

Research article

Motivation and Key Success Factors Affecting the Organizational Commitment of Dental Health Personnel in Roi Et Province

Wiriya Munphisut

Master degree student
in Public Health,
Public Health
Administration

Suwit Udompanich

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

Prachak Bouphan

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

Abstract

This cross-sectional descriptive research aimed to study the motivation and key success factors affecting the organizational commitment of dental health personnel in Roi Et province, Thailand. The samples were 138 dental health personnels randomly selected by stratified random sampling technique from 183 populations. Data were collected by the questionnaire for the quantitative data and in-depth interview guidelines for the qualitative data gathering from 12 key informants. The questionnaire was examined and was verified by three experts for content validity with items objective congruence (IOC). All items of the questionnaire were more than 0.50 and reliability of the scale with Cronbach's alpha coefficient was 0.95. Data were collected between 13th December 2022 to 13th January 2023. Data analyses were performed by descriptive and inferential statistics at a significant level of 0.05.

The results showed that the overall of motivation, key success factors and the organizational commitment of dental health personnel were at high level with averages of 4.04 (S.D.=0.44), 4.02 (S.D.=0.53) and 4.04 (S.D. =0.64) respectively. The overall motivation and key success factors had significant strong and moderate relationships with the organizational commitment of dental health personnel in Roi Et province ($r = 0.712$, $p\text{-value} < 0.001$ and $r = 0.644$, $p\text{-value} < 0.001$, respectively). The results found that four variables consisted of one variable of key success factors; connection between line of service and network and three variables of motivation; supportive professional status, working condition and achievement affected and could jointly predict the organizational commitment of dental health personnel in Roi Et province at 58.6 percent ($R^2 = 0.586$, $p\text{-value} < 0.001$).

Keywords: Motivation, Key success factors, The organizational commitment, Dental health personnel

Corresponding author**Wiriya Munphisut**

E-mail: wiriya.m@kkumail.com

Received date: 16 March 2023

Revised date: 11 May 2023

Accepted date: 26 June 2023

บทความวิจัย (Research article)

แรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การของทันตบุคลากร ในจังหวัดร้อยเอ็ด

วิริยา มุลพิศุจน์

นักศึกษาหลักสูตร

สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข

คณะสาธารณสุขศาสตร์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สุวิทย์ อุดมพาณิชย์

รองศาสตราจารย์

สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข

คณะสาธารณสุขศาสตร์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ประจักษ์ บัวผัน

รองศาสตราจารย์

สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข

คณะสาธารณสุขศาสตร์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา แรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การของทันตบุคลากรในจังหวัดร้อยเอ็ด ประชากรในการวิจัย คือ ทันตบุคลากรจำนวน 183 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ได้จำนวน 138 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 12 คน ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านทุกข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 และได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.95 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 13 ธันวาคม 2565 ถึง 13 มกราคม 2566 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมระดับแรงจูงใจ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ และความยึดมั่นผูกพันในองค์การของทันตบุคลากร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.04 (S.D.=0.44), 4.02 (S.D.=0.53) และ 4.04 (S.D.=0.64) ตามลำดับ โดยพบว่า แรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จโดยรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูงและระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของทันตบุคลากรในจังหวัดร้อยเอ็ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $r=0.712$, ($p\text{-value}<0.001$), $r=0.644$, ($p\text{-value}<0.001$) ตามลำดับ ทั้งนี้พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการเชื่อมโยงระหว่างสถานบริการในเครือข่ายเดียวกัน ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน และปัจจัยด้านสภาพของวิชาชีพสามารถพยากรณ์และมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การของทันตบุคลากรในจังหวัดร้อยเอ็ด ได้ร้อยละ 58.6 $R^2=0.586$, ($p\text{-value}<0.001$)

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ปัจจัยแห่งความสำเร็จ, ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ, ทันตบุคลากร

