.96

2. แบบแนวทางการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นแนวทางในการสนทนากลุ่มเพื่อยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณ

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากการพิจารณาจากคณะกรรมการจริย-ธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 27 มีนาคม พ.ศ.2560 เลขที่ HE602013 และ ดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 17 เมษายน ถึง 17 พฤษภาคม2560

ผลการศึกษา

1. ลักษณะส่วนบุคคล ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร พบว่าประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็น ร้อยละ 79.5 ระหว่าง 21 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.7 อายุเฉลี่ย 29.9 ปี (S.D.= 6.9 ปี) สถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 67.9 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 75.1 มีรายได้ 10,000–20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 74.4 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร ต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 50.0 ระยะเวลาการปฏิบัติงานเฉลี่ย 6.8 ปี (S.D. = 5.5 ปี)

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.92 (S.D.=0.29) แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.98 (S.D.= 0.37) และแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D.= 0.27)

3. คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานใน

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดสกลนคร ในส่วนของปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา (ปริญญาตรีขึ้นไป) และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร (r=0.234 , p-value=0.039 และ r=0.244, p-value=0.031 ตามลำดับ) ในส่วนของปัจจัยแรงจูงใจ พบว่าในภาพรวมของแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r=0.566 , p-value<0.001) ดังรายละเอียดในตารางที่ 1 และตารางที่ 2

4. คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการ มี 3 ตัวแปร คือ ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านระดับการศึกษา (ปริญญาตรีขึ้นไป) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.05 และ สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 37.8 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร

คุณลักษณะส่วนบุคคล	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	S.D.
เพศ หญิง	79.5		
อายุ 21 – 30 ปี	57.7	29.9 ปี	6.9 ปี
สถานภาพ โสด	67.9		
ระดับการศึกษา ปริญญาตรี	75.1		
รายได้ 10,000 – 20,000 บาท	74.4		
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี	50.0	6.8 ปี	5.5 ปี

ตารางที่ 2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร

คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจ	การปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	P – value	ระดับความสัมพันธ์
ระดับการศึกษา (ปริญญาตรีขึ้นไป)	0.234*	0.039	ต่ำ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	0.244*	0.031	ต่ำ
ภาพรวมปัจจัยจูงใจ	**0.547****	**<0.001**	**ปานกลาง**
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.527**	< 0.001	ปานกลาง
ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	0.519**	<0.001	ปานกลาง
ด้านลักษณะของงาน	0.468**	<0.001	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	0.351**	0.002	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	0.269**	0.017	ต่ำ
ภาพรวมปัจจัยค้ำจุน	**0.488****	**<0.001**	**ปานกลาง**
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	0.291**	0.010	ต่ำ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.266*	0.019	ต่ำ
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.360**	0.001	ปานกลาง
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.225**	0.048	ต่ำ
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	0.347**	0.002	ปานกลาง
ด้านสถานภาพของวิชาชีพ	0.374**	0.001	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.296**	0.009	ต่ำ
ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.298**	0.008	ต่ำ
ภาพรวมของแรงจูงใจ	**0.566****	**<0.001**	**ปานกลาง**

** ค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.01

* ค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 3 ค่าสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร

ตัวแปร	B	Beta	T	P–value	R	R^2	R^2 change
ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน	0.269	0.303	2.482	0.015	0.527	0.278	-
ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	0.306	0.322	2.641	0.010	0.575	0.330	0.052
ปัจจัยด้านระดับการศึกษา ปริญญาตรีขึ้นไป)	0.219	0.219	2.380	0.020	0.615	0.378	0.048
ค่าคงที่ 1.721, F = 14.993 , p – value < 0.001 , R = 0.615 , R^2 = 0.378, R^2adj = 0.353							

ได้สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงซึ่งเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

Y = a + b1x1 + b2x2 +b3x3

เมื่อ Y = การปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร

a = ค่าคงที่

b1 = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระตัวที่ 1

x1 = ตัวแปรอิสระตัวที่ 1 คือ ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน

b2 = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระตัวที่ 2

x2 = ตัวแปรอิสระตัวที่ 2 คือ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

b3 = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระตัวที่ 3

x3 = ตัวแปรอิสระตัวที่ 3 คือ ด้านระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรีขึ้นไป

แทนค่าสมการได้ดังนี้

Y = 1.721 + (0.269) (ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน)+ (0.306) (ปัจจัยจูงใจด้านได้รับความยอมรับนับถือ + (0.219) (ปัจจัยด้านระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป)

อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

จากการศึกษาพบว่า ภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.92 เนื่องจากเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขมีความรักและภูมิใจในวิชาชีพ งานการให้บริการทางทันตกรรมนั้นเป็นงานเฉพาะ และวิชาชีพอื่นๆ ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไม่สามารถทำแทนได้ เป็นงานที่ได้บำบัดความทุกข์ให้ประชาชน โดยผ่านการปลูกฝังทัศนคติจากวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ให้ปฏิบัติงานเพื่อรับใช้สังคมและเป็นบุคลากรที่มีเกียรติและศักดิ์ศรีที่ได้เป็นนักศึกษาที่จบจากสถาบันพระราชบรมชนก สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วพบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก[9]

จากการศึกษาพบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.566, p\text{-value}<0.001$) เนื่องจากแรงจูงใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อกระตุ้นให้เกิดความอยากที่จะปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพ โดยเมื่อมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจให้กับการปฏิบัติงานของตนเอง ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การจูงใจเป็นเครื่องมือสำคัญยิ่งในการที่จะเชื่อมโยงจิตใจของบุคคลให้

ก่อเกิดพลังในการปฏิบัติงานในทิศทางที่ต้องการ สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล[10]

จากการศึกษา คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา (ปริญญาตรีขึ้นไป)(p-value= 0.020) มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขตำบล จังหวัดสกลนคร และแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนครพบว่า มี 2ตัวแปร คือ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน (p-value = 0.015) และปัจจัยจูงใจด้านการได้รับความยอมรับนับถือ (p-value < 0.010) โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 37.8 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.05

สรุปผลการศึกษา

1. ลักษณะส่วนบุคคล ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 79.5 มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี จำนวน ร้อยละ 57.7สถานภาพโสด ร้อยละ 67.9 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 75.1 ส่วนใหญ่มีรายได้ 10,000 – 20,000 บาท ร้อยละ 74.4 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่ง เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร 1 – 5 ปี ร้อยละ 50.0

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.92 (S.D.=0.29) แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.98 (S.D.= 0.37) และแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D.= 0.27)

3. คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา (ปริญญาตรีขึ้นไป)และระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ผลการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงาน

ทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร (p-value = 0.020) ส่วนแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร พบว่า มี 2 ตัวแปร คือ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน (p-value = 0.015) และปัจจัยจูงใจด้านการได้รับความยอมรับนับถือ (p-value =0.010) โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 37.8 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ควรส่งเสริมแรงจูงใจด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน โดยเฉพาะการสร้างความพึงพอใจในบทบาทหน้าที่ การให้บริการทันตสาธารณสุข และส่งเสริม พัฒนาความรู้ทักษะ ความสามารถ ในงานทันตสาธารณสุขเพื่อให้เกิดมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

2. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ควรส่งเสริมแรงจูงใจการได้รับความยอมรับนับถือ โดยการให้ความไว้วางใจแก่เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในการปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานทันตสาธารณสุข

3. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้ พัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น การประชุมเชิงวิชาการ การสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การอบรมพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น รวมทั้ง การสนับสนุนให้มีศึกษาต่อเนื่องในระดับบัณฑิตศึกษา เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้า และความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาหน่วยบริการ

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

1. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจแห่งชาติ. ***แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (2555 – 2559).***[ออนไลน์]2555 [อ้างเมื่อ 7 สิงหาคม พ.ศ.2559,จาก https://goo.gl/zCZqgK].
2. สำนักทันตสาธารณสุข กรมอนามัย. **ผลการสำรวจสุขภาพช่องปากแห่งชาติ ครั้งที่ 7 พ.ศ.2555**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก;2556.
3. สำนักงานโครงการสนับสนุนนโยบายโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล กระทรวงสาธารณสุข. ***ความเป็นมาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล***. [ออนไลน์]2552 [อ้างเมื่อเมื่อ 9 สิงหาคม พ.ศ.2559, จาก http://hph.moph.go.th/?modules=Content&action=history].

เอกสารอ้างอิง

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

4. Schermerhorn, R., Hunt, G., and Osborn, N. ***Organization Behavior***. New York: John Wily & Sons;2003.
5. Hertzberg, F., Mausner, B. &Synderman, B.B. ***The motivate to work***. New Brunwisk, NJ : Transaction Pub;2010.
6. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร.***รายชื่อและจำนวนเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในจังหวัดสกลนคร.*** สกลนคร.(เอกสารอัดสำเนา); 2559.
7. อุไรวรรณ อมรไชย. การบริหารจัดการและร่วมผลิตทันตาภิบาลจากท้องถิ่นโดยเครือข่ายบริการปฐมภูมิ ชุมชน และวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร : กรณีศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี. ***วิทยาสารทันตสาธารณสุข*** 2550;10(2):130-140.
8. สุณี วงศ์คงคาเทพ และคณะ. ***แนวทางการดำเนินงานทันตสาธารณสุขสำหรับทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบลและศูนย์สุขภาพชุมชน.*** นนทบุรี : กองทันตสาธารณสุข กรมอนามัย;2552.
9. สิทธิศักดิ์ แก้วโพนเพ็ก และประจักร บัวผัน. คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของนักบริหารงานสาธารณสุขในเทศบาล จังหวัดขอนแก่น. ***วารสารวิจัย มข.(ฉบับบัณฑิตศึกษา)*** 2558;15(4):75-87.
10. ชลลดา อาทิตย์ตั้งและสุวิทย์ อุดมพานิชย์. แรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด. ***วารสารทันตาภิบาล*** 2559;28(1):23-34.