

Research article

Motivation and Key Success Factors Affecting the Performance of Dental Personnel at Sub-District Health Promoting Hospitals in Buri Ram Province

Atitaya Choomsri

Master of Public Health
Administration Program,
Department of 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

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 performance of dental health personnel at sub-district health promoting hospitals in Buri Ram province, Thailand. A set of 123 samples was randomly selected by simple random. Quantitative data was collected by the questionnaire that was examined and verified by the three experts for content validity with items objective congruence (IOC), all items were greater than 0.50, and reliability with Cronbach's alpha coefficient was at 0.98. Qualitative data was collected by the in-depth interview guidelines with 12 key informants. Data was collected between November 10th to December 10th, 2022. Data analysis was performed by descriptive and inferential statistics with a significance level of 0.05.

The results showed that the level of overall motivation, key success factors, and the performance of dental personnel were at a high level (\bar{X} =3.91, S.D.=0.40, \bar{X} =3.86, S.D.=0.48 and \bar{X} =4.15, S.D.=0.48, respectively). The motivation and key success factors had a high level of correlation with the performance of dental personnel in this study ($r=0.773$, $r=0.716$, $p\text{-value}<0.001$, respectively). Additionally, the results found that the five variables consisted of two variables of motivator factors; responsibility and achievement, two variables of hygiene factors; job Status and salary and benefit including one variables of key success factors; understanding and encouraging cooperation, could jointly predicted and affected the performance of dental personnel at sub-district health promoting hospitals in Buri Ram province at 74.8 percentage ($R^2=0.748$, $p\text{-value}<0.001$).

Keywords: Motivation, Key success factors, Dental personnel, Sub-district health promoting hospitals

Corresponding author

Atitaya Choomsri

E-mail : atitaya.cho@kkumail.com

Received date : 11 April 2023

Revised date : 17 May 2023

Accepted date : 26 June 2023

บทความวิจัย (Research article)

แรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของทันตบุคลากร
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์

<p>อติยา ชุมศรี นักศึกษา หลักสูตรสาธารณสุขศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร สาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น</p> <p>สุวิทย์ อุดมพาณิชย์ รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น</p> <p>ประจักษ์ บัวผัน รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น</p>	<p>บทคัดย่อ</p> <p>การวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวางครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ กลุ่มตัวอย่างคือ ทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 123 คน สุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย เก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มีค่าดัชนีความสอดคล้องทุกข้อมากกว่า 0.50 และมีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งหมด เท่ากับ 0.98 เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยการสัมภาษณ์ทันตบุคลากร จำนวน 12 คน ดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 10 พฤศจิกายน 2565 ถึงวันที่ 10 ธันวาคม 2565 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05</p> <p>ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมระดับแรงจูงใจ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ และการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$, S.D.=0.40, $\bar{X}=3.86$, S.D.=0.48 และ $\bar{X}=4.15$, S.D.=0.48 ตามลำดับ) ภาพรวมแรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.773$, $r=0.716$, $p\text{-value}<0.001$ ตามลำดับ) ซึ่งพบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ ปัจจัยด้านสถานภาพของวิชาชีพ ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สามารถร่วมกันในการพยากรณ์และมีผลต่อการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ได้ร้อยละ 74.8 ($R^2 = 0.748$, $p\text{-value} < 0.001$)</p> <p>คำสำคัญ : แรงจูงใจ, ปัจจัยแห่งความสำเร็จ, ทันตบุคลากร, โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล</p>
--	---