ผู้รับผิดชอบบทความ

วิริยา มุลพิศุจน์

อีเมล: wiriya.m@kkuemail.com

วันที่ได้รับบทความ: 16 มีนาคม 2566

วันที่แก้ไขบทความ: 11 มิถุนายน 2566

วันตอบรับบทความ: 26 มิถุนายน 2566

บทนำ

ประเทศไทยกำลังเผชิญกับปัญหาการเปลี่ยนแปลงของบริบทแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม นโยบายสาธารณสุขและการปฏิรูปต่างๆ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงด้านประชากรและระบาดวิทยา ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบบริการสาธารณสุขและระบบบุคลากรด้านสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุขได้ดำเนินการบริหารกำลังด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการพัฒนากำลังคนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นจะมุ่งเน้นด้านการลดความเหลื่อมล้ำของการกระจายบุคลากรสุขภาพ แก้ไขปัญหาการขาดแคลนซ้ำซาก และเพิ่มสัดส่วนบุคลากรสุขภาพต่อประชากรในระดับประเทศ เพื่อให้เห็นภาพของบุคลากรสุขภาพที่มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน แต่ยังคงพบปัญหาการขาดแคลนบุคลากร และยังคงมีการลาออกของบุคลากรด้านสุขภาพ ประกอบกับนโยบายการผลิตกำลังคนด้านสุขภาพยังขาดทิศทางการทำงานที่ชัดเจนในการกระจายบุคลากรไปยังพื้นที่ที่เหมาะสมได้อย่างเพียงพอ¹ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ของบุคลากรที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรและเต็มใจปฏิบัติตามภารกิจขององค์กร เพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง จะเต็มใจทำงานเพื่อให้บรรลุค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร² ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของทันตบุคลากรจะสำเร็จตามเป้าหมายนั้นต้องอาศัยแรงจูงใจเป็นแรงกระตุ้นผลักดันให้ทันตบุคลากร เกิดความพึงพอใจทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานส่งผลให้มีการทุ่มเททำงานเพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งแรงจูงใจประกอบด้วยปัจจัย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และปัจจัยค้ำจุน ประกอบไปด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) เงินเดือนค่าตอบแทน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) การปกครองบังคับบัญชา 4) นโยบายและการบริหาร 5) สภาพการปฏิบัติงาน 6) สถานภาพของวิชาชีพ 7) ความมั่นคงในการปฏิบัติงานและ 8) ชีวิตความเป็นส่วนตัว³ นอกจากแรงจูงใจในความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของทันตบุคลากรแล้ว ปัจจัยที่สำคัญอีกประการ คือ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ซึ่งปัจจัยแห่งความสำเร็จประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุนและติดตาม 2) หน่วยงานสนับสนุนทุกระดับมีแผนงานสนับสนุน 3) การลงมือปฏิบัติในพื้นที่ที่มีความพร้อมและสมัครใจในการมีส่วนร่วม 4) การสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ 5) การพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการ และ 6) การเชื่อมโยงระหว่างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลกับโรงพยาบาลแม่ข่าย⁴

จังหวัดร้อยเอ็ดมีทั้งหมด 20 อำเภอ และมีทันตบุคลากรในจังหวัดร้อยเอ็ดทั้งหมด 183 คน ทันตบุคลากรมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการดูแลสุขภาพช่องปาก เนื่องจากเป็นวิชาชีพเฉพาะและมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อสุขภาพช่องปาก ซึ่งในปี พ.ศ. 2563 ทันตบุคลากรในจังหวัดร้อยเอ็ด ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ เพิ่มขึ้นร้อยละ 16.8 ในตำแหน่ง เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข และบางส่วนที่ได้รับการบรรจุในตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ทำให้มีขวัญกำลังใจในการทำงานมากขึ้น แต่บทบาทของทันตบุคลากรที่ไม่ชัดเจนทำให้ทันตบุคลากรได้รับมอบหมายงานไม่ชัดเจนหรือเกินความสามารถ ส่งผลให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับการอัตรากำลังบุคลากรในการปฏิบัติงานด้านทันตกรรมไม่เหมาะสมกับภาระงานโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานค่อนข้างจำกัด ทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่และส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานในจังหวัดร้อยเอ็ด⁵ จากสถานการณ์ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของทันตบุคลากรในจังหวัด ตลอดจนปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ที่สามารถนำไปพัฒนาระบบการสร้างควมยึดมั่นผูกพันของทันตบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพ และเป็นฐานสำคัญในการธำรงรักษาทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในจังหวัดร้อยเอ็ดได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์และวิธีการ

วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษา

1) แรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การของทันตบุคลากรในจังหวัดร้อยเอ็ด

2) ระดับแรงจูงใจ ระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จ และระดับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของทันตบุคลากรในจังหวัดร้อยเอ็ด

3) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของความยึดมั่นผูกพันในองค์การของทันตบุคลากรในจังหวัดร้อยเอ็ด

ค่านิยามศัพท์เฉพาะ

1) ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของทันตบุคลากรในจังหวัดร้อยเอ็ดเป็นหนึ่งเดียวกัน ความภักดีต่อองค์การ ต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ และการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

2) แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ทันตบุคลากรในจังหวัดร้อยเอ็ด พยายามทุ่มเทร่างกายแรงใจ และแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

3) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ หมายถึง ปัจจัยที่ต้องทำให้เกิดขึ้นหรือมีในกระบวนการทำงานด้านสุขภาพของทันตบุคลากร เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

4) ทันตบุคลากรในจังหวัด หมายถึง นักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข) ที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (ทันตสาธารณสุข) และเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรทันตภิบาลหรือหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข) ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Descriptive Research) การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview Guidelines)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ทันตบุคลากรในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 183 คน⁶ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ทันตบุคลากรในจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ได้จากการคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple linear regression analysis) เพื่อทดสอบสมมุติฐานของ Cohen (1988)⁷ ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{\lambda(1-R_{Y.A,B}^2)}{R_{Y.A,B}^2 - R_{Y.A}^2} + W \quad \dots\dots\dots(1)$$

$$\text{เมื่อ} \quad \lambda = \lambda_L - \frac{\frac{1}{v_L} - \frac{1}{v_u}}{\frac{1}{v_L} - \frac{1}{v_u}} (\lambda_L - \lambda_u) \quad \dots\dots\dots(2)$$