ผู้รับผิดชอบบทความ

อติยา ชุมศรี

อีเมล : atitaya.cho@kkumail.com

วันที่ได้รับบทความ : 11 เมษายน 2566

วันที่แก้ไขบทความ : 17 พฤษภาคม 2566

วันที่ตอบรับบทความ : 26 มิถุนายน 2566

บทนำ

การขับเคลื่อนเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติเพื่อการพัฒนาประเทศไทย โดยมีกระทรวงสาธารณสุขเป็นองค์กรหลักในการพัฒนาระบบสุขภาพของประเทศ ในแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ให้ความสำคัญกับการเข้าถึงระบบบริการสุขภาพ ความรอบรู้ด้านสุขภาพของประชาชนและสัดส่วนของบุคลากรด้านสุขภาพ มีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาสุขภาพ 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ เร่งการเสริมสร้างสุขภาพคนไทยเชิงรุก สร้างความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำในระบบบริการสุขภาพ พัฒนาและสร้างกลไกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ และพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งในการอภิบาลระบบสุขภาพ¹ และในฉบับที่ 13 ยังคงให้ความสำคัญในการพัฒนาทางการแพทย์และสุขภาพ โดยพัฒนาประเทศไทยให้เป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพ มีศักยภาพในการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจจากสินค้าและบริการสุขภาพ มีองค์ความรู้ด้านการแพทย์และสาธารณสุข มีความเป็นธรรมในการเข้าถึงบริการสุขภาพ และระบบบริหารจัดการภาวะฉุกเฉินด้านสุขภาพ² เพื่อให้เกิดการเข้าถึงบริการด้านทันตกรรมของประชาชนจึงมีนโยบายผลิตทันตบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั่วประเทศ มีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยการดำเนินงานร่วมกับภาคีเครือข่ายขับเคลื่อนการดำเนินงานทันตสาธารณสุขสู่เป้าหมายความสำเร็จ ประชาชนมีสุขภาพช่องปากที่ดีตลอดช่วงวัย ประกอบด้วย 1) การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคในช่องปาก 2) การบริการทันตกรรม 3) งานทันตสาธารณสุขเชิงรุกและบูรณาการ และ 4) งานบริหารจัดการและวิชาการ³

ในการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จนั้นต้องอาศัยแรงจูงใจซึ่งเป็น ปัจจัยที่เชื่อมโยงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กระตุ้นในบุคคลปฏิบัติงานตามความสามารถที่มีอยู่ โดยในการปฏิบัติงานทันตบุคลากรจะต้องมีความพร้อม ความเต็มใจ ความทุ่มเท ความรู้ความสามารถ และมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัย จูงใจ ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ความรับผิดชอบ 4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ 5) โอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กับปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 1) เงินเดือนและค่าตอบแทน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) การปกครองบังคับบัญชา 4) นโยบายและการบริหาร 5) สภาพการปฏิบัติงาน 6) สถานภาพของวิชาชีพ 7) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และ 8) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว⁴ นอกจากนี้แรงจูงใจแล้วนั้น ปัจจัยแห่งความสำเร็จเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตั้งใจ มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุนและติดตาม 2) หน่วยงานสนับสนุนทุกระดับมีแผนงานสนับสนุน 3) การลงมือปฏิบัติในพื้นที่ที่มีความพร้อมและสมัครใจในการมีส่วนร่วม 4) การสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ 5) การพัฒนาคุณภาพการรักษาพยาบาลและภาพลักษณ์ของสถานบริการ และ 6) การเชื่อมโยงระหว่างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และโรงพยาบาลแม่ข่าย⁵

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของทันตบุคลากร เพื่อการบริการทันตกรรมขั้นพื้นฐานอย่างครอบคลุม และเพื่อพัฒนาระบบบริการคุณภาพตามเกณฑ์คลินิกทันตกรรมคุณภาพ โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดงานทันตสาธารณสุขประจำปีงบประมาณ และมีแนวทางการชดเชยค่าบริการจากสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ อย่างไรก็ตามในการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรยังพบข้อจำกัด และการปรับเปลี่ยนการชดเชยค่าบริการทำให้หน่วยบริการมีงบประมาณลดลง จากรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการด้านสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ รอบที่ 1 ประจำปีงบประมาณ 2565 พบว่าการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางแห่งยังต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด⁶ จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อจะสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนา และสนับสนุนส่งเสริมให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่เป้าหมายความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ ระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จ และระดับการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional descriptive research) โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) และข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview guidelines)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย นักวิชาการสาธารณสุข(ทันตสาธารณสุข) และเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข จำนวน 130 คน⁷ โดยกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน⁸ คำนวณได้จากสูตร ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad N = \frac{\lambda(1 - R^2_{Y,AB})}{R^2_{Y,AB} - R^2_{Y,A}} + W \quad \dots\dots\dots(1)$$