เมื่อกำหนดให้

$R_{Y.A,B}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Full Model ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ได้นำค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปร จากการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

วารสารทันตภิบาล ปีที่ 34 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2566

ของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดหนองบัวลำภู⁸ ซึ่งเป็นงานวิจัยที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน รวมถึงหน่วยในการวิเคราะห์เหมือนกับงานวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งได้ค่า $R^2_{Y.A.B} = 0.700$

$R^2_{Y.B}$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุที่เปลี่ยนแปลงไป (R^2 Change) เมื่อไม่มีตัวแปรที่ต้องการทดสอบ $R^2_{Y.B} = 0.017$

$R^2_{Y.A}$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Reduce model $(R^2_{Y.A.B} - R^2_{Y.B})$ ซึ่งได้ค่า $R^2_{Y.A} = 0.683$

λ คือ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนตัวแปรอิสระและอำนาจการทดสอบ

w คือ จำนวนตัวแปรอิสระนอกเหนือจากตัวแปรที่ต้องการทดสอบ (เซต A) เท่ากับ 0 (เซต B) เท่ากับ 19

u คือ จำนวนตัวแปรอิสระที่ต้องการทดสอบ (เซต B) เท่ากับ 1 ตัวแปร

v คือ ค่าที่ได้จาก $v = n - u - w - 1$

ในการคำนวณขนาดตัวอย่างจะต้องเปิดตารางที่ 9.4.2 หน้า 452 -455⁷ ประกอบการคำนวณ โดยค่าที่ปรากฏในตารางประกอบด้วยค่า u มี 120 ค่า v มี 4 ค่า ได้แก่ 20, 60, 120 และ ∞ และค่า Power มีค่าระหว่าง 0.25 – 0.99 จากนั้นหาค่า λ ในสมการที่ (2) โดยแทนค่า $v = 120$ ซึ่งเป็นค่าที่จะทำให้ขนาดตัวอย่างเพียงพอที่สุด จากนั้นดูที่ $u = 1$, Power = 0.80 จะได้ $\lambda = 7.8$ แทนค่า λ ในสมการที่ (1) จะได้ขนาดตัวอย่าง

จากการใช้สูตรในการคำนวณหาขนาดตัวอย่างได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 138 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) สุ่มจำนวนรายชื่อ ทันตบุคลากรในจังหวัดร้อยเอ็ด ทั้งหมดจำนวน 183 คน จัดกลุ่มรายชื่อ โดยจำแนกตามสถานที่ในการปฏิบัติงาน คำนวณสัดส่วนกับจำนวนขนาดตัวอย่างที่คำนวณจะได้มาซึ่งขนาดตัวอย่างในแต่ละสถานที่ในการปฏิบัติงานได้ขนาดตัวอย่าง 138 คน และมีคุณสมบัติของอาสาสมัครดังนี้

1) คุณสมบัติของอาสาสมัครมีเกณฑ์การคัดเข้า (inclusion criteria) ทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในจังหวัดร้อยเอ็ดและปฏิบัติงานมาแล้วมากกว่า 6 เดือน

2) คุณสมบัติของอาสาสมัครมีเกณฑ์การคัดออก (Exclusion criteria) ทันตบุคลากรที่ไม่ยินยอมในการตอบแบบสอบถาม

การสัมภาษณ์เชิงลึก บุคคลที่สามารถให้คำตอบเพื่ออธิบายข้อมูลเชิงปริมาณได้เกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของทันตบุคลากรในจังหวัดร้อยเอ็ด (Key Informant) ได้ดีที่สุด โดยคัดเลือกจากทันตบุคลากรในจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นผู้มีประสบการณ์การทำงานด้านทันตสาธารณสุขมากกว่า 5 ปี และเป็นผู้ยินดีให้ความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยเป็นอย่างดี ประกอบด้วย ทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในระดับจังหวัด 2 คน ทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในระดับอำเภอ 3 คน และทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 7 คน รวมทั้งสิ้น 12 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้มีทั้งหมด 2 ชุด ชุดที่ 1 แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 110 ข้อ ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลมีคำถาม 9 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจมีคำถาม 65 ข้อ ประกอบด้วย ปัจจัย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน

วารสารทันตภิบาล ปีที่ 34 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2566

4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และปัจจัยคำจูน ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) เงินเดือนค่าตอบแทน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) การปกครองบังคับบัญชา 4) นโยบายและการบริหาร 5) สภาพการปฏิบัติงาน 6) สถานภาพของวิชาชีพ 7) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และ 8) ชีวิตความเป็นส่วนตัว

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จมีคำถาม 30 ข้อ ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุนและติดตาม 2) หน่วยงานสนับสนุนทุกระดับมีแผนงานสนับสนุน 3) การลงมือปฏิบัติในพื้นที่ที่มีความพร้อมและสมัครใจในการมีส่วนร่วม 4) การสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ 5) การพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการ และ 6) การเชื่อมโยงระหว่างสถานบริการในเครือข่ายเดียวกัน