$$\text{เมื่อ} \quad \lambda = \lambda_L - \frac{1/V_L - 1/V}{1/V_L - 1/V_U} (\lambda_L - \lambda_U) \quad \dots\dots\dots(2)$$

เมื่อกำหนดให้

$R^2_{Y,A,B}$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Full Model ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ได้นำค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรจากการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านทันตกรรมป้องกันของเจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดขอนแก่น⁹ ซึ่งเป็นลักษณะงานที่คล้ายคลึงกันกับการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้ค่า $R^2_{Y,A,B} = 0.444$

$R^2_{Y,A}$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Reduce model

$(R^2_{Y,A,B} - R^2_{Y,B})$ ซึ่งได้ค่า $R^2_{Y,A} = 0.409$

$R^2_{Y,B}$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุที่เปลี่ยนแปลง (R^2 Change) เมื่อไม่มีตัวแปรที่ต้องการทดสอบ $R^2_{Y,B} = 0.035$

λ คือ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนตัวแปรอิสระและอำนาจการทดสอบ

W คือ จำนวนตัวแปรอิสระนอกเหนือจากตัวแปรที่ต้องการทดสอบ (เซต A) เท่ากับ 0 ตัวแปร (เซต B) เท่ากับ 18

U คือ จำนวนตัวแปรอิสระที่ต้องการทดสอบ (เซต B) เท่ากับ 1 ตัวแปร

V คือ ค่าที่ได้จาก $V = N - U - W - 1$

จากการใช้สูตรในการคำนวณหาขนาดตัวอย่างได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 123 คน โดยในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจัดทำสลากรายชื่อของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 130 คน แล้วใส่ในภาชนะที่มีความทึบแสงแล้วทำการจับสลากทีละคนโดยไม่ใส่คืนจนครบจำนวนขนาดตัวอย่างตามที่คำนวณไว้คือ 123 คน และกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพคัดเลือกจากทันตบุคลากรที่สามารถให้ข้อมูลได้ดีที่สุด (Key informant) จำนวน 12 คน ประกอบด้วย ทันตบุคลากรในระดับจังหวัด จำนวน 1 คน ทันตบุคลากรในระดับอำเภอจำนวน 3 คน และทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจำนวน 8 คน ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อสนับสนุนการอธิบายข้อมูลเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนประกอบของเครื่องมือ มีทั้งหมด 2 ชุดดังนี้

ชุดที่ 1 แบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 126 ข้อ ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 8 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 65 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำนวน 30 ข้อ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรจำนวน 20 ข้อ และส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรจำนวน 3 ข้อ

โดยส่วนที่ 2 ถึง ส่วนที่ 4 ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ¹⁰ โดยมีการแบ่งเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ ระดับมากที่สุด (5 คะแนน) ระดับมาก (4 คะแนน) ระดับปานกลาง (3 คะแนน) ระดับน้อย (2 คะแนน) และระดับน้อยที่สุด (1 คะแนน)

ชุดที่ 2 แนวทางในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview Guidelines) ประกอบด้วยแนวทางในการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานของทันตบุคลากร และปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของทันตบุคลากร

การแปลผลระดับแรงจูงใจ ระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จ และระดับการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรแปลผลโดยนำมาจัดระดับ 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งได้จากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ย¹¹ ได้ดังนี้ 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)

การแปลผลระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 แบ่งระดับดังนี้¹² มีความสัมพันธ์โดยสมบูรณ์ ($r = \pm 1$) มีความสัมพันธ์สูง ($r = \pm 0.71$ ถึง ± 0.99) มีความสัมพันธ์ปานกลาง ($r = \pm 0.31$ ถึง ± 0.70) มีความสัมพันธ์ต่ำ ($r = \pm 0.01$ ถึง ± 0.30) และไม่มีความสัมพันธ์ ($r = 0$)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือทั้ง 2 ชุด ผ่านจากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พบว่าทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 จากนั้นปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามและแนวทางในการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อความสมบูรณ์ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำเครื่องมือไปทดลองใช้กับทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาชของแบบสอบถามด้านแรงจูงใจมีเท่ากับ 0.97 ด้านปัจจัยแห่งความสำเร็จเท่ากับ 0.98 ด้านการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรเท่ากับ 0.95 และภาพรวมแบบสอบถามทั้งชุด เท่ากับ 0.98

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และสถิติการถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) เพื่อให้ได้ข้อมูลรายละเอียดเพิ่มเติมมาสนับสนุนการอธิบายข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลหลังจากผ่านการรับรองจริยธรรมจากคณะกรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2565 ลำดับที่ 4.3.04: 37/2565 เลขที่โครงการ HE652192 โดยดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่าง วันที่ 10 พฤศจิกายน 2565 ถึงวันที่ 10 ธันวาคม 2565

ผลการศึกษา

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 86.2 โดยเฉลี่ยอายุ 31.83 ปี (S.D.=7.02 ปี) อายุต่ำสุด 22 ปี อายุสูงสุด 55 ปี มีสถานภาพโสด ร้อยละ 92.7 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 90.2 ตำแหน่งเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขร้อยละ 69.1 มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 20,960.57 บาท (S.D.=7,332.93 บาท) รายได้ต่ำสุด 13,000 บาท รายได้สูงสุด 51,060 บาท มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 1-10 ปี ร้อยละ 78.9 มีค่ามัธยฐาน 8 ปี จำนวนปีต่ำสุด 1 ปี จำนวนปีสูงสุด 26 ปี ไม่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านทันตสาธารณสุข ร้อยละ 54.5

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์

กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.91, S.D.=0.40) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.93, S.D.=0.40) โดยด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (\bar{X} =4.16, S.D.=0.46) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (\bar{X} =4.01, S.D.=0.49) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (\bar{X} =3.68, S.D.=0.55) และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (\bar{X} =3.90, S.D.=0.56) และปัจจัยค้ำจุนทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.90, S.D.=0.43) โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (\bar{X} =4.01, S.D.=0.56) รองลงมาคือปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพของวิชาชีพ (\bar{X} =3.99, S.D.=0.52) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านเงินเดือน และค่าตอบแทน (\bar{X} =3.57, S.D.=0.61) และด้านสภาพการปฏิบัติงาน (\bar{X} =3.86, S.D.=0.59)

3. ระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์

กลุ่มตัวอย่างมีระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.86, S.D.=0.48) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการพัฒนาคุณภาพการรักษาพยาบาลและภาพลักษณ์ของสถานบริการมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (\bar{X} =4.06, S.D.=0.54) รองลงมาคือ ด้านการเชื่อมโยงระหว่างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและโรงพยาบาลแม่ข่าย (\bar{X} =3.89, S.D.=0.61) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการลงมือปฏิบัติในพื้นที่ที่มีความพร้อมและสมัครใจในการมีส่วนร่วม (\bar{X} =3.73, S.D.=0.63) และด้านการสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ (\bar{X} =3.79, S.D.=0.58)

4. ระดับการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์

กลุ่มตัวอย่างมีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.15, S.D.=0.48) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการบริการทันตกรรมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (\bar{X} =4.29, S.D.=0.55) รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคในช่องปาก (\bar{X} =4.14, S.D.=0.54) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ย