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของทันตบุคลากรในจังหวัดร้อยเอ็ดมีคำถาม 15 ข้อ ประกอบด้วย 1) ความเชื่อมั่นการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกองค์กร

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของทันตบุคลากรในจังหวัดร้อยเอ็ด และ **ชุดที่ 2** แนวทางในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview Guidelines) ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ **ส่วนที่ 1** เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ **ส่วนที่ 2** เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จ **ส่วนที่ 3** เป็นคำถามเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของทันตบุคลากร และ **ส่วนที่ 4** ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยเพื่อความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของทันตบุคลากรในจังหวัดร้อยเอ็ด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือทั้ง 2 ชุด ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในด้านความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พบว่าทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.5 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ แก้ไข และปรับปรุงโดยผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้เครื่องมือกับทันตบุคลากรในจังหวัดขอนแก่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาชได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้านแรงจูงใจ เท่ากับ 0.82 ด้านปัจจัยแห่งความสำเร็จ เท่ากับ 0.95 ด้านความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของทันตบุคลากรเท่ากับ 0.93 และภาพรวมแบบสอบถามทั้งชุด เท่ากับ 0.95

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอน

การแปลผล

การแปลผลคะแนนระดับแรงจูงใจ ระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จและระดับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของทันตบุคลากรในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยนำมาจัดระดับเป็น 5 ระดับ ซึ่งได้จากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ย⁹ ดังนี้ ระดับมากที่สุด (4.50-5.00 คะแนน) ระดับมาก (3.50-4.49 คะแนน) ระดับปานกลาง (2.50-3.49 คะแนน) ระดับน้อย (1.50-2.49 คะแนน) และระดับน้อยที่สุด (1.00-1.49 คะแนน) สำหรับเกณฑ์การแบ่งระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)¹⁰ มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 แบ่งระดับดังนี้ $r = 0$ หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์ $r = \pm 0.01$ ถึง ± 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ $r = \pm 0.31$ ถึง ± 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง $r = \pm 0.71$ ถึง ± 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง $r = \pm 1$ หมายถึง มีความสัมพันธ์โดยสมบูรณ์

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2565 เลขที่โครงการ HE652184 และผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 13 ธันวาคม 2565 - 13 มกราคม 2566

ผลการศึกษา

คุณลักษณะส่วนบุคคลของทันตบุคลากรในจังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 79.7 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี คน ร้อยละ 43.5 โดยมีอายุเฉลี่ย 34.14 ปี ค่ามัธยฐาน 9.08 ปี อายุต่ำสุด 23 ปี อายุสูงสุด 60 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 52.2 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า ร้อยละ 88.4 มีตำแหน่งเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขมากที่สุด ร้อยละ 70.3 มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท ร้อยละ 47.1 รายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 24,479.76 บาท ค่ามัธยฐาน 10,281.79 บาท รายได้ต่ำสุด 12,000 บาท รายได้สูงสุด 54,000 บาท ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในจังหวัดร้อยเอ็ด ต่ำกว่า 10 ปี ร้อยละ 55.8 ค่ามัธยฐาน 8.2 ปี จำนวนปีต่ำสุด 1 ปี จำนวนปีสูงสุด 38 ปี สถานที่ในการปฏิบัติงาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ร้อยละ 55.8 ส่วนใหญ่ไม่เคยอบรมเกี่ยวกับความยืดหยุ่นผูกพันในองค์กร ร้อยละ 85.5 เคยได้รับการอบรม 1 ครั้ง ร้อยละ 90.0 จำนวนครั้งเฉลี่ย 1.10 ครั้ง ค่ามัธยฐาน 0.31 ครั้ง จำนวนครั้งน้อยที่สุด 1 ครั้ง จำนวนครั้งมากที่สุด 2 ครั้ง

ระดับแรงจูงใจกับความยืดหยุ่นผูกพันในองค์กรของทันตบุคลากรในจังหวัดร้อยเอ็ด เมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจกับความยืดหยุ่นผูกพันในองค์กรของทันตบุคลากรในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.04 (S.D.=0.44) ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้าน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน พบว่า อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.15 (S.D.=0.42) และค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D.=0.50) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามรายด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.34 (S.D.=0.48) ส่วนรองลงมา คือ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.27 (S.D.=0.47) ส่วนปัจจัยจูงใจด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 (S.D.=0.68) ส่วนรองลงมา คือ ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.11 (S.D.=0.51) และเมื่อพิจารณาตามปัจจัยค้ำจุน พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.20 (S.D.=0.54) ส่วนรองลงมา คือ ปัจจัยค้ำจุนด้านชีวิตความเป็นส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.07 (S.D.=0.62) ส่วนปัจจัยค้ำจุนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.55 (S.D.=0.78) ส่วนรองลงมา คือ ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.91 (S.D.=0.71) ตามลำดับ

ระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จกับความยืดหยุ่นผูกพันในองค์กรของทันตบุคลากรในจังหวัดร้อยเอ็ด เมื่อพิจารณาระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จกับความยืดหยุ่นผูกพันในองค์กรของทันตบุคลากรในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.02 (S.D.=0.53) ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการเชื่อมโยงระหว่างสถานบริการในเครือข่ายเดียวกัน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.15 (S.D.=0.58) รองลงมา คือ ด้านการลงมือปฏิบัติในพื้นที่ที่มีความพร้อมและสมัครใจในการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.05 (S.D.=0.64) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านหน่วยงานสนับสนุนทุกระดับมีแผนงานสนับสนุน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.93 (S.D.=0.61) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D.=0.70) ตามลำดับ

วารสารทันตภิบาล ปีที่ 34 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2566

ระดับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของการของทันตบุคลากรในจังหวัดร้อยเอ็ด เมื่อพิจารณาระดับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของการของทันตบุคลากรในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.04 (S.D.=0.64) ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกองค์กร อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.09 (S.D.=0.61) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.03 (S.D.=0.63) ตามลำดับ

แรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของการของทันตบุคลากรในจังหวัดร้อยเอ็ด แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของการของทันตบุคลากรในจังหวัดร้อยเอ็ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $r=0.712$, ($p\text{-value}<0.001$) ส่วนปัจจัยจูงใจ พบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของการของทันตบุคลากรในจังหวัดร้อยเอ็ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $r=0.605$, ($p\text{-value}<0.001$) และปัจจัยจำจุน พบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของการของทันตบุคลากรในจังหวัดร้อยเอ็ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $r=0.703$, ($p\text{-value}<0.001$) และปัจจัยแห่งความสำเร็จ พบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของการของทันตบุคลากรในจังหวัดร้อยเอ็ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $r=0.644$, ($p\text{-value}<0.001$) ตามลำดับ (ดังตารางที่ 1 และตารางที่ 2)

ตารางที่ 1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างแรงจูงใจกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของการของทันตบุคลากรในจังหวัดร้อยเอ็ด

Table 1 Pearson's correlation coefficient between motivation and organizational commitment of dental health personnel in Roi Et province.

Motivation	Organizational Commitment of Dental Health Personnel in Roi Et Province		
	Pearson's correlation coefficient (r)	p-value	Relationship level
Motivation	0.712***	< 0.001	High
Motivation factor	0.605***	< 0.001	Moderate
1) Achievement	0.497***	< 0.001	Moderate
2) Recognition	0.528***	< 0.001	Moderate
3) Responsibility	0.513***	< 0.001	Moderate

วารสารทันตภิบาล ปีที่ 34 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2566

ตารางที่ 1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างแรงจูงใจกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของ
ทันตบุคลากรในจังหวัดร้อยเอ็ด (ต่อ)

Table 1 Pearson's correlation coefficient between motivation and organizational commitment of dental health personnel in Roi Et province. (continue)

Motivation	Organizational Commitment of Dental Health Personnel in Roi Et Province		
	Pearson's correlation coefficient (r)	p-value	Relationship level
4) Work itself	0.480***	< 0.001	Moderate
5) The careers advancement	0.386***	< 0.001	Moderate
Hygiene factors	0.703***	< 0.001	Moderate
1) Policy and administration	0.580***	< 0.001	Moderate
2) Job security	0.568***	< 0.001	Moderate
3) Working condition	0.638***	< 0.001	Moderate
4) Supervision	0.568***	< 0.001	Moderate
5) Salary and compensation	0.391***	< 0.001	Moderate
6) Supportive professional status	0.565***	< 0.001	Moderate
7) Interpersonal relationship	0.489***	< 0.001	Moderate
8) Personal life	0.522***	< 0.001	Moderate

*** Correlation is significant at the 0.001 level

ตารางที่ 2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กร
ของทันตบุคลากรในจังหวัดร้อยเอ็ด

Table 2 Pearson's correlation coefficient between key success factors and organizational commitment of dental health personnel in Roi Et Province.

key success factors	Organizational Commitment of Dental Health Personnel in Roi Et Province		
	Pearson's correlation coefficient (r)	p-value	Relationship level
key success factors	0.644***	< 0.001	Moderate
1) Executives at all levels have monitoring and supporting	0.475***	< 0.001	Moderate
3) Implementation in promptly areas	0.502***	< 0.001	Moderate
4) Building understanding and cooperation	0.551***	< 0.001	Moderate
5) Development an image of the health service office	0.558***	< 0.001	Moderate
6) Connection between line of service and network	0.643***	< 0.001	Moderate

*** Correlation is significant at the 0.001 level

วารสารทันตภิบาล ปีที่ 34 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2566

แรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของทันตบุคลากรในจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของทันตบุคลากรในจังหวัดร้อยเอ็ดที่ถูกเลือกเข้าสมการคือ ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการเรียงลำดับดังนี้ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ด้านการเชื่อมโยงระหว่างสถานบริการในเครือข่ายเดียวกัน ($p\text{-value}<0.001$) ปัจจัยค่าจ้าง ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($p\text{-value}<0.001$) ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($p\text{-value}=0.002$) และปัจจัยค่าจ้าง ด้านสถานภาพของวิชาชีพ ($p\text{-value}=0.003$) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร

จากผลการศึกษา ได้สมการถดถอยพหุเชิงเส้นตรงซึ่งเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ ดังนี้ $Y = 0.449 + (0.236) (\text{ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ด้านการเชื่อมโยงระหว่างสถานบริการในเครือข่ายเดียวกัน}) + (0.235) (\text{ปัจจัยค่าจ้าง ด้านสภาพการปฏิบัติงาน}) + (0.225) (\text{ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน}) + (0.181) (\text{ปัจจัยค่าจ้าง ด้านสถานภาพของวิชาชีพ})$ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าเมื่อคะแนนของตัวแปรปัจจัยแห่งความสำเร็จ ด้านการเชื่อมโยงระหว่างสถานบริการในเครือข่ายเดียวกัน ปัจจัยค่าจ้าง ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยค่าจ้าง ด้านสถานภาพของวิชาชีพ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้คะแนนความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของทันตบุคลากรในจังหวัดร้อยเอ็ด เพิ่มขึ้น 0.236, 0.235, 0.225 และ 0.181 หน่วย ตามลำดับ มีค่าคงที่ของการทำนายเท่ากับ 0.449 ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร มีผลและสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 58.6 (ดังตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ค่าสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอนของความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของทันตบุคลากรในจังหวัดร้อยเอ็ด

Table 3 Statistics about multiple linear regression analysis of Organizational Commitment of Dental Health Personnel in Roi Et Province.

Variable	B	Beta	t	p-value	R	R ²	R ² adj	R ² change
1) Key success factors: Connection between line of service and network	0.236	0.270	3.594	<0.001	0.643	0.414	0.410	-
2) Hygiene factors: Working condition	0.235	0.302	4.172	<0.001	0.721	0.520	0.513	0.106
3) Motivation factor: Achievement	0.225	0.205	3.240	0.002	0.747	0.557	0.547	0.038
4) Hygiene factors: Supportive professional status	0.181	0.209	3.061	0.003	0.766	0.586	0.574	0.029
Constant 0.449, F = 47.151, p-value < 0.001, R = 0.766, R ² = 0.586, R ² adj = 0.574								

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า ทันตบุคลากรมีช่องทางการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และแนวทางการปฏิบัติงานแต่ละระดับที่แตกต่างกัน ภาระงานที่รับมอบหมายส่งผลให้ทันตบุคลากรในองค์กรมีภาระงานที่มากขึ้น และพบว่าทันตบุคลากรมีข้อจำกัดในการเปรียบเทียบผลของ

วารสารทันตภิบาล ปีที่ 34 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2566

ความสำเร็จกับเป้าหมายที่กำหนดในองค์การ และโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพของตำแหน่งในระบบราชการ ซึ่งความก้าวหน้าในวิชาชีพจัดเป็นองค์ประกอบด้านหนึ่งของความยึดมั่นผูกพันในองค์การ ดังนั้นหากทันตบุคลากรระหว่างสถานบริการในเครือข่ายเดียว มีการจัดระบบช่องทางการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นแนวทางเดียวกัน ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล มีการวางแผนจัดสรรทรัพยากรในการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการดำเนินงานทันตสาธารณสุขในพื้นที่ และการวางแผนเรื่องความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพทันตสาธารณสุขของทันตบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเพิ่มแรงจูงใจในความยึดมั่นผูกพันในองค์การของทันตบุคลากรมากยิ่งขึ้น

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

โดยภาพรวมข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิดจากแบบสอบถามทั้งหมด 138 ฉบับ พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้เสนอปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะทั้งหมด 39 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 28.3 โดยปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่ คือ กรอบอัตรากำลังทันตบุคลากรในบางพื้นที่ทำงานมีความไม่สอดคล้องกับภาระงานที่ทันตบุคลากรรับผิดชอบ บางครั้งอาจได้รับผิดชอบงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของทันตบุคลากรมีข้อเสนอแนะจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ควรมีการวางแผนหรือในการเพิ่มกรอบอัตรากำลังทันตบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงานหรือผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยมีเกณฑ์การปฏิบัติงานที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จจริง

บทวิจารณ์

ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การของทันตบุคลากรในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Linear Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ด้านการเชื่อมโยงระหว่างสถานบริการในเครือข่ายเดียวกัน ปัจจัยค่าจุน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยค่าจุน ด้านสภาพของวิชาชีพ ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์และมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การของทันตบุคลากรในจังหวัดร้อยเอ็ด ได้ร้อยละ 58.6