น้อยที่สุด คือ ด้านงานบริหารจัดการและวิชาการ (\bar{X} =4.08, S.D.=0.56) และด้านงานทันตสาธารณสุขเชิงรุกและบูรณาการ (\bar{X} =4.09, S.D.=0.58)

5. แรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์

แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.773$, $p\text{-value}<0.001$) เมื่อพิจารณารายปัจจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.766$, $r=0.735$, $p\text{-value}<0.001$) ส่วนปัจจัยแห่งความสำเร็จมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.716$, $p\text{-value}<0.001$) (ดังตารางที่ 1-2)

ตารางที่ 1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของทันตบุคลากร

ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์

Table 1 Pearson's correlation coefficient between motivation and the performance of dental health personnel in Buri Ram province

Motivation	The Performance of Dental Health Personnel		
	Pearson's correlation coefficient (r)	p-value	Relationship level
Motivation	0.773***	<0.001	High
Motivator factor	0.766***	<0.001	High
1. Achievement	0.667***	<0.001	Moderate
2. Recognition	0.557***	<0.001	Moderate
3. Responsibility	0.731***	<0.001	High
4. Work Itself	0.574***	<0.001	Moderate
5. Advancement	0.541***	<0.001	Moderate

ตารางที่ 1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของทันตบุคลากร
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ (ต่อ)

Table 1 Pearson's correlation coefficient between motivation and the performance of dental health personnel in Buri Ram province (Continue)

Motivation	The Performance of Dental Health Personnel		
	Pearson's correlation coefficient (r)	p-value	Relationship level
Hygiene factor	0.735***	< 0.001	High
1. Salary and Benefit	0.277***	0.002	Low
2. Interpersonal relationships	0.520***	< 0.001	Moderate
3. Supervision technical	0.464***	< 0.001	Moderate
4. Company Policy and Administration	0.652***	< 0.001	Moderate
5. Working conditions	0.522***	< 0.001	Moderate
6. Job Status	0.726***	< 0.001	High
7. Job security	0.606***	< 0.001	Moderate
8. Personal life	0.716***	< 0.001	Moderate

***Correlation is significant at the 0.001 level

ตารางที่ 2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จกับการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์

Table 2 Pearson's correlation coefficient between key success factors and the performance of dental health personnel in Buri Ram province

Key Success Factors	The Performance of Dental Health Personnel		
	Pearson's correlation coefficient (r)	p-value	Relationship level
Key Success Factors	0.716***	<0.001	High
1. Executives at all levels have monitoring and supporting	0.557***	<0.001	Moderate
2. Relevant organization have plans to support	0.666***	<0.001	Moderate
3. Implementation in promptly areas	0.451***	<0.001	Moderate
4. Building understanding and encouraging cooperation	0.668***	<0.001	Moderate

ตารางที่ 2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จกับการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ (ต่อ)

Table 2 Pearson's correlation coefficient between key success factors and the performance of dental health personnel in Buri Ram province (Continue)

Key Success Factors	The Performance of Dental Health Personnel		
	Pearson's correlation coefficient (r)	p-value	Relationship level
Key Success Factors	0.716***	<0.001	High
5. Development of treatment quality and image of the health service office	0.652***	<0.001	Moderate
6. Connection between primary and secondary care unit	0.566***	<0.001	Moderate

***Correlation is significant at the 0.001 level

6. แรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ที่ถูกเลือกเข้าสมการ คือ ตัวแปรที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าสมการเรียงลำดับดังนี้ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ (p-value<0.001) ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ (p-value<0.001) ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพของวิชาชีพ (p-value<0.001) ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน (p-value=0.002) และปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (p-value=0.006) (ดังตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ค่าสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอนในการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์

Table 3 Statistics about multiple linear regression analysis of The Performance of Dental Health Personnel in Buri Ram Province

Variables	B	Beta	T	p-value	R	R ²	R ² _{adj}	R ² -Change
1. Motivator factor; responsibility	0.378	0.363	5.388	<0.001	0.731	0.535	0.531	-
2. Key success factors; building understanding and encouraging cooperation	0.256	0.311	4.876	<0.001	0.824	0.679	0.674	0.144
3. Hygiene factor; job status	0.256	0.280	3.975	<0.001	0.842	0.709	0.701	0.030

ตารางที่ 3 ค่าสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอนในการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ (ต่อ)

Table 3 Statistics about multiple linear regression analysis of The Performance of Dental Health Personnel in Buri Ram Province (Continue)

Variables	B	Beta	T	p-value	R	R ²	R ² _{adj}	R ² -Change
4. Hygiene factor; salary and benefit	-0.133	-0.170	-3.182	0.002	0.855	0.731	0.722	0.022
5. Motivator factor; achievement	0.175	0.179	2.802	0.006	0.865	0.748	0.737	0.017

Constant 0.365, F=69.416, p-value<0.001, R=0.865, R²=0.748, R²_{adj}=0.737

7. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิดจากแบบสอบถามทั้งหมด 123 ฉบับ พบว่าได้เสนอปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะทั้งหมด 30 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 36.9 โดยปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่คือ ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ร้อยละ 69.2 รองลงมาคือปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ร้อยละ 66.7 ส่วนปัญหาอุปสรรคน้อยที่สุดคือ ปัจจัยด้านความยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ร้อยละ 25.0 รองลงมาคือ การปฏิบัติงานของทันตบุคลากรด้านงานบริหารจัดการและวิชาการ ร้อยละ 31.9 ตามลำดับ

8. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า การปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ยังพบข้อจำกัดในการการจัดลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติงานตามแผนการถ่ายทอดนโยบายของผู้บริหารซึ่งมีความสำคัญที่จะทำให้ทันตบุคลากรเกิดความเข้าใจในแนวทางการดำเนินงานตามนโยบาย ทันตบุคลากรบางคนพบว่าขาดความไว้วางใจในการปฏิบัติงานร่วมกับสหวิชาชีพ และพบว่าการพิจารณาค่าตอบแทนจากผลการปฏิบัติงานแต่ละแห่งไม่เท่าเทียมกัน ดังนั้น หากมีการส่งเสริมให้ทันตบุคลากรมีการจัดลำดับความสำคัญของงานตามแผนการดำเนินงานตามนโยบายของผู้บริหาร และส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในทุกวิชาชีพเพื่อส่งเสริมให้เกิดความรัก ความสามัคคีและการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ควรกระตุ้นให้ทันตบุคลากรให้ความสำคัญในการถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติของผู้บริหาร และควรนำผลสำเร็จจากการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจให้ทันตบุคลากรในการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทวิจารณ์

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple linear regression analysis) พบว่า ตัวแปรปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพของวิชาชีพ ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปร มีผลและสามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ได้ร้อยละ 74.8

ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ เป็นการปฏิบัติงานตามเป้าหมายอย่างเต็มความสามารถของทันตบุคลากรโดยมีความตั้งใจ การตระหนักในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งมีการส่งเสริมให้มีการจัดลำดับความสำคัญของงานตามแผนการดำเนินงาน ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล^{13,14,15} ทั้งนี้ในแต่ละพื้นที่มีแผนการดำเนินงานที่แตกต่างกันออกไป การจัดลำดับขั้นสามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ของพื้นที่แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษารั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล¹⁶

ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือคือ เป็นการสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้ชุมชนเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานของทันตบุคลากร การให้ความสำคัญในการถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติโดยการชี้แจงข้อมูลจากผู้บริหารในหน่วยงานเป็นการสร้างความเข้าใจในการดำเนินงานและกระตุ้นให้ปฏิบัติงาน ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล^{13,17,18} ทั้งนี้นโยบายมีความแตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ขึ้นอยู่กับบริบทปัญหา การถ่ายทอดนโยบายนั้นอาจทำให้ผู้ปฏิบัติมีความเข้าใจที่แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษารั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล¹⁹

ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพของวิชาชีพ เป็นสถานภาพทางสังคมของทันตบุคลากรที่ได้รับการยอมรับในวิชาชีพเดียวกันหรือวิชาชีพต่างกัน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การให้ความสำคัญและ ส่งเสริมการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรให้เกิดการยอมรับในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลให้งานสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพของวิชาชีพมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล^{20,21,22}

ทั้งนี้ในพื้นที่ที่มีทันตบุคลากรทั้งตำแหน่งเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข และนักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข) การทำงานร่วมกับสหวิชาชีพย่อมเกิดการยอมรับที่แตกต่างกันซึ่งผลการศึกษาคั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพของวิชาชีพไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล¹⁶

ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน เป็นผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้งในรูปของตัวเงินและผลตอบแทนในรูปแบบอื่น การนำผลสำเร็จจากการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบเพื่อสร้างขวัญกำลังใจสร้างแรงจูงใจให้ทันตบุคลากรในการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งผลการศึกษาในคั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล¹⁵ ทั้งนี้การสนับสนุนค่าตอบแทนพิเศษในแต่ละพื้นที่ที่แตกต่างกันตามความเหมาะสม การสร้างขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจ มีความแตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาคั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล¹⁶

ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายตามกำหนดเวลาของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีผลงานที่เห็นเป็นประจักษ์ การมีส่วนร่วมในการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลให้งานสำเร็จตามเป้าหมายในกำหนดเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการศึกษาในคั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล^{21,23,24} ทั้งนี้แนวทางในการปฏิบัติงานในแต่ละพื้นที่ย่อมแตกต่างกัน ทักษะการปฏิบัติงานในแต่ละบุคคลแตกต่างกันตามความรู้ความสามารถ จึงเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาคั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่าปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล¹⁶

สรุป

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพของวิชาชีพ ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งทั้ง 5 ปัจจัย มีผลและสามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ได้ร้อยละ 74.8

ข้อเสนอแนะ**ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้**

1. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ ควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้มีขอบเขตงานที่ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นรูปแบบเดียวกันทั้งจังหวัด

2. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ ควรให้ความสำคัญในการถ่ายทอดนโยบายไปสู่การปฏิบัติโดยผู้บริหารในหน่วยงาน มีการชี้แจงข้อมูลการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขเพื่อสร้างความเข้าใจในการดำเนินงานและกระตุ้นให้ทันตบุคลากรปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้

3. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ ควรให้ความสำคัญและส่งเสริมการปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในทุกสาขาอาชีพ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการยอมรับในการปฏิบัติงานของวิชาชีพทันตบุคลากรให้มากยิ่งขึ้น

4. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ ควรนำผลสำเร็จจากการปฏิบัติงานมาประกอบพิจารณาค่าตอบแทน และสนับสนุนค่าใช้จ่ายที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานนอกพื้นที่ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับทันตบุคลากรมากขึ้น

5. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรให้ชัดเจน และส่งเสริมการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายในกำหนดเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ทพ.ดร.สุวิทย์ อุดมพาณิชย์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ประจักษ์ บัวผัน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และสาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่สนับสนุนในการวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ ตลอดจนทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ที่ให้ความร่วมมือแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