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ด้านการเชื่อมโยงระหว่างสถานบริการในเครือข่ายเดียวกัน เป็นการเชื่อมโยงระหว่างสถานบริการที่รวดเร็วและไม่ซับซ้อนเพื่อให้การทำงานรวดเร็วและมีมาตรฐานของทันตบุคลากรในจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งองค์การมีการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างสถานบริการในเครือข่ายเดียวกันและภาคีเครือข่ายส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในองค์การของทันตบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับการวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ด้านการเชื่อมโยงระหว่างสถานบริการในเครือข่ายเดียวกันมีผลต่อการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข¹¹⁻¹² หากมีการเชื่อมโยงระหว่างสถานบริการในเครือข่ายเดียวกันแต่ความยึดมั่นผูกพันในองค์การในแต่ละพื้นที่มีสภาพปัญหาและข้อจำกัดที่ไม่เหมือนกัน ทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในความยึดมั่นผูกพันองค์การในแต่ละแห่งแตกต่างกัน จึงทำให้ผลการวิจัยในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ด้านการเชื่อมโยงระหว่างสถานบริการในเครือข่ายเดียวกันไม่มีผลต่อการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข¹³⁻¹⁴

แรงจูงใจ ปัจจัยค่าจุนด้านสภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน สภาพการทำงานที่เป็นกายภาพของทันตบุคลากรในจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งองค์การที่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ย่อมส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในองค์การของทันตบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับการวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า แรงจูงใจ ปัจจัยค่าจุนด้านสภาพการปฏิบัติงานมีผลต่อการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข^{12,15} ทั้งนี้หากองค์การบางแห่งมีข้อจำกัดในด้านทันตบุคลากรในการปฏิบัติงานที่มีไม่พอเพียงต่อภาระงานส่งผลให้ทันตบุคลากรในองค์การมีภาระงานที่มากขึ้น ซึ่งส่งผลต่อความ

วารสารทันตภิบาล ปีที่ 34 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2566

ยึดมั่นผูกพันในองค์การของทันตบุคลากร และจากการศึกษาผลการวิจัยในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า แรงจูงใจ ปัจจัยคำจูงด้านสภาพการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข¹⁶

แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายตามกำหนดเวลา และมีความสมบูรณ์ของงาน เกิดความพึงพอใจของทันตบุคลากรในจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งองค์การที่มีความสำเร็จในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ย่อมส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในองค์การของ ทันตบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับการวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข¹⁷⁻¹⁸ ทั้งนี้หากองค์การจะประสบผลสำเร็จในการทำงานมีการเปรียบเทียบผลของความสำเร็จกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ซึ่งในบางพื้นที่มีข้อจำกัดที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การของทันตบุคลากร และจากการศึกษาผลการวิจัยในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานไม่มีผลต่อการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข¹²

แรงจูงใจ ปัจจัยคำจูงด้านสถานภาพของวิชาชีพ ซึ่งเป็นการแสดงฐานะทางสังคมที่ได้รับการยอมรับของบุคคลในหน่วยงานทั้งที่เป็นทางการ และที่ไม่เป็นทางการของทันตบุคลากรในจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ทำให้ทันตบุคลากรมีความรู้สึกพึงพอใจและให้คุณค่ากับงานที่ปฏิบัติ ส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในองค์การของทันตบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับการวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า แรงจูงใจ ปัจจัยคำจูงด้านสถานภาพของวิชาชีพมีผลต่อการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข^{13,19} ทั้งนี้สถานภาพของวิชาชีพของทันตบุคลากรในด้านสาธารณสุข มีความต้องการก้าวหน้าในสายวิชาชีพเท่าเทียมวิชาชีพอื่นด้านสาธารณสุข ซึ่งความก้าวหน้าและความมั่นคงในวิชาชีพบางพื้นที่มีข้อจำกัดที่แตกต่างกัน ย่อมส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การของทันตบุคลากร และจากการศึกษาผลการวิจัยในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว แรงจูงใจ ปัจจัยคำจูงด้านสถานภาพของวิชาชีพไม่มีผลต่อการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข^{12,15}

การอภิปรายผล

ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การของทันตบุคลากรในจังหวัดร้อยเอ็ด ดังนี้ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ด้านการเชื่อมโยงระหว่างสถานบริการในเครือข่ายเดียวกัน ($p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยคำจูง ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($p\text{-value} = 0.002$) และปัจจัยคำจูง ด้านสถานภาพของวิชาชีพ ($p\text{-value} = 0.003$) จึงกล่าวได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร มีผล และสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 58.6

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลทั่วไป สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด ควรกำหนดแนวทางในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานทันตสาธารณสุข เพื่อให้ทันตบุคลากรมีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลทั่วไป สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด ควรมีการกำหนดขอบเขตในการดำเนินงานทันตสาธารณสุขในแต่ละพื้นที่ให้มีความชัดเจนสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของทันตบุคลากร เพื่อให้ทันตบุคลากรในแต่ละพื้นที่สามารถเตรียมความพร้อมในการให้บริการตามภาระงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วารสารทันตภิบาล ปีที่ 34 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2566

3) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลทั่วไป สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของทันตบุคลากร เพื่อให้ทันตบุคลากรสามารถควบคุม กำกับ ติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง และดำเนินงานทันตสาธารณสุขให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลทั่วไป สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด ควรมีแนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพทันตสาธารณสุขให้เทียบเท่ากับวิชาชีพอื่น เพื่อส่งเสริมให้ทันตบุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และมีความมุ่งมั่นในการดำเนินงานด้านทันตสาธารณสุขอย่างเต็มความสามารถ ตลอดจนเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของทันตบุคลากรในสถานบริการสาธารณสุข

2) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลการพัฒนาระบบสารสนเทศในการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของทันตบุคลากรในสถานบริการสาธารณสุข

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ทพ.ดร. สุวิทย์ อุดมพาณิชย์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ประจักษ์ บัวผัน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และสาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่สนับสนุนในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ ตลอดจนทันตบุคลากรในจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ให้ความร่วมมือแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

1. Office of the National Economic and Social Development Council (NESDC) 2022. Report on the Implementation of the National Reform Plan. Bangkok: CD Media Guide Co., Ltd. 2021; (1): 392-400.
2. Mowday, R. T, Steers, R. M, Porter, L. W. The Measurement of Organizational Commitment. Journal of Vocational Behavior. 1979; 14: 224-247.
3. Herzberg F, Mausner B. Snyderman B. The Motivation to Work. New York: Taylor & Francis; 2017.
4. Choochai S, Chunharas S, Sirilak S, Damrikanlert L, Srivanichakorn S, Wetsutthanon K. Service Manual of District Health Promoting Hospital. 3rd ed. Bangkok: Organization Veterans; 2010.
5. Roi Et Public Health Office. Roi Et Provincial Government 2021. Roi Et: Roi Et Public Health Office; (Copier paper) 2021.
6. Roi Et Public Health Office. Dental personnel information in Roi Et Province 2021. Roi Et: Roi Et Public Health Office; (Copier paper) 2021.

7. Cohen J. Statistical power analysis for the behavior sciences. 2nd edition. Hillsdale NJ: Lawrence Erlbaum; 1988.
8. Patchamool N, Bouphan P. Factors Affecting to the Staff's Organization Commitment at health Ministry in Nong Bua Lamphu. KKU Research Journal (Graduate Studies). 2016; 16(3): 61-72.
9. Chantasawan S, Buathuan S. Social science research methodology. Khon Kaen: Department of Sociology and Anthropology, Faculty of Humanities and Social Sciences, Khon Kaen University; 2004.
10. Elifson KW, Richard RP, Haber A. Fundamentals of Social Statistics. 2nd edition. New York: McGraw-Hill, Inc.; 1990.
11. Intaram P, Bouphan P. The Organizational Climate and Key Success Factors affecting the Performance of Public Health Technical Officers at Sub-District Health Promoting Hospital in Mahasarakham Province. KKU Research Journal (Graduate Studies). 2022; 22(2): 201-12.
12. Keawmued Y, Bouphan P, Phimha S. Critical Success Factors and Motivation Affecting the Performance of Dental Health Officers at Sub-District Health Promoting Hospitals in Khon Kaen Province. KKU Research Journal (Graduate Studies). 2020; 20(2): 47-59.
13. Yardthaisong P, Bouphan P. Motivation and Key Success Factors Affecting Operational Prevention and Control of COVID 19 of Health Personnel at Sub-District Health Promoting Hospitals in Roi Et Province. KKU Research Journal (Graduate Studies). 2022; 22(2): 175-88.
14. Changsri N, Bouphan P. Critical Success Factors and Organizational Climate Affecting the Quality of Working Life of Public Health Technical Officers at Sub-District Health Promoting Hospitals in Sakon Nakhon Province. KKU Research Journal (Graduate Studies). 2021; 21(2): 166-78.
15. Pinsuwan C, Bouphan P, Jutarosaga M. Personal Characteristics and Motivation Affecting the Continuous Quality Improvement of Registered Nurses at Community Hospitals in Chaiyaphum Province. KKU Research Journal (Graduate Studies). 2022; 22(1): 131-44.
16. Chaiyamat I, Bouphan P. Motivation and Key Success Factors Affecting the Star Health Promoting Hospital of Health Care Professional at Sub-District Health Promoting Hospitals in Kalasin Province. KKU Research Journal (Graduate Studies). 2021; 21(3): 172-85.
17. Sinka O, Sriruecha C. Administrative factors and Motivation affecting the Performance of Public Health personnel in long term care for the Elderly at Sub-district Health Promoting Hospitals in Khon Kean province, Research and Development Health System Journal. 2019; 13(1): 613-622.

18. Kanjunsri D, Udompanitch S. Personal Characteristics and Motivation Effecting the Teamwork of Professional Nurses at In-Patient Department in Kalasin Hospital. 2020; 13(1): 568-576.
19. Khamsema N, Bouphan P, Jutarosaka M. Motivation and Organizational Support that Affecting Quality of Working Life of Public Health Officer at Sub-District Health Promoting Hospitals in Nakhon Ratchasima Province. KKU Research Journal (Graduate Studies). 2020; 20(2): 84-95.