1. The National Health Development Plan Steering Committee. The Twelfth National Economic and Social Development Plan (2017-2021). Bangkok: Ministry of Public Health. 2016.
2. National Economic and Social Development Council. The Thirteenth National Economic and Social Development Plan (2023-2027). Bangkok: Office of the Prime Minister. 2022.
3. Wongkongkathep S, Phimthawong T, Rakcharoen S, Phutdhawongnan Ch. Guidelines for Dental Public Health Operations for Dental Personnel in the District Health Promotion Hospital and Community Health Center. Nonthaburi: Department of Public Health Department of Health. 2009.
4. Herzberg F, Mausner B, Snyderman B. The Motivation to Work. New York: Taylor & Francis. 2017.
5. Supawong Ch, Chunharas S, Damrikarnlert L, Chakorn S, Vechasuthanon K, Sirilak S. Service Manual of the District Health Promoting Hospital. 2nd ed. Nonthaburi: Ministry of Public Health. 2010.
6. Buriram Provincial Public Health Office. Assessment results of Public Health Officials Buriram Province, 1st round of the year 2022 [Brochure]. Buri Ram: Public Health Office. 2022.
7. Buriram Provincial Public Health Office. Information of dental personnel in Buriram Province, 2022 [Brochure]. Buri Ram: Public Health Office. 2022.
8. Cohen J. Statistical power analysis for the behavior sciences. 2nd ed. Hillsdale NJ: Lawrence Erlbaum. 1988.
9. Chadee P, Udompanich S. Individual feature and administrative factors affecting the performance of information management of health personal at sub-district Health Promoting Hospitals in Khon Khen Province. Thai Dental Nurse Journal. 2019; 30(1): 92-102.
10. Likert R. The human organization: Its management and values. New York: McGraw-Hill, Inc.; 1967.
11. 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.

12. Elifson KW, Richard RP, Haber A. Fundamentals of Social Statistics. 2nd ed. New York: McGraw-Hill, Inc.; 1990.
13. Wongphabut W, Bouphan P. Motivation and Critical Success Factors Affecting the Control of Opisthorchiasis and Cholangiocinoma of Health Care Providers at Sub-District Health Promoting Hospital in Kalasin Province. *KKU Research Journal (Graduate Studies)*. 2021; 21(3): 186-199.
14. 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.
15. Seneevong Na Ayuthtaya T, Udompanich S. Motivation Affecting the Performance of Public health Officers at Sub-District Health Promotion Hospitals in Roi Et Province. *KKU Journal for Public Health Research*. 2019; 12(2): 42-51.
16. Khaephimphan K, Bouphan P, Phimha S. Motivation and Key Success Factors Affecting the TO BE NUMBER ONE One Project Operation of Public Health Officers in Bueng Kan Province. *KKU Research Journal (Graduate Studies)*. 2021; 21(3): 236-249.
17. 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): 172-185.
18. Khumsamarn P, Jutarasaga M, Bouphan P. Keys Success Factors and Organizational Support Affecting the Tuberculosis Prevention and Control Performance of Health Personnel at Sub-District Health Promoting Hospitals Sakon Nakhon Province. *KKU Research Journal (Graduate Studies)*. 2021; 21(3): 223-235.
19. 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 Maha Sarakham Province. *KKU Research Journal (Graduate Studies)*. 2022; 22(2): 201-212.
20. Khamsena N, Bouphan P, Jutarasaka 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.

21. Deechan S, Bouphan P. Motivation and Key Success Factors affecting Thai Traditional Medicine Performance of Health Personnel at Sub-District Health Promoting Hospitals in Loei Province. *KKU Research Journal (Graduate Studies)*. 2019; 19(2): 166-176.
22. Ninlawan T, Bouphan P, Jutarasaga M. Motivation and Organizational Support affecting the Elderly Health Promotion of Public Health Officers at Sub-District Health Promoting Hospitals in Mahasarakham Province. *KKU Research Journal (Graduate Studies)*. 2019; 19(3): 131-141.
23. Leeka N, Bouphan P, Jutarasaga M. Personal Characteristics and Motivation affecting the Tuberculosis Control Performance of Health Personnel at Sub-District Health Promoting Hospitals in Khon Kaen Province. *Research and Development Health System Journal*. 2021; 14(1): 13-24.
24. 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 Kaen Province. *Research and Development Health System Journal*. 2019; 12(3): 613-622.